

Zadeva C-300/19**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča****Datum vložitve:**

12. april 2019

Predložitveno sodišče:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Španija)

Datum predložitvene odločbe:

25. marec 2019

Tožeča stranka:

UQ

Tožena stranka:

Marclean Technologies, S.L.U.

Predmet postopka v glavni stvari

Predmet postopka v glavni stvari je opredelitev odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožeči stranki.

Predmet in pravna podlaga vprašanj za predhodno odločanje

Namen predloga za sprejetje predhodne odločbe je razjasnitev, ali je treba obdobje 30 oziroma 90 dni, v katerem mora priti do prenehanja delovnih razmerij, da bi se štelo, da je podan kolektivni odpust, šteti tako, da se posamična odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet spora, upošteva kot končna, kot začetna ali kot vmesna točka tega obdobja. Pravna podlaga je člen 267 PDEU.

Vprašanja za predhodno odločanje

Prvo vprašanje: Ali je treba člen 1(1)(a)(i) in (ii) Direktive Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti razlagati tako, da je treba referenčno obdobje 30 oziroma 90 dni, ki je

določeno kot pogoj za domnevo, da je podan kolektivni odpust, vselej šteti do datuma, na katerega je prišlo do posamične odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje?

Drugo vprašanje: Ali se člen 1(1)(a)(i) in (ii) Direktive Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti lahko razlaga tako, da se referenčno obdobje 30 oziroma 90 dni, ki je določeno kot pogoj za domnevo, da je podan kolektivni odpust, lahko šteje od datuma, na katerega je prišlo do posamične odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje, ne da bi bilo treba ugotoviti, da so bila naknadna prenehanja pogodb o zaposlitvi goljufiva?

Tretje vprašanje: Ali je referenčni obdobji iz člena 1(1)(a)(i) in (ii) Direktive Sveta 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti mogoče razlagati tako, da se lahko upoštevajo odpovedi ali prenehanja pogodb o zaposlitvi, do katerih je prišlo v okviru 30 ali 90 dneh, tako da je datum odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje, znotraj teh obdobj?

Navedene določbe prava Unije

Direktiva 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). Člen 1(1)(a)(i) in (ii).

Sodba Sodišča z dne 13. maja 2015, Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). Točka 51 in točka 1 izreka.

Sodba Sodišča z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). Točke od 20 do 22, 48, 49 in 51.

Navedene določbe nacionalnega prava

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (zakon 36/2011 z dne 10. oktobra 2011 o socialnih sodiščih; BOE št. 245, 11. oktober 2011, str. 106584). Člen 122(1) in (2).

Estatuto de los Trabajadores (zakon o delovnih razmerjih), katerega prečiščeno besedilo je bilo sprejeto z Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (kraljeva zakonska uredba 2/2015 o sprejetju prečiščene različice zakona o delovnih razmerjih; BOE št. 255, 24. oktober 2015, str. 100224) (v nadaljevanju: ET). Člen 51(1).

Sodba socialnega oddelka Tribunal Supremo (špansko vrhovno sodišče) z dne 11. januarja 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Sklep socialnega oddelka Tribunal Supremo z dne 27. junija 2018 (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Sodba Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (vrhovno sodišče avtonomne pokrajine Katalonija) z dne 6. oktobra 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Sodba Tribunal Superior de Justicia de Cataluña z dne 16. oktobra 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka

- 1 Tožeča stranka, gospa UQ, se je v družbi Marclean Technologies S.L.U. 31. oktobra 2016 zaposlila kot kontrolorka kakovosti. Dne 28. maja 2018 je postala začasno nezmožna za delo.
- 2 Vsi delavci, zaposleni v družbi Marclean Technologies, S.L.U., so bili nameščeni v obratih podjetja Sandhar Group in izvajali naloge preverjanja kosov, ki jih je izdelalo to podjetje.
- 3 Podjetje je 31. maja 2018 tožeči delavki poslalo dopis o odpovedi pogodbe o zaposlitvi; ob tem je podjetje priznalo, da odpoved delovnega razmerja ni zakonita in delavki pozneje izplačalo odškodnino, ki se po mnenju podjetja prizna v primerih, v katerih sodišče ugotovi, da odpoved pogodbe o zaposlitvi ni bila zakonita.
- 4 Gospa UQ je 11. junija 2018 v zvezi z odpovedjo pogodbe o zaposlitvi vložila tožbo zoper družbo Marclean Technologies, SLU, s katero je zahtevala, naj se odpoved razglasi za nično ali, podredno, nezakonito.
- 5 V podjetju je od 31. maja 2018 do 14. avgusta 2018 delovno razmerje prenehalo sedmim osebam – štirim iz razlogov, ki niso bili povezani z delavcem, dvema na lastno zahtevo, eni pa zaradi izteka pogodbe za določen čas –, 15. avgusta 2018 pa 29 osebam, pri čemer so bila vsa ta prenehanja obravnavana kot odpovedi s strani delavca, zadevne osebe pa so bile 16. avgusta 2018 prenesene na delovna mesta v družbi Risk Steward S.L. Družba Marclean Technologies S.L.U. je 15. avgusta 2018 dokončno prenehala poslovati.
- 6 Ker je imelo sodišče dvome v zvezi s položajem, je pri toženi stranki in organih za socialno varnost zaprosilo za podatke in dokumente, iz katerih je razvidno, da so bili vsi delavci, ki so 15. avgusta 2018 „prostovoljno“ odpovedali pogodbe o zaposlitvi, naslednji dan zaposleni v podjetju Risk Steward S.L. Zato meni, da je prišlo do kolektivnega odpusta.

