



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (drugi senat)

z dne 11. julija 2024*

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Direktiva 98/59/ES – Kolektivni odpusti – Člen 1(1)(a) in člen 2 – Informiranje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi – Področje uporabe – Prenehanja pogodb o zaposlitvi zaradi upokojitve delodajalca – Člena 27 in 30 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah“

V zadevi C-196/23 [Plamaro]¹,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonija, Španija) z odločbo z dne 20. januarja 2023, ki je na Sodišče prispela 24. marca 2023, v postopku

CL,

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

proti

DB kot univerzalni dedinji FC,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

SODIŠČE (drugi senat),

* Jezik postopka: španščina.

¹ Izmišljeno ime, ki ne ustreza resničnemu imenu nobene od strank v postopku.

v sestavi A. Prechal (poročevalka), predsednica senata, F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer, sodniki, in M. L. Arastey Sahún, sodnica,

generalni pravobranilec: P. Pikamäe,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN in DL J. M. Moragues Martínez, abogado,
- za DB kot univerzalno dedinjo FC L. Sánchez Frías, abogado,
- za špansko vlado M. Morales Puerta, agentka,
- za Evropsko komisijo F. Clotuche-Duvieusart in I. Galindo Martín, agentki,

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 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, in popravek v UL 2007, L 59, str. 84).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med osebami CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN in DL ter DB kot univerzalno dedinjo njihovega nekdanjega delodajalca FC, in Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (plačni jamstveni sklad (Fogasa), Španija) glede prenehanja njihovih pogodb o zaposlitvi zaradi upokojitve osebe FC.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Člen 1(1) Direktive 98/59, ki je v oddelku I te direktive, naslovljenem „Opredelitev pojmov in področje uporabe“, določa:

„V tej direktivi pomeni:

- (a) ‚kolektivni odpust‘ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:
 - (i) ali v obdobju 30 dni:

- najmanj 10 v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,
 - najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,
 - najmanj 30 v podjetjih [obratih], ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,
- (ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju [obratu];

[...]

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.“

4 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 pogajanja 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.

Delodajalec predloži pristojnim organom javne oblasti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v).

[...]“

- 5 Člen 3 Direktive 98/59, ki je v oddelku III te direktive, naslovljenem „Postopek pri kolektivnih odpustih“, določa:

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

Vendar pa države članice lahko predvidijo, da mora delodajalec v primeru kolektivnih odpustov, ki so posledica prenehanja delovanja podjetja [obrata] zaradi sodne odločbe, o tem uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti le, če ta tako zahteva.

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.

2. Delodajalec vroči kopijo uradnega obvestila iz odstavka 1 predstavnikom delavcev.

Predstavniki delavcev lahko pristojnemu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe.“

- 6 Člen 4 navedene direktive, ki je tudi v njenem oddelku III, določa:

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, se lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve.

Države članice lahko pooblastijo pristojni organ, da skrajša obdobje iz prejšnjega pododstavka.

[...]

4. Državam članicam tega člena ni treba uporabljati, če so odpusti posledica prenehanja dejavnosti podjetja [obrata] po sodni odločbi.“

- 7 V skladu s členom 5 Direktive 98/59 ta direktiva „ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejše [ugodnejši], ali da spodbujajo ali omogočajo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavca ugodnejše“.

Špansko pravo

- 8 Člen 49 Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih) v različici, ki izhaja iz Real Decreto legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 2/2015 o potrditvi prečiščenega besedila zakona o delovnih razmerjih) z dne 23. oktobra 2015 (BOE št. 255 z dne 24. oktobra 2015, str. 100224) (v nadaljevanju: zakon o delovnih razmerjih), naslovljen „Prenehanje pogodbe“, v odstavku 1 določa:

Pogodba o zaposlitvi preneha v teh primerih:

[...]

- (g) Smrt, upokojitev v primerih, določenih z ustrezno ureditvijo Seguridad Social [(španski sistem socialne varnosti)], ali nezmožnost delodajalca, brez poseganja v člen 44, ali prenehanje pravne osebnosti pogodbene stranke.

V primerih smrti, upokojitve ali nezmožnosti delodajalca ima delavec pravico do izplačila v višini enomesečne plače.

V primerih prenehanja pravne osebnosti pogodbene stranke je treba upoštevati postopek iz člena 51 tega zakona.

