Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (peti senat)

z dne 4. septembra 2025 *

„Predhodno odločanje – Socialna politika – Kolektivni odpusti – Direktiva 98/59/ES – Člen 1(1) – Področje uporabe – Pojem ‚odpust‘ – Kolektivna pogodba o notranji mobilnosti – Odpusti iz poslovnih razlogov zaradi zavrnitve uporabe te pogodbe – Prenehanja pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci – Člen 2 – Postopek informiranja predstavnikov delavcev in posvetovanja z njimi“

V zadevi C-249/24,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija) z odločbo z dne 3. aprila 2024, ki je na Sodišče prispela 4. aprila 2024, v postopku

RT,

ED

proti

Ineo Infracom,

SODIŠČE (peti senat),

v sestavi M. L. Arastey Sahún (poročevalka), predsednica senata, D. Gratsias, E. Regan, J. Passer in B. Smulders, sodniki,

generalni pravobranilec: R. Norkus,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za RT F. Pinet, avocat,

– za Ineo Infracom D. Célice, avocat,

– za francosko vlado R. Bénard in M. Guiresse, agenta,

* Jezik postopka: francoščina.

– za Evropsko komisijo S. Delaude in D. Recchia, agentki,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 20. marca 2025

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 1(1), drugi pododstavek, in člena 2, od (2) do (4), 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).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med RT in ED na eni strani ter družbo Ineo Infracom na drugi strani glede odpovedi pogodb o zaposlitvi RT in ED zaradi njune zavrnitve sprememb teh pogodb po sklenitvi kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodnih izjavah 2 in 8 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;

[…]

(8) ker je za izračun števila odvečnih delavcev, v skladu z opredelitvijo kolektivnih odpustov po tej direktivi, druge oblike prenehanja veljavnosti pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca treba izenačiti z odpusti, če gre za najmanj pet odvečnih delavcev“.

4 Člen 1(1) te direktive 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, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,

– najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,

– najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev,

(ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju;

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

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."

5 Člen 2 navedene direktive 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.

Države članice lahko določijo, da imajo predstavniki delavcev pravico do strokovnih storitev, skladno z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanji 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).

4. Obveznosti iz odstavkov 1, 2 in 3 se uporabljajo ne glede na to, ali je sklep o kolektivnih odpustih sprejel delodajalec ali obvladujoče podjetje.

Pri obravnavanju domnevnih kršitev zahtev glede informiranja, posvetovanja in obveščanja iz te direktive se ne upošteva obramba delodajalca, če se sklicuje na to, da mu podjetje, ki je sprejelo sklep, katerega posledica so kolektivni odpusti, ni dalo potrebnih informacij."

6 Člen 3(1), prvi in tretji pododstavek, te direktive 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.“

Francosko pravo

7 Člen 1233-61 code du travail (zakonik o delovnih razmerjih) v različici, ki se uporablja za spor o glavni stvari (v nadaljevanju: zakonik o delovnih razmerjih), določa:

„V podjetjih z najmanj petdesetimi delavci, če se načrt odpuščanja nanaša na vsaj deset delavcev v istem obdobju tridesetih dni, delodajalec pripravi in izvaja načrt za ohranitev delovnih mest, da bi se izognil odpustom ali omejil njihovo število.

Ta načrt vključuje načrt za prerazporeditev, katerega namen je olajšati prerazporeditev delavcev, katerih odpuščanju se ne bi bilo mogoče izogniti, na nacionalnem ozemlju, zlasti starejših delavcev ali delavcev s socialnimi značilnostmi ali kvalifikacijami, zaradi katerih je njihova ponovna vključitev na trg dela še posebej težavna.

[…]“

8 V skladu s členom L. 2242-21, prvi odstavek, zakonika o delovnih razmerjih lahko delodajalec začne pogajanja o pogojih poklicne ali geografske mobilnosti v podjetju v okviru tekočih kolektivnih organizacijskih ukrepov brez načrta za zmanjšanje števila zaposlenih.