Bistvene trditve strank postopka v glavni stvari

- 7 Tožena stranka trdi, da odpoved pogodbe o zaposlitvi tožeči strani ni nična, temveč je posledica upada poslovne dejavnosti podjetja in neizpolnitve

pogodbenih obveznosti s strani delavke, ki sta razloga, na podlagi katerih so temeljile tudi odpovedi delovnega razmerja drugim delavcem. Tožena stranka trdi, da je s poslovno dejavnostjo prenehala 15. avgusta 2018 in da so zato vsi delavci podjetje zapustili avgusta 2018.

- 8 Tožeča stranka se strinja s predložitvijo predloga za sprejetje predhodne odločbe, ker meni, da je v primeru, če se obdobje 90 dni šteje od datuma odpovedi njene pogodbe o zaposlitvi, razvidno, da število prenehanj pogodb o zaposlitvi presega določeno mejo, zaradi česar je podan kolektivni odpust. Tožena stranka predložitvi nasprotuje, ker meni, da ni prišlo do prenehanj pogodb o zaposlitvi, ki bi bile lahko upoštevne v zvezi z mejnimi vrednostmi iz člena 51 ET.
- 9 Ministerio Fiscal (državno tožilstvo), ki ni stranka v postopku, vendar se ga je udeležilo, ker gre za vprašanje zakonitosti in varstva pravic delavcev, je po preučitvi sodne prakse Sodišča, ki jo je bralo v povezavi z Direktivo 98/59/ES, nacionalno ureditvijo in sodno prakso Tribunal Supremo, ugotovilo, da izhajajoč iz razlage člena 51 ET, ki je bila v sodni praksi španskih sodišč opravljena v zvezi s tem, kako je treba šteti obdobje 90 dni, ni mogoče ugotoviti, da je bila tožeči stranki pogodba o zaposlitvi odpovedana v okviru kolektivnega odpusta. Zato se strinja s predložitvijo vprašanj za predhodno odločanje ter je v zvezi s tem podalo svoje preudarke in oblikovalo predloge vprašanj, ki jih je kot podlago za svoja upoštevala predložitveno sodišče.

Kratka predstavitev utemeljitve predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 10 Člen 1(1)(a) Direktive 98/59 določa, da pomeni kolektivni odpust „odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci“. V skladu z Direktivo imajo države članice dve možnosti glede minimalnega števila odpuščenih delavcev in obdobja, upoštevne za štetje odpovedi. Če povzamemo, v skladu z možnostjo iz točke (i) navedene določbe mora biti v obdobju 30 dni odpuščeno določeno število delavcev, ki je odvisno od števila zaposlenih v podjetju, medtem ko mora biti v skladu z možnostjo iz točke (ii) v obdobju 90 dni odpuščenih vsaj 20 delavcev.
- 11 Španski zakonodajalec se je odločil uporabiti najugodnejše dele obeh možnosti (90 dnevno obdobje iz druge in število delavcev iz prve). V členu 51(1) ET je tako določil:

„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 več kot 300 delavcev“.

