



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (sedmi senat)

z dne 5. oktobra 2023\*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Približevanje zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti – Direktiva 98/59/ES – Člen 1(1), prvi pododstavek, točka (b), in člen 6 – Postopek informiranja delavcev in posvetovanja z njimi v primeru načrtovanih kolektivnih odpustov – Neimenovanje predstavnikov delavcev – Nacionalna ureditev, ki delodajalcu omogoča, da zadevnih delavcev ne informira posamično in se z njimi ne posvetuje“

V zadevi C-496/22,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Curtea de Apel București (pritožbeno sodišče v Bukarešti, Romunija) z odločbo z dne 22. junija 2022, ki je na Sodišče prispela 22. julija 2022, v postopku

**EI**

proti

**SC Brink's Cash Solutions SRL,**

SODIŠČE (sedmi senat),

v sestavi M. L. Arastey Sahún, predsednica senata, F. Biltgen (poročevalec) in J. Passer, sodnika,  
generalni pravobranilec: P. Pikamäe,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 24. maja 2023,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za EI V. Stănilă, avocat,
- za SC Brink's Cash Solutions SRL S. Șusnea in R. Zahanagiu, avocați,
- za romunsko vlado M. Chicu, E. Gane in O.-C. Ichim, agentke,
- za nemško vlado J. Möller in A. Hoesch, agenta,

\* Jezik postopka: romunščina.

- za grško vlado V. Baroutas in M. Tassopoulou, agenta,
- za Evropsko komisijo C. Gheorghiu, C. Hödlmayr in B.-R. Killmann, agenti,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

### Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 1(1), prvi pododstavek, točka (b), in člena 6 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327), kakor je bila spremenjena z Direktivo (EU) 2015/1794 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. oktobra 2015 (UL 2015, L 263, str. 1) (v nadaljevanju: Direktiva 98/59).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med EI in njegovim nekdanjim delodajalcem, družbo SC Brink's Cash Solutions SRL, glede odpovedi njegove pogodbe o zaposlitvi.

### Pravni okvir

#### *Direktiva 98/59*

- 3 V uvodnih izjavah 2, 6 in 12 Direktive 98/59 je navedeno:
  - „(2) ker je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti;
  - [...]
  - (6) ker Listina Skupnosti o temeljnih pravicah delavcev, ki so jo sprejeli voditelji držav ali vlad na zasedanju Evropskega sveta v Strasbourgu 9. decembra 1989, med drugim, v prvem stavku prvega odstavka in v drugem odstavku točke 7 in v prvem odstavku točke 17 ter v tretji alineji točke 18 določa:
  - ,7. Dokončno oblikovanje notranjega trga mora voditi k izboljšanju življenjskih in delovnih razmer delavcev v Evropski skupnosti (...).
  - Izboljšanje mora, če je treba, vključevati razvijanje nekaterih vidikov zakonskega urejanja zaposlovanja, kakršni so postopki ob kolektivnih odpustih in ob stečajih.
  - (...)
  - 17. Informiranje, posvetovanje in sodelovanje delavcev je treba razviti v ustreznih smereh, upoštevaje uveljavljene prakse v različnih državah članicah.
  - (...)

18. Tako informiranje, posvetovanje in sodelovanje je treba opraviti v primernem roku, predvsem v naslednjih primerih:

(–...)

(–...)

– v primerih postopkov kolektivnih odpustov,

(–...)

[...]

(12) ker morajo države članice predstavnikom delavcev in/ali delavcem zagotoviti dostop do upravnih in/ali sodnih postopkov, ki zagotavljajo izpolnjevanje obveznosti iz te direktive“.

4 Člen 1(1), prvi pododstavek, točka (b), te direktive določa:

„V tej direktivi pomeni:

[...]

(b) ‚predstavniki delavcev‘ tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic“.

5 Člen 2 navedene direktive, ki je v njenem oddelku II, naslovljenem „Informiranje in posvetovanje“, določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

2. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

[...]

