

Zadeva C-496/22**Povzetek predloga za sprejetje predhodne odločbe v skladu s členom 98(1)
Poslovnika Sodišča****Datum vložitve:**

22. julij 2022

Predložitveno sodišče:

Curtea de Apel București (Romunija)

Datum predložitvene odločbe:

22. junij 2022

Pritožnica:

EI

Nasprotna stranka:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Predmet postopka v glavni stvari

Pritožba, ki jo je vložila oseba EI za spremembo sodbe Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (okrožno sodišče v Bukarešti, oddelek za delovne in socialne spore, Romunija) in razglasitev nezakonitosti in neutemeljenosti določbe, s katero je nasprotna stranka odpovedala individualno pogodbo o zaposlitvi osebi EI v okviru kolektivnega odpusta

Predmet in pravna podlaga predloga za sprejetje predhodne odločbe

V skladu s členom 267 PDEU se prosi za razlago člena 1(1)(b) in člena 6 Direktive 98/59

Vprašanji za predhodno odločanje

1) Ali člen 1, [(1), prvi pododstavek, (b)] in člen 6 Direktive 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti v povezavi z uvodnima izjavama 2 in 6 v preambuli 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, (b)] in člen 6 Direktive 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti v povezavi z uvodnima izjavama 2 in 6 v preambuli te direktive razlagati tako, da mora v zgoraj navedenih okoliščinah delodajalec obvestiti vse zaposlene v postopku kolektivnega odpusta in se z njimi posvetovati?

Navedene določbe prava Unije

Direktiva 98/59/ES o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 3, str. 327), uvodne izjave 2, 6 in 12, člen 1(1), prvi odstavek, (b), člen 2(3) in člen 6

Navedene določbe nacionalnega prava

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (zakon št. 53/2003 o delovnih razmerjih), zlasti člen 69, ki med drugim določa, da mora delodajalec, ki predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, začeti pogajanja s sindikatom ali s predstavniki delavcev; člen 71, ki določa, da lahko sindikati ali predstavniki delavcev delodajalcu predlagajo ukrepe, da se izogne odpustom ali zmanjša število odpuščenih delavcev; člen 221, ki določa, da lahko pri delodajalcih, ki zaposlujejo več kot 20 delavcev in nimajo ustanovljenih sindikalnih organizacij, interese delavcev zastopajo in varujejo predstavniki delavcev, izvoljeni in imenovani v ta namen.

Kratka predstavitev dejanskega stanja in postopka v glavni stvari

- 1 Družba SC Brink's Cash Solutions SRL je družba v skupini Brink's Global Services, vodilni na trgu upravljanja denarnih sredstev ter prevoza gotovine in s tem povezanih storitev – specializirana na področju izvajanja storitev prevoza in obdelave gotovine ter polnjenja in vzdrževanja bankomatov –, ki ima na nacionalni ravni okoli 2700 zaposlenih.
- 2 Dne 14. avgusta 2014 je bila sklenjena individualna pogodba o zaposlitvi med pritožnico kot delavcem in nasprotno stranko kot delodajalcem.
- 3 Ko je izbruhnila pandemija SARS-CoV-2 in so bile na ozemlju Romunije med 16. marcem 2020 in 15. majem 2020 razglašene izredne razmere, se je dejavnost družbe na nacionalni ravni precej zmanjšala, kar je vplivalo na dobiček. V teh posebnih okoliščinah je družba, da bi ostala konkurenčna na zadevnem trgu, začela zmanjševati število zaposlenih in je 12. maja 2020 začela postopek

kolektivnega odpuščanja; na nacionalni ravni je na podlagi rednega poklicnega ocenjevanja odpravila 128 delovnih mest.