[...]

- (i) V primeru kolektivnega odpusta zaradi ekonomskih, tehničnih, organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo.

[...]“

9 Člen 51 zakona o delovnih razmerjih določa:

„1. Za namene tega zakona pomeni ‚kolektivni odpust‘ prenehanje pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, če se v 90 dneh to prenehanje nanaša na vsaj:

- (a) 10 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo manj kot 100 delavcev;
- (b) 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo od 100 do 300 delavcev;
- (c) 30 delavcev v podjetjih, ki zaposlujejo 300 ali več delavcev.

Šteje se, da so nastopili ekonomski razlogi, če je negativni ekonomski položaj razviden iz finančnega poslovanja podjetja, kot na primer, če je dejansko prišlo do izgube ali je ta predvidena ali če obstaja trajno znižanje običajnih prihodkov ali prodaje. Vsekakor se šteje, da je znižanje trajno, če je raven običajnih prihodkov ali prodaje v treh zaporednih četrletjih v vsakem četrletju nižja od tiste, ki je bila zabeležena v istem četrletju prejšnjega leta.

Šteje se, da so nastopili tehnični razlogi, če pride do sprememb med drugim na področju proizvodnih sredstev in pripomočkov; organizacijski razlogi, če pride do sprememb med drugim na področju sistema in metod dela zaposlenih ali v načinu organizacije proizvodnje; in razlogi, povezani s proizvodnjo, če pride med drugim do sprememb pri povpraševanju po proizvodih ali storitvah, ki jih podjetje daje na trg.

Kolektivni odpusti pomenijo tudi prenehanje pogodb o zaposlitvi, ki se nanašajo na vse zaposlene, če je število zadevnih delavcev večje od pet, kadar je kolektivni odpust posledica popolnega prenehanja dejavnosti podjetja iz zgoraj navedenih razlogov.

Za izračun števila prenehanj pogodb za namen prvega pododstavka tega člena se upoštevajo tudi katera koli druga prenehanja, do katerih je prišlo v obravnavanem obdobju na delodajalčevo pobudo iz razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci in ki niso med razlogi iz člena 49(1)(c), če je prenehanj vsaj pet.

Če podjetje v obdobju 90 zaporednih dni in z namenom izogniti se določbam iz tega člena na podlagi člena 52(c) tega zakona prekine manj pogodb o zaposlitvi, kot je določeno s pragi, in ne da bi nastopili novi razlogi, ki utemeljujejo tako ravnanje, se šteje, da se je z navedenimi novimi prekinitvami pogodb o zaposlitvi obšel zakon, in se razglasijo za nične in brez učinka.

2. Pred kolektivnim odpustom mora miniti obdobje posvetovanja z zakonitimi predstavniki delavcev, ne daljše od 30 koledarskih dni oziroma 15 koledarskih dni, če gre za podjetje z manj kot 50 zaposlenimi. Posvetovanje z zakonitimi predstavniki delavcev se mora nanašati vsaj na možnosti, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali jih zmanjšati in kako ublažiti njihove posledice z uporabo spremljajočih socialnih ukrepov, kot so ukrepi prezaposlovanja, izobraževanja ali poklicnega preusposabljanja zaradi izboljšanja zaposljivosti. Posvetovanje poteka v okviru posebne enotne pogajalske skupine, ki je, če obstaja več obratov, omejena na obrate, na katere se nanaša postopek kolektivnega odpusta. Pogajalsko skupino sestavlja največ 13 članov, ki predstavljajo vsako od strank.