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanjem pravočasno:

(a) zagotoviti vse relevantne podatke in

(b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:

(i) razlogih za načrtovano odpuščanje;

(ii) številu in kategorijah delavcev, ki jih bo odpustil;

(iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;

(iv) obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;

(v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost;

(vi) načinu izračunavanja odpravnin, ki niso določene v nacionalni zakonodaji in/ali praksi.

[...]“

- 6 Člen 3 iste direktive, ki je v njenem oddelku III, naslovljenem „Postopek pri kolektivnih odpustih“, v odstavku 1 določa:

„Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

[...]

To obvestilo mora vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, kakor je določeno v členu 2, predvsem pa razloge za odpuščanje, število delavcev, ki bodo odpuščeni, število običajno zaposlenih in obdobje, v katerem bodo odpusti izvedeni.“

- 7 Člen 6 Direktive 98/59 določa:

„Države članice zagotovijo, da so sodni in/ali upravni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem.“

### **Romunsko pravo**

- 8 Direktiva 98/59 je bila v romunski pravni red prenesena z Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zakon št. 53/2003 o zakoniku o delovnih razmerjih) z dne 24. januarja 2003 (*Monitorul Oficial al României*, del I, št. 72 z dne 5. februarja 2003), v ponovno objavljene različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (*Monitorul Oficial al României*, del I, št. 345 z dne 18. maja 2011) (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih).

- 9 Člen 69 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„(1) Kadar delodajalec načrtuje kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno in zato, da doseže sporazum, pod pogoji, določenimi z zakonom, začeti posvetovanja s sindikatom ali, odvisno od primera, s predstavniki delavcev, ki se nanašajo vsaj na:

- (a) metode in sredstva za preprečevanje kolektivnih odpustov ali zmanjšanje števila delavcev, ki naj bi bili odpuščeni;
- (b) blažitev posledic odpusta z uporabo socialnih ukrepov, ki se nanašajo zlasti na pomoč za poklicno preusposabljanje odpuščenih delavcev.

(2) Da bi se sindikatu ali predstavnikom delavcev omogočilo pravočasno oblikovanje predlogov, jim mora delodajalec med posvetovanji iz odstavka 1 posredovati vse ustrezne informacije in jim pisno sporočiti:

- (a) skupno število in kategorije zaposlenih;
- (b) razloge za načrtovano odpuščanje;
- (c) število in kategorije delavcev, na katere se bo odpust nanašal;

- (d) merila, ki se v skladu z zakonom in/ali kolektivnimi pogodbami upoštevajo pri določitvi prednostnega vrstnega reda v zvezi z odpuščanjem;
  - (e) ukrepe, predvidene za omejitev števila odpustov;
  - (f) ukrepe za ublažitev posledic odpovedi pogodbe o zaposlitvi in odpravnine, ki se dodelijo odpuščenim delavcem v skladu z zakonom in/ali veljavno kolektivno pogodbo;
  - (g) datum, od katerega bo prišlo do odpuščanja, ali obdobje, v katerem bo prišlo do odpuščanja;
  - (h) rok, v katerem lahko sindikat ali, kjer je to primerno, predstavniki delavcev dajo predloge za preprečitev odpustov ali zmanjšanje števila odpuščenih delavcev.
- (3) Merila iz odstavka 2(d) se uporabljajo za razvrstitev zaposlenih po oceni doseganja ciljev uspešnosti.

[...]

10 Člen 70 tega zakonika določa:

„Delodajalec mora kopijo obvestila iz člena 69(2) posredovati območnemu inšpektoratu za delo in območnemu zavodu za zaposlovanje na isti dan, kot ga je poslal sindikatu ali, odvisno od primera, predstavnikom delavcev.“

11 Člen 71(1) navedenega zakonika določa:

„Delavec ali, odvisno od primera, predstavniki delavcev lahko delodajalcu v desetih koledarskih dneh od dneva prejema obvestila predlagajo ukrepe, s katerimi bi se izognilo odpustom ali zmanjšalo število odpuščenih delavcev.“

12 Člen 221 istega zakonika določa:

„(1) Na ravni delodajalcev, ki zaposlujejo več kot 20 delavcev in nimajo reprezentativnih sindikalnih organizacij, ustanovljenih v skladu z zakonom, lahko interese delavcev spodbujajo in branijo njihovi predstavniki, ki so izvoljeni in posebej pooblaščen v ta namen.