- 12 Člen 122(2) zakona 36/11 pa določa, da je prenehanje pogodbe o zaposlitvi nično, „če se je zakon obšel z izogibanjem določb v zvezi s kolektivnimi odpusti“.
- 13 Tribunal Supremo je v sodbi z dne 11. januarja 2017, sprejeti na podlagi kasacijske pritožbe za poenotenje sodne prakse, ugotovilo, da se za preverjanje, ali je podan kolektivni odpust, upoštevajo le prenehanja pogodb o zaposlitvi iz obdobja 90 dni pred datumom posamične odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje. V vsakem primeru je na podlagi člena 51(1), zadnji pododstavek, ET (ki določa, da se, če podjetje v zaporednih 90 dnevih obdobjih z namenom izogniti se ureditvi iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov ali razlogov, povezanih s proizvodnjo, odpove manj pogodb o zaposlitvi, kot je določeno v tem členu, čeprav niso nastali novi razlogi, šteje, da se je z novimi odpovedmi pogodb o zaposlitvi skušalo obiti zakon, ter se razglasijo za nične in brez učinka) v zvezi s prenehanji pogodb o zaposlitvi, do katerih je prišlo po datumu odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje, mogoče ugotoviti obstoj zlorabe. To sodno prakso upoštevajo tudi vrhovna sodišča avtonomnih skupnosti; edine izjeme, v skladu s katerimi je mogoče upoštevanje prenehanj pogodb o zaposlitvi, do katerih je prišlo po posamični odpovedi pogodbe o zaposlitvi, ki je predmet presoje, so starejše od navedene sodbe Tribunal Supremo.
- 14 Časovni okvirji oziroma referenčna obdobja iz Direktive in člena 51 ET se razlikujejo; v ureditvi Unije sta namreč določeni dve obdobji – 30 in 90 dni glede na število oseb, na katere se nanašajo upoštevna prenehanja pogodb o zaposlitvi – v notranji ureditvi pa eno samo 90 dnevno obdobje, zaradi česar je bila španska zakonodaja v nacionalni sodni praksi obravnavana kot ugodnejša rešitev od te iz Direktive, ker se delavcem z daljšim obdobjem prizna več zagotovil in večje varstvo. Vendar je ta položaj enak temu iz zadeve Rabal Cañas, to je, španska ureditev bi lahko bila ugodnejša kot ta iz Direktive, če njena posledica ni izguba pravic, ki so priznane z Direktivo.
- 15 Sodišče je v sodbi Rabal Cañas preučilo razhajanje med Direktivo in špansko ureditvijo o entiteti, za katero je treba uporabiti pragove števila prizadetih oseb – obrat ali podjetje –, in ugotovilo, da je treba nacionalno zakonodajo, ki kot edino referenčno enoto uvaja podjetje in ne obrat, če je posledica uporabe tega merila preprečitev izvedbe postopka informiranja in posvetovanja, določenega v Direktivi, in če bi se v primeru, če bi se kot referenčna enota uporabil obrat, odpusti morali opredeliti kot kolektivni odpust, razlagati tako, da je nadomestitev pojma „podjetje [obrat]“ s pojmom „podjetje“ mogoče šteti za ugodnejšo za delavce, le če ta element pomeni nekaj dodatnega in ne pomeni opustitve ali zmanjšanja varstva, ki je delavcem zagotovljeno, kadar se z uporabo pojma obrat doseže število prenehanj delovnih razmerij, ki se z Direktivo zahteva za uporabo oznake kolektivni odpust.
- 16 Razlogovanje, na katerem temelji ta predlog za sprejetje predhodne odločbe, je podobno. Potrebno je razjasniti, ali je treba metodo, po kateri je treba šteti 30 dnevno ter zlasti 90 dnevno obdobje, razlagati tako, kot izhaja iz španske sodne prakse. To je, postavlja se vprašanje, kako je treba pravilno razlagati

člen 1(1)(a)(ii) Direktive („v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju“), če je položaj tak, da je v 90 dneh po datumu odpovedi pogodbe o zaposlitvi tožeči stranki prišlo do 35 upoštevni prenehanj pogodb o zaposlitvi, ker je podjetje dokončno prenehalo s poslovno dejavnostjo.