[...]“

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

- 10 Tožeče stranke iz postopka v glavni stvari so bile zaposlene v enem od 8 obratov podjetja osebe FC. Oseba FC jih je 17. junija 2020 obvestila o prenehanju njihovih pogodb o zaposlitvi z učinkom od 17. julija 2020 zaradi njene upokojitve. Ta upokojitev, do katere je prišlo 3. avgusta 2020, je povzročila prenehanje 54 pogodb o zaposlitvi, ki so še bile v teku v teh 8 obratih in med katerimi je bilo 8 pogodb o zaposlitvi tožečih strank iz postopkov v glavni stvari.
- 11 Zadnjenavedene so 10. julija 2020 pri Juzgado de lo Social de Barcelona (delovno in socialno sodišče v Barceloni, Španija) vložile tožbo proti osebi FC in skladu Fogasa, s katero so izpodbijale nezakoniti odpust, do katerega naj bi po njihovem mnenju prišlo v razmerju do njih. To sodišče je s sodbo z dne 12. januarja 2022 to tožbo zavrnilo.
- 12 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonija, Španija), pri katerem je bila vložena pritožba zoper to sodbo, se mora med drugim izreči o tem, ali je treba za prenehanje pogodb o zaposlitvi tožečih strank iz postopka v glavni stvari šteti, da pomenijo nične odpuste zaradi nespoštovanja postopka posvetovanja s predstavniki delavcev, ki je določen v členu 51 zakona o delovnih razmerjih, tudi če je do teh prenehanj prišlo zaradi upokojitve osebe FC.
- 13 To sodišče navaja, da se v takem položaju določbe člena 51 zakona o delovnih razmerjih, ki se nanašajo na to posvetovanje, načeloma ne uporabljajo, kot naj bi izhajalo iz povezanih določb na eni strani odstavka 1, peti pododstavek, tega člena 51, na podlagi katerega je upoštevanje prenehanja pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, dovoljeno le, če je prišlo do odpovedi pogodb o zaposlitvi iz ekonomskih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, v smislu prvega pododstavka tega odstavka, in na drugi strani člena 49(1)(g) tega zakona, ki določa, da se postopek posvetovanja iz navedenega člena 51 uporabi le, kadar je prenehanje pogodb o zaposlitvi posledica prenehanja pravne osebnosti pogodbene stranke, in ne upokojitve delodajalca, ki je fizična oseba.

- 14 Vendar se navedeno sodišče sprašuje, ali je izključitev tega položaja s področja uporabe zadevnega posvetovalnega postopka v skladu z Direktivo 98/59, in če je odgovor nikalen, ali se lahko zadevni delavci sklicujejo na to direktivo proti svojemu delodajalcu, ki je fizična oseba, čeprav navedena direktiva v nacionalnem pravu ne bi bila pravilno prenesena. V zvezi z zadnjenavedenim navaja, da se zaveda, da načeloma določbam direktive ni mogoče priznati tako imenovanega „horizontalnega“ neposrednega učinka v sporih med posamezniki. Ker pa naj bi Sodišče v nekaterih primerih že dopustilo izjeme od tega pravila, kadar je zadevna pravica določena tudi s splošnim načelom prava Unije ali določbo Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina), katerih konkretno izvajanje se zagotavlja z direktivo, se to sodišče sprašuje, ali se podobna izjema v obravnavanem primeru ne bi mogla uporabiti glede na določbe členov 27 in/ali 30 Listine.
- 15 V teh okoliščinah je Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne skupnosti Katalonija) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:
- „1. Ali je zakonodaja, kakršna je španska, ki v skladu s členom 49(1)(g) [zakona o delovnih razmerjih] ne določa obdobja posvetovanj za primere prenehanja števila pogodb o zaposlitvi, ki je višje od določenega v členu 1 Direktive [98/59], zaradi upokojitve delodajalca, fizične osebe, v skladu s členom 2 [te] direktive?
2. Če odgovor na to vprašanje ni pritrdilen, ali ima Direktiva 98/59 horizontalni neposredni učinek med posamezniki?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Dopustnost

- 16 Evropska komisija se ob opozorilu na to, da je bilo 54 delavcev, zaposlenih v podjetju osebe FC, razdeljenih med 8 obratov, ki so bili ob upokojitvi osebe FC v lasti tega podjetja, sprašuje, ali so v obravnavanem primeru doseženi pragovi, ki se nanašajo na število delavcev, na katere bi se moral nanašati kolektivni odpust, kot so določeni v členu 1(1)(a) Direktive 98/59. V navedeni določbi naj bi bilo namreč področje uporabe te direktive opredeljeno zgolj s sklicevanjem na pojem „podjetje [obrat]“, v katerem bi moralo biti običajno zaposlenih vsaj 20 oseb.
- 17 V zvezi s tem je treba najprej opozoriti, da je 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 vprašanja, ki ga postavi Sodišču. Zato Sodišče, kadar se zastavljeno vprašanje nanaša na razlago pravila iz prava Unije, načeloma mora odločiti. Iz tega izhaja, da za vprašanje za predhodno odločanje v zvezi s pravom Unije velja domneva upoštevnosti. Sodišče lahko zavrne odločanje o takem vprašanju samo, če je očitno, da zahtevana razlaga pravila 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. maja 2018, Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen in drugi, C-426/16, EU:C:2018:335, točki 30 in 31 ter navedena sodna praksa).