(2) Predstavniki delavcev so izvoljeni na skupščini zaposlenih z glasovanjem vsaj polovice skupnega števila zaposlenih.

(3) Predstavniki delavcev ne smejo opravljati dejavnosti, ki so v skladu z zakonom v izključni pristojnosti sindikatov.“

13 Člen 222 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„(1) Predstavniki delavcev so izvoljeni med delavci, ki so popolnoma poslovno sposobni.

(2) Število izvoljenih predstavnikov delavcev se določi sporazumno z delodajalcem glede na število zaposlenih, ki jih ta zaposluje.

(3) Mandat predstavnikov delavcev ne sme trajati več kot dve leti.“

## Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

- 14 Pritožnik iz postopka v glavni stvari je 14. avgusta 2014 z nasprotno stranko v pritožbenem postopku v glavni stvari sklenil pogodbo o zaposlitvi kot prevoznik gotovine.
- 15 V okviru pandemije, ki jo je povzročil koronavirus SARS-CoV-2, in uvedbe izrednih razmer v Romuniji med 16. marcem in 15. majem 2020 je nasprotna stranka v pritožbenem postopku v glavni stvari doživela znaten upad poslovanja na nacionalni ravni, kar je vplivalo na njen dobiček. V teh posebnih okoliščinah se je odločila prestrukturirati svoje podjetje in je začela postopek kolektivnega odpusta, da bi ukinila 128 delovnih mest na nacionalni ravni. O svoji nameri, da sproži ta postopek odpusta, je 12., 13. in 15. maja 2020 obvestila zadevne organe, in sicer Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București (teritorialna agencija za zaposlovanje v občini Bukarešta, Romunija), Inspectoria Muncii (inšpektorat za delo, Romunija) in Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București (teritorialni inšpektorat za delo v občini Bukarešta, Romunija). V tem obvestilu je bilo izrecno navedeno, da bodo odpusti zadevnih delavcev izvedeni med 19. majem in 2. julijem 2020. Ker se je mandat predhodno imenovanih predstavnikov delavcev iztekel 23. aprila 2020, ne da bi bili izvoljeni novi predstavniki, navedeno obvestilo tem predstavnikom ni bilo posredovano. Isto obvestilo prav tako ni bilo posamično posredovano vsakemu delavcu, na katerega se je nanašal postopek odpusta.
- 16 Pritožnik iz postopka v glavni stvari, ki spada med 128 odpuščenih delavcev, je zoper odločbo o odpovedi pogodbe o zaposlitvi vložil tožbo, ki je bila na prvi stopnji zavrnjena. Pri predložitvenem sodišču je vložil pritožbo, v kateri je trdil, da je imela nasprotna stranka v pritožbenem postopku v glavni stvari obveznost posamičnega informiranja delavcev in posvetovanja z njimi (v nadaljevanju: faza informiranja delavcev in posvetovanja z njimi), tudi če ni bilo sindikata ali predstavnikov, imenovanih za zaščito njihovih interesov. V posebnem položaju, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, bi morala nasprotna stranka v pritožbenem postopku v glavni stvari zadevne delavce obvestiti o potrebi po imenovanju novih predstavnikov za namene istega postopka odpusta.
- 17 Nasprotna stranka v pritožbenem postopku v glavni stvari trdi, da se je zaradi neobnovitve mandatov predstavnikov delavcev znašla v netipičnem položaju brez socialnega partnerja. Zaradi neuskkljenosti delavcev naj namreč med postopkom kolektivnega odpusta ne bi bilo mogoče imenovati ustrezno pooblaščenih predstavnikov. Informiranje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi naj zato ne bi mogla biti izvedena, in ker zadevna nacionalna zakonodaja določa, da je treba ta postopek voditi s sindikatom in/ali predstavniki delavcev, ne pa s posameznimi delavci, naj bi bila nasprotna stranka v pritožbenem postopku v glavni stvari oproščena obveznosti posamičnega informiranja delavcev in posvetovanja z njimi.
- 18 Predložitveno sodišče navaja, da so drugi delavci izpodbijali zakonitost postopka kolektivnega odpusta, ki ga je nasprotna stranka v pritožbenem postopku v glavni stvari začela pred romunskimi sodišči, ki so menila, da so odločbe o odpustu v skladu z zakonom. Predložitveno sodišče meni, da je treba člen 2(3) Direktive 98/59 v povezavi z uvodnimi izjavami 2, 6 in 12 te direktive razlagati tako, da nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki bi ob neobstoju obveznega nacionalnega mehanizma za imenovanje predstavnikov delavcev v primeru, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, odvzela pomen obveznosti informiranja delavcev in posvetovanja z njimi. Po mnenju tega sodišča razlaga člena 2(3) Direktive 98/59 v povezavi s členom 6 te direktive kaže, da je faza informiranja delavcev in posvetovanja z njimi, tudi če ni predstavnikov delavcev, v okviru postopka kolektivnega odpusta obvezna, in to ne glede na to, da v ničemer ne spreminja načrta prestrukturiranja, ki ga je predvidel delodajalec.