9 Člen L. 2242-22 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Pogodba, dosežena s pogajanji iz člena L. 2242-21, vsebuje med drugim:

1. omejitve, ki so za to mobilnost določene zunaj geografskega območja zaposlitve delavca, ki je prav tako določeno v pogodbi, ob spoštovanju zasebnega in družinskega življenja delavca v skladu s členom L. 1121-1;

2. ukrepe za uskladitev poklicnega življenja z zasebnim in družinskim življenjem ter za upoštevanje položajev, povezanih z omejitvami zaradi invalidnosti in zdravja;

3. spremljevalne ukrepe k mobilnosti, zlasti ukrepe usposabljanja in pomoči pri geografski mobilnosti, ki vključujejo med drugim prispevek delodajalca k nadomestilu za morebitno izgubo kupne moči in stroškom prevoza.

Določbe kolektivne pogodbe, sklenjene na podlagi člena L. 2242-21 in tega člena, ne morejo povzročiti znižanja višine plače ali osebne razvrstitve delavca ter morajo zagotavljati ohranitev ali izboljšanje njegove poklicne kvalifikacije.“

10 Člen 2242-23 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„S kolektivno pogodbo, doseženo s pogajanji iz člena L. 2242-21, je seznanjen vsak od zadevnih delavcev.

Določbe pogodbe, sklenjene na podlagi členov L. 2242-21 in L. 2242-22, se uporabljajo za pogodbo o zaposlitvi. Določbe pogodbe o zaposlitvi, ki so v nasprotju s kolektivno pogodbo, se prenehajo uporabljati.

Kadar želi delodajalec po usklajevanju, ki mu omogoča upoštevanje osebnih in družinskih omejitev vsakega od delavcev, na katere bi se kolektivna pogodba potencialno nanašala, izvesti individualni ukrep mobilnosti iz kolektivne pogodbe, sklenjene na podlagi tega člena, pridobi soglasje delavca po postopku iz člena L. 1222-6.

Kadar eden ali več delavcev zavrne, da se za njihovo pogodbo o zaposlitvi uporabijo določbe kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti, navedene v prvem odstavku člena L. 2242-21, se jim delovno razmerje odpove iz poslovnega razloga, pri čemer se ta odpoved izreče v skladu s postopki za individualno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ter jim daje pravico do spremljevalnih ukrepov in ukrepov za prerazporeditev na drugo delovno mesto, ki morajo biti določeni v kolektivni pogodbi, ki prilagaja področje in postopek izvedbe notranje prerazporeditve na drugo delovno mesto iz členov L. 1233-4 in L. 1233-4-1.“

11 Člen L. 2323-6 zakonika o delovnih razmerjih določa:

„Delodajalec mora svet delavcev informirati in se z njim posvetovati pred vsako odločitvijo v zvezi z vprašanji, ki se nanašajo na organizacijo, upravljanje in splošno vodenje podjetja, in zlasti v zvezi z ukrepi, ki lahko vplivajo na število in strukturo zaposlenih, trajanje dela, pogoje zaposlitve, dela in poklicnega usposabljanja.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

12 Družba Ineo Infracom je podjetje za javna dela, specializirano za telekomunikacijsko infrastrukturo in digitalno načrtovanje.

13 Družba France Télécom je 26. aprila 2013 to družbo obvestilo o svoji odločitvi, da ne bo podaljšala naročila za departmaja Gard (Francija) in Lozère (Francija).

14 Družba Ineo Infracom je po tej odločbi 82 delavcem, vezanim na agencijo, na katero se nanaša navedena odločba, med njimi RT in ED, ponudila začasno prerazporeditev na delo v druge regije Francije od 1. julija 2013 v okviru ureditve velike prerazporeditve na delo v drug kraj, predvidene v nacionalni kolektivni pogodbi za zaposlene v okviru javnih del z dne 15. decembra 1992.