- 18 V obravnavanem primeru je treba na eni strani ugotoviti, da predložitvena odločba ne vsebuje nobene dejanske ali pravne navedbe glede značilnosti obratov podjetja osebe FC ob prenehanju pogodb o zaposlitvi iz postopka v glavni stvari. Na drugi strani predložitveno sodišče z vprašanji za predhodno odločanje ne prosi za nobeno razlago v zvezi s količinskimi pragovi iz člena 1(1)(a) Direktive 98/59 ali obsegom pojma „podjetje [obrat]“, na katerega se sklicuje navedena določba. Nasprotno, iz samega besedila prvega vprašanja za predhodno odločanje je razvidno, da je to postavljeno posebej v zvezi s primeri prenehanja števila pogodb o zaposlitvi, „ki je višje od določenega v členu 1 Direktive 98/59“.
- 19 V teh okoliščinah bo moralo predložitveno sodišče po potrebi ob upoštevanju ugotovitev, ki v zvezi s tem izhajajo iz sodne prakse Sodišča, zlasti iz sodbe z dne 13. maja 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), presoditi in opredeliti dejansko stanje v postopku v glavni stvari glede na pojem „podjetje [obrat]“ v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59 in glede na količinske pragove iz te določbe.
- 20 V tem okviru bo predložitveno sodišče poleg tega morda moralo upoštevati tudi okoliščino, da je – kot izhaja iz besedila člena 51(1) zakona o delovnih razmerjih in kot je Sodišče že navedlo v isti sodbi z dne 13. maja 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), in v sodbi z dne 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor in drugi (C-323/08, EU:C:2009:770) – španski zakonodajalec v obravnavanem primeru ob sklicevanju v zvezi s tem na člen 5 Direktive 98/59 uporabil opredelitev pojma „kolektivni odpusti“, pri kateri je kot referenčno enoto za izračun števila delavcev, na katere se morajo taki odpusti nanašati, namesto obrata uporabil podjetje.
- 21 Glede na navedeno ni očitno, da razlaga določb Direktive 98/59, za katero je zaprosilo predložitveno sodišče, ne bi imela nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora o glavni stvari ali da bi bil problem, ki ga je izpostavilo to sodišče, hipotetičen.
- 22 Iz tega izhaja, da sta vprašanji za predhodno odločanje dopustni.

Prvo vprašanje

- 23 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1) v povezavi s členom 2 Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotujeta nacionalni ureditvi, v skladu s katero prenehanje pogodb o zaposlitvi števila delavcev, ki je večje od tistega, ki je določeno v tem členu 1(1), zaradi upokojitve delodajalca ni opredeljeno kot „kolektivni odpust“ in se zaradi njega torej ne zahteva informiranje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi iz tega člena 2.
- 24 V skladu s členom 1(1)(a) Direktive 98/59 v tej direktivi „kolektivni odpust“ pomeni odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če so izpolnjeni nekateri količinski/časovni pogoji (sodba z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 43).
- 25 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je treba, čeprav Direktiva 98/59 pojma „odpust“ ne opredeljuje izrecno, v skladu z ustaljeno sodno prakso ta pojem – ki je avtonomen pojem prava Unije, ki ga je treba razlagati enotno in ga ni mogoče opredeliti s sklicevanjem na zakonodaje držav članic – glede na cilj, ki se uresničuje s to direktivo, in kontekst, v katerega je umeščen člen 1(1)(a) navedene direktive, razlagati tako, da zajema vsakršno prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez njegove privolitve (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, točka 48 in navedena sodna praksa).