- 19 Vendar predložitveno sodišče poudarja, da so druga nacionalna pritožbena sodišča, ki so morala odločiti o razlagi in uporabi teh določb Direktive 98/59, prišla do nasprotne ugotovitve, pri čemer so se oprla na dobesedno razlago te direktive, v skladu s katero obveznost informiranja in posvetovanja velja le glede predstavnikov delavcev. Tako po mnenju teh sodišč delodajalcu, če ni predstavnikov delavcev, ni treba spoštovati faze informiranja delavcev in posvetovanja z njimi.
- 20 V teh okoliščinah je Curtea de Apel București (pritožbeno sodišče v Bukarešti, Romunija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

- „1. Ali člen 1(1), prvi pododstavek, točka (b), prvi stavek, in člen 6 Direktive [98/59] v povezavi z uvodnima izjavama 2 in 6 te direktive nasprotujeta nacionalni zakonodaji, ki delodajalcu omogoča, da se ne posvetuje z delavci v postopku kolektivnega odpusta, ker nimajo imenovanih predstavnikov in nimajo pravne obveznosti, da jih imenujejo?
2. Ali je treba člen 1(1), prvi pododstavek, točka (b), prvi stavek, in člen 6 Direktive [98/59] v povezavi z uvodnima izjavama 2 in 6 te direktive razlagati tako, da mora v zgoraj navedenih okoliščinah delodajalec informirati vse zaposlene v postopku kolektivnega odpusta in se z njimi posvetovati?“