15 RT in ED sta 28. junija 2013 zavrnila ponudbi za začasno prerazporeditev na delo v agenciji v Ivry-sur-Seine (Francija) oziroma v agenciji v Vitrollesu (Francija) za obdobje od 1. julija do 28. septembra 2013.

16 RT in ED sta skupaj z devetimi drugimi delavci pri conseil de prud’hommes de Nîmes (delovno sodišče v Nîmesu, Francija) zahtevala sodno odpoved njune pogodbe o zaposlitvi iz krivdnih razlogov na strani delodajalca in plačilo odškodnine.

17 Ker so menile, da tekoča dejavnost te družbe redno zahteva geografske premestitve osebja na gradbišču zaradi izgube naročil ali pridobitve novih naročil in da ni predvideno nobeno zmanjšanje števila zaposlenih, so družba Ineo Infracom in več reprezentativnih sindikalnih organizacij 29. julija 2013 sklenile kolektivno pogodbo o mobilnosti znotraj podjetja (v nadaljevanju: kolektivna pogodba o notranji mobilnosti).

18 Na podlagi te pogodbe sta bili RS in ED ponujeni dve delovni mesti, ki sta ju ta delavca zavrnila, in sicer RT 30. septembra in 30. decembra 2013 ter ED 27. novembra 2013 in 20. januarja 2014.

19 RT in ED sta bila po tej zavrnitvi 10. junija 2014 individualno odpuščena iz poslovnih razlogov na podlagi člena L. 2242-23 zakonika o delovnih razmerjih, ki sta ga izpodbijala pred conseil de prud'hommes de Nîmes (delovno sodišče v Nîmesu), podredno glede na njuno zahtevo za sodno odpoved njune pogodbe o zaposlitvi, ki je bila še vedno v postopku pred tem sodiščem.

20 Navedeno sodišče je s sodbo z dne 3. aprila 2017 razglasilo sodno odpoved pogodbe o zaposlitvi RT iz krivdnih razlogov na strani delodajalca in zadnjemu naložilo, da RT plača odškodnino. Z drugo sodbo z istega dne je to sodišče zavrnilo zahtevke ED.

21 Družba Ineo Infracom se je zoper ti sodbi pritožila.

22 Cour d'appel de Nîmes (višje sodišče v Nîmesu, Francija) je s sodbama z dne 1. februarja 2022 razveljavilo sodbo conseil de prud'hommes de Nîmes (delovno sodišče v Nîmesu) v zvezi z RT in potrdilo sodbo navedenega sodišča v zvezi z ED.

23 Cour d'appel de Nîmes (višje sodišče v Nîmesu) je navedlo, da je bilo v kolektivni pogodbi o notranji mobilnosti izrecno navedeno, da je bila sklenjena brez kakršnega koli načrta za zmanjšanje števila zaposlenih. Iz tega je sklepalo, da družba Ineo Infracom ni kršila določb členov 1 in 2 Direktive 98/59, ker se te ne uporabljajo, če ni kolektivnega odpusta.

24 RT in ED, ki sta vložila kasacijsko pritožbo pri Cour de cassation (kasacijsko sodišče, Francija), ki je predložitveno sodišče, v bistvu trdita, da mora delodajalec, kadar namerava izvesti odpuste iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, v skladu s tema členoma 1 in 2 pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, da bi dosegel sporazum, in da morajo ta posvetovanja zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljevalni socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

25 RT in ED menita, da je Cour d'appel de Nîmes (višje sodišče v Nîmesu) kršilo upoštevne določbe nacionalnega prava, kakor se razlagajo ob upoštevanju členov 1 in 2 Direktive 98/59, člena 27 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in člena 21 Evropske socialne listine, podpisane 18. oktobra 1961 v Torinu v okviru Sveta Evrope in revidirane 3. maja 1996 v Strasbourgu. Trdita, da se v primeru, da se odpusti, ki jih je izrekel delodajalec, ne glede na to, ali so bili opredeljeni kot individualne odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga v smislu člena L. 2242-23 zakonika o delovnih razmerjih, nanašajo na vsaj deset delavcev v istem tridesetdnevnem obdobju, mora delodajalec izvesti načrt za ohranitev delovnih mest, ki bi delavcem zagotavljal pravočasno informiranje in posvetovanje v smislu člena L. 1233-61 zakonika o delovnih razmerjih, ter ustrezne spremljevalne ukrepe in ukrepe prerazporeditve.