- 26 Sodišče je prav tako presodilo, da se ob upoštevanju cilja Direktive 98/59 – ki je zlasti, kot izhaja iz njene uvodne izjave 2, delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo – pojmi, ki določajo področje uporabe te direktive, vključno s pojmom „odpust“ iz člena 1(1)(a) navedene direktive, ne smejo razlagati ozko (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, točka 51 in navedena sodna praksa).
- 27 Oseba DB z namenom izpodbijanja take opredelitve v zvezi s prenehanjem pogodb o zaposlitvi iz postopka v glavni stvari trdi, da bi delodajalec, kot je oseba FC, enako kot delavec, ki ga zaposluje, moral legitimno imeti možnost, da se upokoji in odpove pogodbe o zaposlitvi, ki jih je sklenil, kar naj bi bil poleg tega dogodek, ki je za delavca, ki se je tako zavezal v okviru razmerja na podlagi pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas s fizično osebo, predvidljiv. Oseba DB prav tako meni, da postopek posvetovanja, kot je ta, ki ga določa Direktiva 98/59, ni upošteven, kadar so nameravana prenehanja pogodb o zaposlitvi povezana z upokojitvijo delodajalca, zaradi katere zadevni odpusti – kot v obravnavanem primeru – postanejo neizogibni.
- 28 Vendar je treba v zvezi s tem na eni strani opozoriti, da pojem „odpust“ v smislu člena 1(1)(a) Direktive 98/59 med drugim ne zahteva, da razlogi, na podlagi katerih pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ustrezajo volji delodajalca, in na drugi strani, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi ni izvzeto iz uporabe te direktive že zgolj zato, ker je odvisno od okoliščin, ki niso po volji delodajalca (sodba z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točki 50 in 60).
- 29 Sodišče je poleg tega pojasnilo tudi, da celo v primerih, v katerih dokončno prenehanje dejavnosti podjetja ni odvisno od volje delodajalca in se izkaže, da uporaba Direktive 98/59 v celoti ni mogoča, še vedno velja, da ni mogoče izključiti uporabe te direktive v celoti (glej v tem smislu sodbo z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 57).
- 30 Natančneje je treba navesti še, da se v skladu s členom 2(2), prvi pododstavek, Direktive 98/59 s posvetovanji s predstavniki delavcev ne dosega le cilj zmanjšanja ali preprečitve kolektivnih odpustov, ampak se ta posvetovanja med drugim nanašajo tudi na možnosti ublažitve posledic takih odpustov z uporabo spremljajočih socialnih ukrepov, usmerjenih med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev (sodba z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 58). Ta posvetovanja torej ostanejo upoštevna, kadar so nameravana prenehanja pogodb o zaposlitvi povezana z upokojitvijo delodajalca.
- 31 Res je sicer, da je Sodišče v sodbi z dne 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor in drugi (C-323/08, EU:C:2009:770), ki se je prav tako nanašala na določbe zakona o delovnih razmerjih, razsodilo, da je treba člen 1(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da ta ne nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero se prenehanje pogodb o zaposlitvi več delavcev zaradi delodajalčeve smrti ne šteje za „kolektivni odpust“ in da se za to prenehanje ne uporabijo nacionalne določbe o izvajanju te direktive.
- 32 Vendar je treba poudariti, da je Sodišče do take razlage prišlo šele po tem, ko je zlasti v točkah od 34 do 41 navedene sodbe navedlo, da iz besedila člena 1(1) Direktive 98/59 v povezavi z besedilom člena 1(1), drugi pododstavek, člena 2(1) in (3) ter člena 3 te direktive izhaja, da je predhodni pogoj za pojem „kolektivni odpust“ v smislu člena 1(1)(a) iz navedene direktive obstoj delodajalca, ki načrtuje take odpuste in ki lahko na eni strani s tega vidika opravi dejanja, določena

v členih 2 in 3 iste direktive, in na drugi strani, če je treba, take odpuste izvede. V točki 42 iste sodbe pa je Sodišče navedlo, da se taki pogoji v primeru smrti delodajalca, ki upravlja podjetje kot fizična oseba, več ne preverjajo.