### **Dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe**

- 21 Nasprotna stranka v pritožbenem postopku v glavni stvari izpodbija dopustnost predloga za sprejetje predhodne odločbe, ker se vprašanji, ki ju je postavilo predložitveno sodišče, dejansko nanašata na razlago in uporabo nacionalnega prava. Predložitveno sodišče naj bi namreč najprej odločalo o neobstoju zakonske obveznosti posvetovanja in informiranja v nacionalnem pravu, ki bi veljala za delodajalce v primeru, da delavci niso imenovali predstavnikov, in naj bi se sklicevalo na različne razlage, ki v zvezi s tem obstajajo v nacionalni sodni praksi. Dalje, predložitveno sodišče naj bi želelo, da se ugotovi, da Direktiva 98/59 ni bila pravilno prenesena v romunski pravni red. Do take ugotovitve pa naj ne bi bilo mogoče priti v okviru postopka predhodnega odločanja, ampak naj bi morala biti predmet tožbe zaradi neizpolnitve obveznosti. Nazadnje, v skladu s sodno prakso Sodišča naj direktiva sama po sebi ne bi mogla ustvariti obveznosti za posameznika in naj se zato nanjo kot tako ne bi bilo mogoče sklicevati proti njemu.
- 22 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča v okviru sodelovanja med njim in nacionalnimi sodišči, uvedenega s členom 267 PDEU, le nacionalno sodišče, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločbo, ki bo izdana, pristojno, da ob upoštevanju posebnosti zadeve presodi potrebo po predhodni odločbi, da bi lahko izdalo sodbo, in tudi upoštevnost vprašanj, ki jih postavi Sodišču. Zato Sodišče, kadar se zastavljena vprašanja nanašajo na razlago prava Unije, načeloma mora odločiti (sodba z dne 29. junija 2023, International Protection Appeals Tribunal in drugi (Napad v Pakistanu), C-756/21, EU:C:2023:523, točka 35 in navedena sodna praksa).
- 23 Tako za vprašanja v zvezi z razlago prava Unije, ki jih nacionalna sodišča zastavijo v pravnem in dejanskem okviru, za opredelitev katerega so odgovorna sama in katerega pravilnosti Sodišče ne preverja, velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko predlog nacionalnega sodišča zavrže le, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo dejanskih in pravnih

elementov, ki so potrebni, da bi lahko na zastavljena vprašanja dalo koristne odgovore (sodba z dne 29. junija 2023, International Protection Appeals Tribunal in drugi (Napad v Pakistanu), C-756/21, EU:C:2023:523, točka 36 in navedena sodna praksa).

- 24 V obravnavanem primeru iz spisa, ki je na voljo Sodišču, ni očitno razvidno, da položaj iz postopka v glavni stvari ustreza enemu od teh primerov. Ni namreč sporno, da je bil pritožnik iz postopka v glavni stvari odpuščen v okviru postopka kolektivnega odpusta in da je namen nacionalnih določb iz postopka v glavni stvari zagotoviti prenos določb Direktive 98/59, za razlago katerih se prosi, v romunsko pravo.
- 25 Poleg tega je treba na eni strani ugotoviti, da predložitveno sodišče zadostno opredeljuje določbe prava Unije, katerih razlaga se mu zdi potrebna, in določbe zakonika o delovnih razmerjih, ki bi morda lahko bile nezdržljive s temi določbami prava Unije. Na drugi strani elementi iz predloga za sprejetje predhodne odločbe omogočajo razumevanje vprašanj, ki jih je postavilo predložitveno sodišče, in okoliščin, v katerih so bila postavljena.
- 26 Predlog za sprejetje predhodne odločbe je torej v skladu z zahtevami, ki izhajajo iz sodne prakse Sodišča in so navedene v točki 22 te sodbe.
- 27 Glede trditve, da direktiva sama po sebi ne more ustvariti obveznosti za posameznika in se zato nanjo kot tako ni mogoče sklicevati proti njemu, je treba spomniti, da je sicer res, da je Sodišče večkrat razsodilo, da celo jasne, natančne in nepogojne določbe direktive, ki posameznikom daje pravice ali jim nalaga obveznosti, ni mogoče uporabiti kot take v okviru spora, ki poteka izključno med posamezniki (sodba z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 43 in navedena sodna praksa), in da se na direktivo ni mogoče sklicevati v sporu med posamezniki, da bi se preprečila uporaba ureditve države članice, ki je v nasprotju s to direktivo (sodba z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 44), vendar iz tega ne izhaja, da predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki se nanaša na razlago direktive in ki je vložen v okviru spora med posamezniki, ni dopusten.
- 28 Razlaga direktive v okviru takega spora je namreč lahko potrebna, da se nacionalnemu sodišču, ki mora uporabiti svoje nacionalno pravo, omogoči, da to pravo kar najbolj razloži glede na besedilo in namen te direktive, tako da bi se dosegel cilj, določen v tej direktivi, in s tem izpolnila zahteva iz člena 288, tretji odstavek, PDEU (glej zlasti sodbe z dne 5. oktobra 2004, Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, EU:C:2004:584, točki 113 in 114; z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 31, in z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 39).
- 29 Predlog za sprejetje predhodne odločbe je torej dopusten.