26 Poleg tega sta RT in ED predložitvenemu sodišču podredno predlagala, naj pri Sodišču vloži predlog za sprejetje predhodne odločbe.

27 V zvezi s tem predložitveno sodišče navaja, da je Sodišče v sodbi z dne 21. septembra 2017, Socha in drugi (C-149/16, EU:C:2017:708, točka 35), razsodilo, da je treba člen 1(1) in člen 2 Direktive 98/59 razlagati tako, da mora delodajalec začeti posvetovanja iz člena 2, če namerava v škodo delavcev sprejeti enostransko spremembo plačnih pogojev, ki v primeru nesprejetja s strani delavcev povzroči prenehanje delovnega razmerja, če so izpolnjeni pogoji iz člena 1(1) te direktive.

28 Sodišče je v sodbi z dne 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi (C-44/08, EU:C:2009:533, točka 46), tudi razsodilo, da „namen in učinkovitost posvetovanj s predstavniki delavcev predpostavljata določitev dejavnikov, ki jih je treba upoštevati med posvetovanji, saj posvetovanj ni mogoče voditi ustrezno in v skladu z njihovimi cilji, če se ne opredelijo upoštevni elementi v zvezi z načrtovanimi kolektivnimi odpusti“, in da „[k]adar se sprejetje odločitve, za katero se šteje, da bo privedla do kolektivnih odpustov, le predvideva in so zato takšni odpusti le možnost ter upoštevni dejavniki niso znani, se navedeni cilji ne morejo doseči“.

29 Predložitveno sodišče dodaja, da je Sodišče v zadnjenavedeni sodbi ugotovilo, da nastanek obveznosti delodajalca, da začne posvetovanja o nameravanih kolektivnih odpustih, ni odvisen od vprašanja, ali lahko ta predstavnikom delavcev že predloži vse zahtevane podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), Direktive 98/59.

30 Poleg tega predložitveno sodišče v tem okviru opozarja, da člen L. 2242-23, četrti odstavek, zakonika o delovnih razmerjih, ki določa, da se odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki temelji na tem, da delavec zavrne uporabo določb izpogajane pogodbe o mobilnosti za njegovo pogodbo, izreče v skladu s postopki za individualno odpoved pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga, izključuje uporabo določb členov od L. 1233-28 do L. 1233-33 tega zakonika, ki se nanašajo na postopek informiranja in posvetovanja s svetom delavcev ali predstavniki zaposlenih, kadar delodajalec iz poslovnega razloga načrtuje kolektivni odpust vsaj desetih zaposlenih v istem obdobju tridesetih dni.

31 V teh okoliščinah je Cour de cassation (kasacijsko sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 1(1), drugi pododstavek, Direktive [98/59] razlagati tako, da je treba odpuste iz poslovnega razloga, ki temeljijo na zavrnitvi delavcev, da se za njihove pogodbe o zaposlitvi uporabijo določbe kolektivne pogodbe o mobilnosti, šteti za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, tako da je treba to upoštevati pri izračunu celotnega števila odpustov?