- 17 V Direktivi pri določitvi referenčnih časovnih obdobj ni pojasnjeno, ali se štejejo od upoštevne trenutka nazaj ali naprej. V španski sodni praksi je bilo v okviru razlage člena 51(1) ET ugotovljeno, da se mora obdobje šteti od upoštevne trenutka nazaj (torej, da je posamična odpoved delovnega razmerja, ki je predmet presoje, *terminus ad quem*), kar pa ni določeno v nobeni določbi in pravzaprav pomeni uvedbo neupravičene omejitve pravice do posvetovanja in sodelovanja predstavnikov delavcev. Namen ureditve iz prava Unije je olajšanje posvetovanja in sodelovanja predstavnikov delavcev; zagotovitev tega posvetovanja in sodelovanja pa ne bi imela smisla, če bi se štelo, da je bil kolektivni odpust podan v časovnem obdobju pred posamično odpovedjo delovnega razmerja, ki je predmet presoje, v obdobju po njej pa ne.
- 18 Res je sicer, da se skuša s členom 51(1), zadnji pododstavek, ET preprečevati goljufiva ravnanja, pri katerih gre za postopno odpuščanje zaradi izogitve posvetovanja in sodelovanja predstavnikov delavcev; vendar je uresničevanje tega namena učinkovitejše, če se referenčno obdobje uporabi v obeh smereh, kar pomeni, da se lahko delavec sklicuje na druge odpovedi pogodb o zaposlitvi, za katere ob tem, ko se mu odpove delovno razmerje, verjetno ne ve, ki pa pozneje, če se jih prišteje njegovemu, dosežejo število prenehanj pogodb o zaposlitvi, ob katerem se šteje, da je dejansko podan kolektivni odpust. V zvezi s tem je treba upoštevati, da se določba za preprečevanje goljufij iz člena 51(1), zadnji pododstavek, ET lahko uveljavlja v pravdi v zvezi z odpovedjo delovnega razmerja, tako da je že sam španski zakonodajalec upošteval možnost, da delavec ob tem, ko je odpuščen, ne ve o obstoju teh naknadnih odpovedi ali prenehanj pogodb o zaposlitvi, in določil, da je naloga sodišča preučiti, ali je bilo ob teh naknadnih prenehanjih morda podano goljufivo ravnanje; ni torej ovir za to, da se v postopku pred sodiščem upoštevajo nova ali novo spoznana dejstva.
- 19 Če pri štetju za ugotavljanje obstoja kolektivnega odpusta ne bi bilo mogoče upoštevati tudi naknadnih prenehanj pogodb o zaposlitvi, bi bila lahko podana celo določena stopnja samovoljnosti: delavec, odpuščen pred temi prenehanji, se nanje ne bi mogel sklicevati, delavci, odpuščeni po njih, ki vložijo tožbo, pa bi to lahko storili.
- 20 Nazadnje, čeprav bi se to, da španska zakonodaja vsebuje določbo za preprečevanje goljufij, lahko štelo za izboljšanje v primerjavi z ureditvijo iz Direktive, pa to ne pomeni, da je treba opustiti uporabo ureditve iz Direktive, kot jo je določil njen zakonodajalec, saj je treba pragove in referenčna obdobja šteti za minimalne vrednosti, v katere države članice ne morejo posegati. Zato predložitveno sodišče ob upoštevanju predloga Ministerio Fiscal meni, da je treba postaviti vprašanje, ali je kot objektivni podatek treba upoštevati le prenehanja

pogodb o zaposlitvi pred posamično odpovedjo delovnega razmerja, ki je predmet presoje, in upoštevanje naknadnih prenehanj dopustiti le za primer, če se ugotovi, da so bile izvedene z namenom izogniti se uporabi določb, s katerimi je urejen kolektivni odpust.

- 21 Drugo vprašanje se postavlja kot nujna posledica prvega, saj je v skladu z ET prenehanja pogodb o zaposlitvi, do katerih pride po tej, ki je predmet presoje, pri številu mogoče upoštevati le, če se ugotovi, da je podjetje delovalo z goljufivim namenom; vendar v Direktivi takšno ugotavljanje ni omenjeno. Upoštevanje obdobja po datumu odpovedi delovnega razmerja, ki je predmet presoje, se lahko šteje za določbo, ki izboljša ureditev iz Direktive, vendar le če se izključi, da Direktiva, kot je formulirana in kakor bi jo lahko razlagalo Sodišče, določa možnost štetja v obeh smereh.
- 22 Nazadnje, s tretjim vprašanjem se želi izvedeti, ali je treba obdobji 30 ali 90 dni v celoti šteti do ali od posamične odpovedi delovnega razmerja, ki je predmet presoje, ali pa je del obdobja lahko pred to odpovedjo, preostali del pa po njej, ne da bi bilo njegovo celotno trajanje daljše od referenčnega okvira iz Direktive. Predložitveno sodišče meni, da je treba pragove in obdobji iz Direktive zaradi njihove kogentnosti – od katere je mogoče odstopiti le z ugodnejšimi določbami – in avtonomnosti prav tako razlagati samostojno. Tako ni ovir za to, da se referenčno obdobje v celotnem trajanju upošteva za predhodna ali naknadna prenehanja pogodb o zaposlitvi – 30 ali 90 dni, v celoti štetih do ali od upoštevnega trenutka – ali da se del obdobja šteje do upoštevnega trenutka, del pa od tega trenutka, torej, da se lahko – na primer – upoštevajo prenehanja pogodb o zaposlitvi, do katerih je prišlo v 60 dneh pred odpovedjo delovnega razmerja delavcu, in ta, ki so se zgodila v 30 dneh po tej odpovedi. Z drugimi besedami, za celovit pregled nad položajem je treba kot izhodišče upoštevati obdobje 90 – ali 30 – dni, pri čemer do odpovedi delovnega razmerja delavcu, ki je predmet presoje, lahko pride na začetku, na koncu ali pa med trajanjem tega obdobja.