### **Vprašnji za predhodno odločanje**

- 30 Kot je razvidno iz točke 18 te sodbe, vprašnji predložitvenega sodišča nista omejeni na razlago člena 1(1), prvi pododstavek, točka (b), in člena 6 Direktive 98/59, ampak zajemata tudi razlago člena 2(3) te direktive. Zato je treba vprašnji za predhodno odločanje, ki ju je treba obravnavati skupaj, razumeti tako, da se z njima v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1), prvi pododstavek, točka (b), člen 2(3) in člen 6 Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotujejo nacionalni ureditvi, ki ne določa obveznosti delodajalca, da se posamično posvetuje z delavci, na katere se nanaša načrt kolektivnih odpustov, kadar ti delavci niso imenovali predstavnikov delavcev, in ki navedenih delavcev ne zavezuje, da bi tako imenovanje opravili.



- 31 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je iz sodne prakse Sodišča razvidno, da je glavni cilj Direktive 98/59, da se pred kolektivnimi odpusti izvede posvetovanje s predstavniki zadevnih delavcev in obvestijo pristojni javni organi (sodba z dne 17. marca 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, točka 40 in navedena sodna praksa).
- 32 Sodišče je poleg tega večkrat razsodilo, da je pravica do informiranja in posvetovanja namenjena predstavnikom delavcev, in ne posameznim delavcem (sodba z dne 16. julija 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, točka 38). Dodalo je, da člen 2(3) te direktive zadevnim delavcem podeljuje kolektivno varstvo, ne pa individualnega (sodba z dne 13. julija 2023, *G GmbH*, C-134/22, EU:C:2023:567, točka 37).
- 33 Iz člena 3 Direktive 98/59, ki določa obveznost obvestitve pristojnega organa javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih z vsemi pomembnimi podatki o teh odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, je prav tako razvidno, da morajo le predstavniki delavcev prejeti kopijo zadevnega obvestila in da lahko zadnjenavedeni temu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe, medtem ko posamezni delavci te možnosti nimajo.
- 34 Zato je treba ugotoviti, da določbe Direktive 98/59 ne določajo obveznosti delodajalca, da delavce, na katere se nanaša načrt kolektivnih odpustov, informira in se z njimi posvetuje.
- 35 To ugotovitev potrjuje zgodovina nastanka Direktive 98/59, s katero je bila namreč prenovljena Direktiva Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL 1975, L 48, str. 29). Iz pripravljanih dokumentov za Direktivo 98/59 pa je razvidno, da je bila predvidena uvedba določbe, v skladu s katero bi morali delodajalci v primeru, če v podjetjih, ki običajno zaposlujejo manj kot 50 delavcev, ni predstavnikov delavcev, delavcem, na katere se nanaša načrt kolektivnih odpustov, pravočasno zagotoviti informacije, ki so enake tistim, ki jih je treba posredovati predstavnikom delavcev. Vendar ta določba ni bila sprejeta.
- 36 Navedena ugotovitev je v skladu s ciljem iz člena 2 Direktive 98/59, in sicer zavezati delodajalce, ki nameravajo izvesti kolektivne odpuste, da s predstavniki delavcev začnejo posvetovanja o tem, kako se izogniti tem odpustom, zmanjšati njihov obseg ali ublažiti njihove posledice. Z informiranjem vsakega od zadevnih delavcev posamično ali posvetovanjem z vsakim od njih se namreč očitno ne more zagotoviti, da bi bil ta cilj dosežen, ker na eni strani obstaja tveganje, da interesi posameznih delavcev ne bodo ustrezali interesom vseh delavcev, in ker na drugi strani posamezni delavci niso upravičeni posredovati v imenu vseh delavcev. Zato v nasprotju s tem, kar je grška vlada trdila na obravnavi, informiranja vsakega posameznega delavca ni mogoče šteti za minimalno obveznost, določeno z Direktivo 98/59.
- 37 Ker torej določbe Direktive 98/59 ne določajo obveznosti delodajalca, da delavce, na katere se nanaša načrt kolektivnih odpustov, informira in se posvetuje z njimi, je treba te določbe razlagati tako, da ne nasprotujejo nacionalni zakonodaji, ki v primeru neobstoja predstavnikov delavcev delodajalca ne zavezuje, da vsakega delavca, ki ga tak načrt zadeva, posamično informira in se z njim posvetuje.
- 38 Ob tem je treba še opozoriti, da je nacionalna zakonodaja, s katero je omogočeno oviranje varstva, ki je brezpogojno zagotovljeno delavcem z direktivo, v nasprotju s pravom Unije (glej v tem smislu sodbo z dne 8. junija 1994, *Komisija/Združeno kraljestvo*, C-383/92, EU:C:1994:234, točka 21 in navedena sodna praksa).