2. Če je odgovor na […] prvo vprašanje pritrdilen, ali je treba člen 2, od (2) do (4), Direktive [98/59] razlagati tako, da informiranje sveta delavcev in posvetovanje s tem svetom pred sklenitvijo kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti z reprezentativnimi sindikalnimi organizacijami na podlagi člena L. 2242-21 in naslednjih zakonika o delovnih razmerjih delodajalca oproščata obveznosti, da informira predstavnike delavcev in se z njimi posvetuje, kadar število predvidenih odpustov presega število odpustov, določeno v členu 1[(1), prvi pododstavek, točka (a),] [te] direktive?“

Vprašanji za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

32 Najprej je treba opozoriti, da iz ustaljene sodne prakse Sodišča izhaja, da mora Sodišče v okviru postopka sodelovanja med nacionalnimi sodišči in Sodiščem, uvedenega s členom 267 PDEU, nacionalnemu sodišču dati koristen odgovor, ki mu omogoča rešitev spora, o katerem odloča. S tega vidika mora Sodišče po potrebi preoblikovati vprašanja, ki so mu bila predložena. To, da je nacionalno sodišče vprašanje za predhodno odločanje oblikovalo tako, da se je sklicevalo na

nekatere določbe prava Unije, Sodišča ne ovira, da temu sodišču poda vse elemente razlage, ki bi mu lahko koristili pri odločanju o zadevi, ki mu je bila predložena, ne glede na to, ali se je v besedilu svojih vprašanj nanje sklicevalo ali ne. V zvezi s tem mora Sodišče iz vseh elementov, ki jih je predložilo nacionalno sodišče, in zlasti iz obrazložitve predložitvene odločbe razbrati elemente prava Unije, ki jih je treba razložiti ob upoštevanju predmeta spora (sodba z dne 4. oktobra 2024, Air Nostrum in drugi, C-314/23, EU:C:2024:842, točka 24 in navedena sodna praksa).

33 V obravnavanem primeru je treba poudariti, da se predložitveno sodišče v prvem vprašanju sklicuje le na člen 1(1), drugi pododstavek, Direktive 98/59, pri čemer izhaja iz implicitne premise, da prenehanj pogodb o zaposlitvi, do katerih je prišlo, ker sta delavca zavrnila uporabo določb kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti za njuno pogodbo o zaposlitvi, ni mogoče opredeliti kot „kolektivnih odpustov“ v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, te direktive. Zato se sprašuje, ali je mogoče ta prenehanja pogodb o zaposlitvi šteti za odpuste v smislu člena 1(1), drugi pododstavek, navedene direktive.

34 Opozoriti pa je treba, prvič, da je glede na cilj, ki se uresničuje s to direktivo, in sicer, da se pred kolektivnimi odpusti izvede posvetovanje s predstavniki 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), ter glede na kontekst, v katerega je umeščen člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a), pojma „odpust“, ki je avtonomen pojem prava Unije, ki ga je treba razlagati enotno, ni mogoče opredeliti s sklicevanjem na zakonodaje držav članic (glej v tem smislu sodbo z dne 11. julija 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, točka 25 in navedena sodna praksa).

35 Drugič, opredelitev ravnanja delodajalca kot odpust v smislu točke (a) prvega pododstavka odstavka 1 člena 1 Direktive 98/59 ali kot prenehanje pogodbe o zaposlitvi v smislu drugega pododstavka tega odstavka ima lahko pravne posledice, ker je mogoče za izračun števila odpustov oba pojma izenačiti le, če gre za najmanj pet odpustov v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), te direktive (glej v tem smislu sodbo z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, točka 46).

36 V teh okoliščinah Sodišče, da bi predložitvenemu sodišču dalo koristen odgovor, ne more biti vezano na izrecno ali implicitno ugotovitev navedenega sodišča, da dejanskega stanja iz postopka v glavni stvari ni mogoče opredeliti kot odpust v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), navedene direktive.

37 Zato je treba šteti, da predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 1(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da je treba za odpovedi pogodb o zaposlitvi, ki temeljijo na zavrnitvi delavcev, da se za njihove pogodbe o zaposlitvi uporabijo določbe kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti, šteti, da spadajo na področje uporabe te določbe, bodisi kot odpusti v smislu točke (a), prvi pododstavek, te določbe, bodisi kot prenehanja pogodbe o zaposlitvi v smislu drugega pododstavka navedene določbe, tako da jih je treba upoštevati pri izračunu števila odpustov.