- 4 V začetku postopka kolektivnega odpuščanja je že 23. aprila 2020 potekel mandat predstavnikov delavcev družbe, ki ni bil obnovljen.
- 5 Delodajalec je o namenu kolektivnega odpuščanja obvestil samo ustrezne subjekte v sektorju, ne pa tudi delavcev, pri čemer bi bilo to obvestilo naslovljeno bodisi na predhodno imenovane predstavnike delavcev, katerih mandat se je iztekel, bodisi posamično na delavce, ki jih je nameraval odpustiti. Ker novi predstavniki delavcev niso bili imenovani, je družba opustila postopek obveščanja in posvetovanja ter trdila, da ga objektivno ni mogoče izvesti in da ni kriva za to. Postopek kolektivnega odpuščanja se je začel v času izrednih razmer, ko je bilo uresničevanje več državljskih pravic omejeno, zato je bilo malo verjetno, da bi lahko delavci uspešno začeli postopek imenovanja predstavnikov na nacionalni ravni.
- 6 V okviru postopka kolektivnega odpuščanja je bilo 2. julija 2020 izdano obvestilo o odpustu osebe EI, ki ga je ta oseba izpodbijala pri Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (okrožno sodišče v Bukarešti, oddelek za delovne in socialne spore).
- 7 Oseba EI je trdila, da je delodajalec v skladu z določbami člena 69 zakonika o delovnih razmerjih dolžan izvesti postopek posvetovanja in obveščanja delavcev, tudi če niso organizirani v sindikat in nimajo imenovanih predstavnikov, ki bi varovali njihove interese. Navedla je, da ima delodajalec dolžnost obvestiti delavce, da morajo imenovati nove predstavnike, prav zaradi tega postopka ter da so bile hudo kršene pravice delavcev, ki niso mogli uporabiti metod in sredstev, da bi preprečili kolektivno odpuščanje ali zmanjšanje števila odpuščenih delavcev.
- 8 Družba je v svoji obrambi trdila, da je mandat predstavnikov delavcev potekel pred začetkom postopka kolektivnega odpuščanja in da ni bil podaljšan zaradi neuskklajenosti zaposlenih. Obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi namreč ni bilo mogoče izvesti, in ker je po zakonu določena obveznost izvedbe postopka s sindikatom ali predstavniki delavcev, ne pa z delavci posamično, je menila, da te obveznosti nima, zato je izvedla postopek kolektivnega odpuščanja.
- 9 Več delavcev, odpuščenih s tem postopkom kolektivnega odpuščanja, je pred sodišči izpodbijalo zakonitost postopka odpuščanja in doslej je bilo že izrečenih več dokončnih sodb. Sodišča so menila, da so bili sklepi o odpustu izdani zakonito in da so bili v postopku kolektivnega odpuščanja upoštevani zakonsko predpisani postopki, čeprav ni bil izveden postopek obveščanja zaposlenih in posvetovanja z njimi.
- 10 Tako je odločilo tudi Tribunalul București (okrožno sodišče v Bukarešti), ki je zavrnilo tožbo osebe EI. Oseba EI je zoper to zavrnitev vložila pritožbo pri Curtea de Apel București (pritožbeno sodišče v Bukarešti, Romunija), ki je po uradni

dolžnosti naslovilo predlog za sprejetje predhodne odločbe na Sodišče [Evropske unije].