- 39 V zvezi z Direktivo 75/129, ki je bila nadomeščena z Direktivo 98/59, ki v svojih členih 1, 2 in 3 v bistvu povzema člene 1, 2 in 3 Direktive 75/129, je Sodišče razsodilo, da čeprav je res, da Direktiva 75/129 ne vsebuje nobene določbe, ki bi urejala primer, v katerem na podlagi nacionalnega prava ni predstavnikov delavcev v podjetju, ki načrtuje kolektivne odpuste, pa iz njenih določb izhaja obveznost držav članic, da sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev, da so delavci v primeru kolektivnih odpustov informirani in da se z njimi posvetuje ter da lahko posredujejo prek predstavnikov (sodba z dne 8. junija 1994, Komisija/Združeno kraljestvo, C-383/92, EU:C:1994:234, točka 23).
- 40 Sodišče je dodalo, da omejenost delne harmonizacije, ki jo Direktiva 75/129 zagotavlja glede pravil varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov, zlasti z napotitvijo v členu 1(1)(b) te direktive na predstavnike delavcev, „ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic“, ne more odvzeti polnega učinka določbam te direktive in ni ovira za to, da so države članice zavezane sprejeti vse ustrezne ukrepe za zagotovitev, da so predstavniki delavcev imenovani zaradi izpolnjevanja obveznosti iz členov 2 in 3 navedene direktive (glej v tem smislu sodbo z dne 8. junija 1994, Komisija/Združeno kraljestvo, C-383/92, EU:C:1994:234, točka 25).
- 41 Teh zahtev očitno ne izpolnjuje nacionalna zakonodaja, ki bi delodajalcu omogočala, da obide ali onemogoči varstvo pravic, ki jih delavcem zagotavlja Direktiva 98/59, med drugim z nasprotovanjem obstoju ali priznanju predstavljanja delavcev v svojem podjetju (glej v tem smislu sodbo z dne 8. junija 1994, Komisija/Združeno kraljestvo, C-383/92, EU:C:1994:234, točki 26 in 27).
- 42 V obravnavanem primeru je na eni strani glede na informacije iz spisa, ki je na voljo Sodišču, razvidno, da nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari, zlasti zakonik o delovnih razmerjih, delavcem daje pravico, da imenujejo predstavnike, in da delodajalec – drugače kot v zadevi, v kateri je bila izdana sodba z dne 8. junija 1994, Komisija/Združeno kraljestvo (C-383/92, EU:C:1994:234) – v skladu s to zakonodajo ne more nasprotovati obstoju predstavljanja delavcev.
- 43 Na drugi strani, kot je razvidno iz predloga za sprejetje predhodne odločbe, nacionalna zakonodaja iz postopka v glavni stvari ne določa obveznosti za delavce, da imenujejo predstavnike. Čeprav Direktiva 98/59, katere cilj ni harmonizacija pravil in postopkov za imenovanje predstavništva delavcev v državah članicah, ne določa take obveznosti za delavce, pa morajo države članice zagotoviti polni učinek določb te direktive. Tako morajo zadnjenavedene sprejeti vse ustrezne ukrepe za imenovanje predstavnikov delavcev in zagotoviti, da delavci niso v položaju, v katerem teh predstavnikov iz razlogov, neodvisnih od njihove volje, ne morejo imenovati.
- 44 Predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za razlago nacionalnega prava, bo moralo presoditi, ali so nacionalne določbe iz postopka v glavni stvari v zvezi s tem zadostne. V obravnavanem primeru bo moralo natančneje preučiti, ali je določbe romunskega prava, ki urejajo imenovanje predstavnikov delavcev in omejujejo trajanje njihovega mandata na dve leti, v primeru praktične nezmožnosti za imenovanje novih predstavnikov mogoče razlagati tako, da zagotavljajo polni učinek določb členov 2 in 3 Direktive 98/59.
- 45 V zvezi s tem je treba dodati, prvič, da v nasprotju s tem, kar očitno meni predložitveno sodišče, člen 6 Direktive 98/59, v skladu s katerim morajo države članice zagotoviti, da so upravni in/ali sodni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem, v obravnavanem primeru ni upošteven. Ta člen 6 namreč državam članicam ne nalaga določenega ukrepa v primeru kršitve obveznosti, določenih z navedeno direktivo, temveč jim