38 Za uporabo te direktive njen člen 1(1), prvi pododstavek, točka (a), opredeljuje „kolektivni odpust“ kot odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če so izpolnjeni nekateri količinski in časovni pogoji (sodba z dne 11. julija 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, točka 24 in navedena sodna praksa).

39 V zvezi s tem je treba opozoriti, da čeprav v Direktivi 98/59 pojem „odpust“ ni izrecno opredeljen, je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso ta pojem razlagati tako, da zajema vsako prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez njegovega soglasja (glej v tem smislu sodbo z dne 11. julija 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, točka 25 in navedena sodna praksa).

40 Sodišče je prav tako razsodilo, da se ob upoštevanju cilja Direktive 98/59, ki je, 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), prvi pododstavek, točka (a), navedene direktive, ne smejo razlagati ozko (sodba z dne 11. julija 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, točka 26 in navedena sodna praksa).

41 V zvezi s tem je Sodišče razsodilo, da je treba navedeno direktivo razlagati tako, da dejstvo, da je delodajalec začel enostransko in v škodo delavcev občutno spreminjati bistvene elemente njihovih pogodb o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s temi delavci, spada pod navedeni pojem (sodba z dne 11. novembra 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, točka 55).

42 Nasprotno pa dejstvo, da delodajalec začne enostransko in v škodo delavcev neobčutno spreminjati bistveni element pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s temi delavci, ali občutno spreminjati nebistven element te pogodbe iz razlogov, ki niso povezani s temi delavci, ne more biti opredeljeno kot „odpust“ v smislu iste direktive (sodba z dne 21. septembra 2017, Ciupa in drugi, C-429/16, EU:C:2017:711, točka 28 in navedena sodna praksa).

43 V obravnavanem primeru mora predložitveno sodišče, ki je edino pristojno za presojo dejanskega stanja, najprej ugotoviti, ali je družba Ineo Infracom pogodbene spremembe iz postopka v glavni stvari, in sicer spremembe kraja opravljanja dela, v smislu sodne prakse, navedene v točkah 41 in 42 te sodbe, izvedla enostransko in v škodo RT in ED iz razlogov, ki niso povezani s tema delavcema.

44 V zvezi s tem je iz spisa, ki je na voljo Sodišču, razvidno, da ponudbi za geografsko razporeditev, naslovljeni na RT in ED, temeljita na kolektivni pogodbi o notranji mobilnosti, sklenjeni med družbo Ineo Infracom in predstavniškimi organizacijami delavcev.

45 V ta namen mora predložitveno sodišče preučiti, ali morata glede na to kolektivno pogodbo in določbe pogodbe o zaposlitvi zadevna delavca že zaradi teh določb sprejeti spremembo geografske razporeditve, ki jo predlaga delodajalec, pri čemer bi v tem primeru njuna zavrnitev pomenila neizpolnitev te pogodbe, kar bi vodilo do odpovedi te pogodbe iz razloga, ki je povezan s tema posameznima delavcema.

46 Če predložitveno sodišče ugotovi, da zadevnima delavcema ni treba sprejeti spremembe geografske razporeditve, ki jo predlaga delodajalec, mora nato ugotoviti, ali je glede na upoštevne okoliščine spora o glavni stvari zadevni ponudbi nove geografske razporeditve mogoče opredeliti kot „bistveno spremembo bistvenega elementa“ pogodbe o zaposlitvi v smislu sodne prakse, navedene v točki 41 te sodbe.

47 Na prvem mestu, glede vprašanja, ali je treba kraj opravljanja dela šteti za „bistveni element“ pogodbe o zaposlitvi v smislu sodne prakse, navedene v točki 41 te sodbe, je treba poudariti, da ima lahko vsaka sprememba kraja opravljanja dela pomembne ekonomske in organizacijske posledice za zadevnega delavca in zato lahko pomeni tak bistveni element pogodbe o zaposlitvi.