Kratka predstavitev obrazložitve predloga za sprejetje predhodne odločbe

- 11 Predložitveno sodišče meni, da je v skladu z uvodnimi izjavami 2, 6 in 12 ter členom 2(3) Direktive 98/59 eden od ciljev te direktive zagotoviti sodelovanje delavcev v postopku kolektivnega odpuščanja, glede katerega je ta direktiva delodajalcem naložila obveznost predhodnega obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi – prek njihovih predstavnikov – v začetni fazi postopka kolektivnega odpuščanja.
- 12 Obveščeni morajo biti o bistvenih vidikih načrtovanega prestrukturiranja, ki vpliva na delavce, tako da jim omogoči odziv za zmanjšanje ali preprečevanje negativnega učinka odpuščanja ter uravnoteženje razmerja moči med delodajalcem in delavci.
- 13 Na podlagi dejstva, da besedilo direktive določa, da se ta obveznost nanaša na predstavnike delavcev in ne na posamezne ali vse delavce, ter se sklicuje na zakonodajo posameznih držav članic, ni mogoče šteti, da v je primeru odsotnosti nacionalnega mehanizma, ki določa obvezno imenovanje teh predstavnikov, obveznost obveščanja in posvetovanja brezpredmetna.
- 14 Iz razlage zgoraj navedenih določb direktive in njenega člena 6, ki se nanaša na pravico delavcev ali njihovih predstavnikov, Curtea de Apel București (pritožbeno sodišče v Bukarešti) sklepa, da je postopek obveščanja delavcev in posvetovanja z njimi (ob odsotnosti njihovih predstavnikov) v postopku kolektivnega odpuščanja obvezen, tudi če se ob tem načrt prestrukturiranja, ki ga je določil delodajalec, ne spremeni.
- 15 Druga nacionalna pritožbena sodišča so predlagano rešitev sprejela in dobesečno razlagala direktivo, ki določa, da obveznost obveščanja in posvetovanja velja za „predstavnike delavcev“, in če teh ni, je delodajalec oproščen postopka obveščanja in posvetovanja. Zaradi te različne razlage so bile sprejete nasprotujoče si rešitve glede zakonitosti postopka kolektivnega odpuščanja, predložitveno sodišče pa ugotavlja, da za pravilno uporabo prava Unije potrebuje odgovor Sodišča Evropske unije.
- 16 Zato Curtea de Apel București (pritožbeno sodišče v Bukarešti) meni, da nacionalni zakonodajalec ni pravilno prenesel določb Direktive 98/59, da bi zagotovil učinkovitost njenih določb, ker ni določil obveznega mehanizma za imenovanje predstavnikov delavcev pri delodajalcu.
- 17 Določbe prava Unije, na katere se nanašata vprašanji, ki sta Sodišču [Evropske unije] zastavljeni v tem predlogu za sprejetje predhodne odločbe, še nista bili predmet razlage, kot jo zahteva Curtea de Apel București (pritožbeno sodišče v Bukarešti), ki se v svojem predlogu za sprejetje predhodne odločbe sklicuje na

sodbi z dne 16. julija 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08), in z dne 8. junija 1994, *Komisija/Združeno kraljestvo* (C-382/92).

- 18 V prvi od teh dveh sodb je Sodišče izjavilo, da je pravica do obveščanja in posvetovanja, določena v Direktivi 98/59, zlasti v njenem členu 2, uvedena v korist delavcev kot skupnosti in ima torej kolektivno naravo. Sodišče je analiziralo raven varstva iz te pravice samo glede na člen 6. V obravnavani zadevi predložitveno sodišče meni, da je treba ugotoviti, ali ima delodajalec obveznost obveščanja in posvetovanja, če delavcev s pravnega vidika v nacionalni ureditvi ni mogoče šteti za kolektiv.
- 19 V drugi sodbi, ki jo navaja Sodišče, se predložitveno sodišče sklicuje na točki 18 in 24, v katerih je Sodišče preučilo določbo Direktive 77/187/EGS, v kateri so „predstavniki delavcev“ opredeljeni enako kot v Direktivi 98/59.
- 20 Vendar pa predložitveno sodišče poudarja, da navedena sodna praksa ne omogoča, da bi šteli, da obstaja *acte éclairé*, in da pravilna uporaba prava Unije ni dovolj jasna, da ne bi dopuščala nobenega razumnega dvoma.
- 21 Ker na področju delovnih sporov zoper odločbe, ki jih sprejme predložitveno sodišče, v nacionalnem pravem redu ni pravnega sredstva, mora to sodišče v skladu s členom 267, drugi odstavek, PDEU, na Sodišče nasloviti predlog za sprejetje predhodne odločbe.