pušča svobodo, da izberejo med različnimi rešitvami, primernimi za uresničitev cilja te direktive, glede na različne položaje, ki lahko nastanejo, pri čemer je treba pojasniti, da morajo ti ukrepi vseeno zagotoviti dejansko in učinkovito sodno varstvo na podlagi člena 47 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in imeti dejanski odvratilni učinek (glej v tem smislu sklep z dne 4. junija 2020, Balga, C-32/20, EU:C:2020:441, točka 33, in sodbo z dne 17. marca 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, točka 43).

- 46 Drugič, če bo predložitveno sodišče ugotovilo, da nacionalne zakonodaje iz postopka v glavni stvari ni mogoče razlagati v skladu z Direktivo 98/59, in glede na to, da spor o glavni stvari poteka izključno med posamezniki, bo moralo to sodišče po potrebi upoštevati sodno prakso Sodišča, ki stranki, ki je oškodovana zaradi neskladnosti nacionalnega prava s pravom Unije, omogoča, da od zadevne države članice prejme odškodnino za nastalo škodo (glej v tem smislu sodbo z dne 7. avgusta 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, točka 56 in navedena sodna praksa).
- 47 Glede na vse zgoraj navedene ugotovitve je treba na postavljeni vprašanji za predhodno odločanje odgovoriti, da je treba člen 1(1), prvi pododstavek, točka (b), člen 2(3) in člen 6 Direktive 98/59 razlagati tako, da ne nasprotujejo nacionalni ureditvi, ki ne določa obveznosti delodajalca, da se posamično posvetuje z delavci, na katere se nanaša načrt kolektivnih odpustov, kadar ti delavci niso imenovali predstavnikov delavcev, in ki navedenih delavcev ne zavezuje, da bi tako imenovanje opravili, pod pogojem, da ta ureditev omogoča, da se v okoliščinah, neodvisnih od volje istih delavcev, zagotovi polni učinek teh določb te direktive.

## **Stroški**

- 48 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (sedmi senat) razsodilo:

**Člen 1(1), prvi pododstavek, točka (b), člen 2(3) in člen 6 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti, kakor je bila spremenjena z Direktivo (EU) 2015/1794 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 6. oktobra 2015,**

**je treba razlagati tako, da**

**ne nasprotujejo nacionalni ureditvi, ki ne določa obveznosti delodajalca, da se posamično posvetuje z delavci, na katere se nanaša načrt kolektivnih odpustov, kadar ti delavci niso imenovali predstavnikov delavcev, in ki navedenih delavcev ne zavezuje, da bi tako imenovanje opravili, pod pogojem, da ta ureditev omogoča, da se v okoliščinah, neodvisnih od volje istih delavcev, zagotovi polni učinek teh določb Direktive 98/59, kakor je bila spremenjena.**

Podpisi