48 Na drugem mestu, glede vprašanja, ali je treba spremembo geografske razporeditve, kakršna je ta iz postopka v glavni stvari, opredeliti kot „bistveno spremembo“ v smislu te sodne prakse, je treba ugotoviti, da je bistvenost take razporeditve odvisna zlasti od tega, ali je predvidena sprememba pogodbe o zaposlitvi začasna, od razdalje med matičnim krajem dela in krajem nove razporeditve ter od morebitnih drugih spremljevalnih ukrepov za kompenzacijo predlagane razporeditve.

49 Če predložitveno sodišče po tej preučitvi ugotovi, da ta predlagana premestitev ne pomeni „bistvene spremembe bistvenega elementa“ pogodbe o zaposlitvi, bo moralo to sodišče prenehanje pogodbe o zaposlitvi, do katerega je prišlo po tem, ko je delavec zavrnil sprejetje take razporeditve, opredeliti kot prenehanje te pogodbe, do katerega je prišlo na pobudo delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, v smislu člena 1(1), drugi pododstavek, Direktive 98/59 (glej v tem smislu sodbo z dne 21. septembra 2017, Socha in drugi, C-149/16, EU:C:2017:708, točki 27 in 28).

50 Iz tega sledi, da bi bilo treba te odpovedi vsekakor, tudi ob predpostavki, da predložitveno sodišče meni, da niso zajete s pojmom „odpust“ v smislu člena 1(1), prvi pododstavek, točka (a), Direktive 98/59, če temeljijo na razlogu, ki ni povezan s posameznimi delavci, upoštevati pri izračunu skupnega števila odpustov, pod dodatnim pogojem, da gre za najmanj pet odpustov (glej v tem smislu sodbo z dne 21. septembra 2017, Ciupa in drugi, C-429/16, EU:C:2017:711, točka 31).

51 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 1(1) Direktive 98/59 razlagati tako, da mora predložitveno sodišče za presojo, ali je treba za odpovedi pogodb o zaposlitvi, ki temeljijo na zavrnitvi delavcev, da se za njihove pogodbe o zaposlitvi uporabijo določbe kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti, šteti, da spadajo pod pojem „odpust“ v smislu točke (a), prvi odstavek, te določbe, preučiti, ali morajo zadevni delavci glede na to kolektivno pogodbo in določbe pogodbe o zaposlitvi sprejeti spremembo geografske razporeditve, ki jo predlaga delodajalec, in če je odgovor nikalen, ali ta sprememba pomeni bistveno spremembo bistvenega elementa pogodbe o zaposlitvi, tako da jo je treba upoštevati pri izračunu števila odpustov. Če ta pogoj ne bi bil izpolnjen, bi bilo treba prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi zavrnitve delavca, da sprejme tako spremembo, šteti za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, v smislu člena 1(1), drugi pododstavek, te direktive, tako da ga je prav tako treba upoštevati pri izračunu števila odpustov.

Drugo vprašanje

52 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 2 Direktive 98/59 razlagati tako, da se informiranje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi pred sklenitvijo kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti lahko štejeta za posvetovanje v smislu tega člena.

53 V zvezi s tem je treba na eni strani opozoriti, da je glavni cilj te direktive, kot izhaja iz sodne prakse, navedene v točki 34 te sodbe, da se pred kolektivnimi odpusti izvede posvetovanje s predstavniki delavcev in obvestijo pristojni javni organi.

54 Na drugi strani, v skladu s členom 2(1) navedene direktive mora delodajalec, kadar predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

55 V skladu s členom 2(2) iste direktive morajo posvetovanja zajeti možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljevalni socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev. V skladu s členom 2(3), prvi pododstavek, te direktive mora delodajalec predstavnikom delavcev, da jim omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, zagotoviti vse relevantne podatke in jih o informacijah, navedenih v točki (b), od (i) do (vi), te določbe, pisno obvestiti. Poleg tega mora delodajalec na podlagi člena 2(3), drugi pododstavek, in člena 3(1) Direktive 98/59 uradno obvestiti javni organ o načrtovanih kolektivnih odpustih in mu posredovati elemente in podatke, navedene v teh določbah.