- 33 Sodišče je v zvezi s tem v točki 44 te sodbe z dne 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor in drugi (C-323/08, EU:C:2009:770), poudarilo tudi, da glavni namen Direktive 98/59, in sicer posvetovanje s predstavniki delavcev in obvestitev pristojnega javnega organa pred izvedbo kolektivnih odpustov, ne more biti dosežen, če je kot „kolektivni odpust“ opredeljeno prenehanje pogodb o zaposlitvi vsega osebja podjetja, ki ga upravlja fizična oseba, zaradi prenehanja opravljanja dejavnosti tega podjetja, do katere pride zaradi smrti delodajalca, ker tako posvetovanje ne bi bilo mogoče in ker se ne bi bilo mogoče niti izogniti prenehanju pogodb o zaposlitvi, niti zmanjšati njihovega števila, niti ublažiti posledic tega prenehanja.
- 34 Sodišče je nazadnje v točki 48 navedene sodbe opozorilo, da obveznosti posvetovanja in obveščanja, ki ju ima delodajalec, nastaneta pred njegovo odločitvijo, da odpove pogodbo o zaposlitvi, ter v točki 50 iste sodbe v zvezi s tem navedlo, da v primeru smrti delodajalca, ki je fizična oseba, ne obstaja niti odločitev o odpovedi pogodb o zaposlitvi niti predhodni namen izvedbe take odpovedi.
- 35 Ugotoviti pa je treba, da posebnosti položaja, v katerem je delodajalec, ki je fizična oseba, umrl in na katere je opozorjeno v točkah od 32 do 34 te sodbe, v primeru, v katerem je prenehanje pogodb o zaposlitvi posledica upokojitve takega delodajalca, ni.
- 36 V tem zadnjenavedenem primeru namreč delodajalec, ki predvideva taka prenehanja pogodb o zaposlitvi zaradi upokojitve, načeloma lahko opravi dejanja iz členov 2 in 3 Direktive 98/59 in v tem okviru opravi posvetovanja, katerih namen je zlasti izogniti se tem prenehanjem ali zmanjšati njihovo število ali vsekakor omiliti posledice teh prenehanj.
- 37 Poleg tega ni pomembno, da položaji, kakršni so ti v postopku v glavni stvari, v španskem pravu niso opredeljeni kot odpust, temveč kot prenehanje pogodb o zaposlitvi po samem zakonu. Dejansko gre za prenehanje pogodb o zaposlitvi, ki ni po volji delavca, in torej za odpust v smislu Direktive 98/59 (glej po analogiji sodbo z dne 12. oktobra 2004, Komisija/Portugalska, C-55/02, EU:C:2004:605, točka 62).
- 38 Tako bi vsaka nacionalna ureditev ali razlaga navedenega pojma, v skladu s katero bi se štelo, da prenehanje pogodb o zaposlitvi zaradi upokojitve delodajalca, ki je fizična oseba, ne more biti „odpust“ v smislu Direktive 98/59, spremenila področje uporabe navedene direktive in ji tako odvzela njen polni učinek (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, točka 54 in navedena sodna praksa).
- 39 Glede na vse zgoraj navedene preudarke je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(1) v povezavi s členom 2 Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero prenehanje pogodb o zaposlitvi števila delavcev, ki je večje od tistega, ki je določeno v tem členu 1(1), zaradi upokojitve delodajalca ni opredeljeno kot „kolektivni odpust“ in se zaradi njega torej ne zahteva informiranje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi iz tega člena 2.

Drugo vprašanje

- 40 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba pravo Unije razlagati tako, da nacionalnemu sodišču, ki odloča o sporu med posamezniki, nalaga, da nacionalne ureditve, kakršna je ta iz točke 39 te sodbe, ne uporabi, če je v nasprotju z določbami člena 1(1) in člena 2 Direktive 98/59.
- 41 Najprej je treba opozoriti, da morajo v skladu z ustaljeno sodno prakso nacionalna sodišča pri uporabi nacionalnega prava to pravo razlagati kar najbolj glede na besedilo in namen zadevne direktive, da bi se dosegla v njej določeni cilj in s tem skladnost s členom 288, tretji odstavek, PDEU (sodba z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 66 in navedena sodna praksa).
- 42 V zvezi s tem je treba poudariti tudi, da načelo skladne razlage nacionalnega prava zahteva, da nacionalna sodišča ob upoštevanju celotnega nacionalnega prava in z uporabo načinov razlage, ki so uveljavljeni v nacionalnem pravu, naredijo vse, kar je v njihovi pristojnosti, da zagotovijo polni učinek zadevne direktive in dosežejo rešitev v skladu z njenim ciljem (sodba z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 67 in navedena sodna praksa).
- 43 Vendar, kot je Sodišče večkrat opozorilo, obstajajo nekatere omejitve načela skladne razlage. Tako je obveznost nacionalnega sodišča, da se pri razlagi in uporabi upoštevnih pravil nacionalnega prava opre na pravo Unije, omejena s splošnimi pravnimi načeli in ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem* (sodba z dne 19. aprila 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, točka 32 in navedena sodna praksa).
- 44 V obravnavanem primeru imata oseba DB in španska vlada različni mnenji glede tega, ali bi bilo mogoče ureditev iz postopka v glavni stvari razlagati tako, da se zagotovi njena skladnost z določbami člena 1(1) v povezavi s členom 2 Direktive 98/59, pri čemer prva meni, da jasno in natančno besedilo člena 49(1)(g) zakona o delovnih razmerjih taki skladni razlagi nasprotuje, druga pa nasprotno meni, da je taka razlaga mogoča in da ne bi bila *contra legem*.
- 45 Vendar ni naloga Sodišča, temveč le nacionalnih sodišč, da odločijo o razlagi nacionalnega prava, tako da bo moralo predložitveno sodišče po potrebi odločiti o tem, ali je mogoče nacionalno ureditev iz postopka v glavni stvari razlagati tako, da se zagotovi njena skladnost z Direktivo 98/59.
- 46 Dalje, opozoriti je treba, da v skladu z ustaljeno sodno prakso direktiva sama po sebi ne more ustvarjati obveznosti za posameznika in se torej proti njemu nanjo kot tako ni mogoče sklicevati. Če bi se namreč možnost sklicevanja na določbo neprenesene ali nepravilno prenesene direktive razširila na področje odnosov med posamezniki, bi se s tem Evropski uniji priznala pristojnost, da posameznikom predpisuje obveznosti s takojšnjim učinkom, to pristojnost pa ima samo tam, kjer je pristojna za sprejemanje uredb (sodba z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 76 in navedena sodna praksa).
- 47 Iz tega sledi, da se na določbe člena 1(1) v povezavi s členom 2 Direktive 98/59 ni mogoče sklicevati v sporu med posamezniki, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, da bi se zagotovil polni učinek navedenih določb s tem, da se ne bi uporabila nacionalna ureditev, za katero bi bilo ugotovljeno, da je v nasprotju z njimi (glej po analogiji sodbo z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 78).

- 48 Nazadnje, preučiti je treba področje uporabe člena 27 in člena 30 Listine, da se ugotovi, kot predlaga predložitveno sodišče v predlogu za sprejetje predhodne odločbe, ali je treba eno in/ali obe od teh določb razlagati tako, da se je mogoče nanju sami zase ali v povezavi s členom 1(1) in členom 2 Direktive 98/59 sklicevati v sporu med posamezniki, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, da bi se pri nacionalnem sodišču doseglo, da ne uporabi nacionalne ureditve, za katero bi se tako presodilo, da je v nasprotju z navedenima določbama te direktive.
- 49 Kar na eni strani zadeva člen 27 Listine, naslovljen „Pravica delavcev do obveščenosti in posvetovanja v podjetju“, ki določa, da se morajo delavcem na več ravneh zagotoviti informacije in možnost posvetovanja v primerih in pod pogoji, določenimi s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji, v obravnavanem primeru zadostuje opozoriti na to, da je Sodišče presodilo, da je iz besedila te določbe jasno razvidno, da jo je treba za to, da bi imela polni učinek, precizirati z določbami prava Unije ali nacionalnega prava (sodbi z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točki 44 in 45, ter z dne 6. novembra 2018, Bauer in Willmeroth, C-569/16 in C-570/16, EU:C:2018:871, točka 84).
- 50 V zvezi s tem za pravila, kakršna so tista iz določb člena 1(1) in člena 2 Direktive 98/59, ki so naslovljena na države članice in s katerimi so določeni primeri, v katerih je treba v primeru kolektivnih odpustov delavcev izvesti postopek informiranja predstavnikov delavcev in posvetovanja z njimi, ter materialnopravni in postopkovni pogoji, ki jih je treba izpolniti s tem informiranjem in s tem posvetovanjem, ni mogoče iz besedila člena 27 Listine izvesti, da gre za pravna pravila, ki se neposredno uporabljajo (glej po analogiji sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 46).
- 51 Zato se v sporu med posamezniki, kakršen je v postopku v glavni stvari, ni mogoče sklicevati na člen 27 Listine kot tak, da bi se ugotovilo, da se nacionalne določbe, ki niso v skladu z Direktivo 98/59, ne uporabijo (glej po analogiji sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 48).
- 52 Te ugotovitve ni mogoče ovreči s povezavo člena 27 Listine s členom 1(1) in členom 2 Direktive 98/59, saj zato, ker ta člen 27 sam po sebi ne zadostuje, da bi bila posameznikom podeljena pravica, na katero se je mogoče sklicevati kot tako, v primeru take povezave ne bi moglo biti drugače (glej v tem smislu sodbo z dne 15. januarja 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, točka 49).
- 53 Kar na drugi strani zadeva člen 30 Listine, ki določa, da ima vsak delavec pravico do varstva pred neupravičeno odpustitvijo v skladu s pravom Unije ter nacionalnimi zakonodajami in običaji, je treba ugotoviti, da razlogi, navedeni v točkah od 49 do 52 te sodbe, *mutatis mutandis* nujno pripeljejo do ugotovitve, ki je podobna tisti, ki izhaja iz teh točk v zvezi s členom 27 Listine.
- 54 Enako kot je bilo namreč v točki 49 te sodbe opozorjeno v zvezi s tem členom 27, je iz besedila člena 30 Listine jasno razvidno, da je treba to določbo za to, da bi imela polni učinek, precizirati z določbami prava Unije ali nacionalnega prava.
- 55 Tako celo ne glede na to, ali bi nespoštovanje pravil v zvezi z informiranjem predstavnikov delavcev in posvetovanjem z njimi v primeru kolektivnih odpustov, kot so določena v členu 1(1) in členu 2 Direktive 98/59, lahko spadalo na stvarno področje uporabe člena 30 Listine in pojma „neupravičena odpustitev“ v smislu te določbe ali ne, zadostuje ugotovitev, da za taka pravila, ki so naslovljena na države članice in s katerimi so določeni primeri, v katerih je treba v primeru kolektivnih odpustov delavcev izvesti postopek informiranja predstavnikov delavcev in

posvetovanja z njimi, ter materialnopravni in postopkovni pogoji, ki jih je treba izpolniti s tem informiranjem in s tem posvetovanjem, ni mogoče iz besedila člena 30 Listine izvesti, da gre za pravna pravila, ki se neposredno uporabljajo.

- 56 Zato in podobno, kot je bilo navedeno v točkah 51 in 52 te sodbe v zvezi s členom 27 Listine, se na člen 30 Listine sam zase ali v povezavi s členom 1(1) in členom 2 Direktive 98/59 v sporu med posamezniki, kakršen je v postopku v glavni stvari, ni mogoče sklicevati, da bi se ugotovilo, da se nacionalne določbe, ki niso v skladu z navedenimi določbami Direktive 98/59, ne uporabijo.
- 57 Glede na navedeno je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba pravo Unije razlagati tako, da nacionalnemu sodišču, ki odloča o sporu med posamezniki, ne nalaga, da nacionalne ureditve, kakršna je ta iz točke 39 te sodbe, ne uporabi, če je v nasprotju z določbami člena 1(1) in člena 2 Direktive 98/59.

Stroški

- 58 Ker je ta postopek za stranke 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 (drugi senat) razsodilo:

- 1. Člen 1(1) v povezavi s členom 2 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti**

je treba razlagati tako, da

nasprotuje nacionalni ureditvi, v skladu s katero prenehanje pogodb o zaposlitvi števila delavcev, ki je večje od tistega, ki je določeno v tem členu 1(1), zaradi upokojitve delodajalca ni opredeljeno kot „kolektivni odpust“ in se zaradi njega torej ne zahteva informiranje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi iz tega člena 2.

- 2. Pravo Unije je treba razlagati tako, da nacionalnemu sodišču, ki odloča o sporu med posamezniki, ne nalaga, da nacionalne ureditve, kakršna je ta iz točke 1 tega izreka, ne uporabi, če je v nasprotju z določbami člena 1(1) in člena 2 Direktive 98/59.**

Podpisi