56 Tako je iz pojmov, ki jih uporablja zakonodajalec Unije, razvidno, da obveznosti posvetovanja iz tega člena nastanejo pred odločitvijo delodajalca, da odpove pogodbe o zaposlitvi (sodba z dne 27. januarja 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, točka 37). Posledično, ker je na podlagi odločitve o spremembi delovnih pogojev mogoče, da do kolektivnega odpusta ne pride, se mora postopek posvetovanja iz tega člena 2 začeti v času, ko delodajalec namerava opraviti take spremembe (sodba z dne 21. septembra 2017, Ciupa in drugi, C-429/16, EU:C:2017:711, točka 37 in navedena sodna praksa).

57 Natančneje, v skladu s sodno prakso Sodišča mora delodajalec postopek posvetovanja iz člena 2 navedene direktive začeti, ko je sprejeta strateška ali poslovna odločitev, ki delodajalca zavezuje, da predvidi ali načrtuje kolektivne odpuste (sodbi z dne 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08, EU:C:2009:533, točka 48, in z dne 21. septembra 2017, Socha in drugi, C-149/16, EU:C:2017:708, točka 31). Tako je, kadar se delodajalec odloči predlagati spremembe pogodbe o zaposlitvi, pri čemer mora razumno pričakovati, da nekateri delavci ne bodo sprejeli teh sprememb in da bodo zato njihove pogodbe o zaposlitvi odpovedane (sodba z dne 21. septembra 2017, Socha in drugi, C-149/16, EU:C:2017:708, točka 32).

58 Namen in učinkovitost posvetovanj s predstavniki delavcev, določena v členu 2 iste direktive, namreč predpostavljata določitev dejavnikov, ki jih je treba upoštevati med posvetovanji, saj posvetovanj ni mogoče voditi ustrezno in v skladu z njihovimi cilji, ki so izogibanje odpovedim pogodb o zaposlitvi ali zmanjšanje njihovega števila in blažitev posledic, če se ne opredelijo upoštevni elementi v zvezi z načrtovanimi kolektivnimi odpusti (glej v tem smislu sodbo z dne 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08, EU:C:2009:533, točka 46).

59 Ob tem je Sodišče tudi pojasnilo, da nastanek obveznosti delodajalca, da začne posvetovanja o nameravanih kolektivnih odpustih, ni odvisen od vprašanja, ali lahko ta predstavnikom delavcev že predloži vse zahtevane podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), Direktive 98/59. V besedilu te določbe je namreč jasno določeno, da mora delodajalec zadevne podatke „med pogajanji pravočasno“ sporočiti, da bi „predstavnikom delavcev omogočil dajanje konstruktivnih predlogov“. Iz tega izhaja, da se morajo ti podatki predložiti med posvetovanji in ne nujno na njihovem začetku (sodba z dne 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08, EU:C:2009:533, točke 51, 52 in 55).

60 Ker v obravnavanem primeru, kot je razvidno iz samega člena L. 2242-21 zakonika o delovnih razmerjih, ta ureja pogajanja o pogojih poklicne ali geografske mobilnosti „brez načrta za zmanjšanje števila zaposlenih“, se ne zdi, da pogajanja, ki potekajo v takem okviru, spadajo na področje uporabe te direktive, saj delodajalec med temi pogajanji po definiciji ne predvideva kolektivnega odpuščanja delavcev v smislu člena 2(1) te direktive, predstavnikom delavcev ne more sporočiti elementov iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), (i), (ii) in od (iv) do (vi),

navedene direktive ter ni začel takih načrtovanih kolektivnih odpustov, o katerih bi bilo mogoče obvestiti pristojni organ javne oblasti v skladu s členom 2(3), drugi pododstavek, in členom 3(1) iste direktive.

61 Nasprotno pa mora delodajalec začeti postopek posvetovanja iz člena 2 Direktive 98/59, če so izpolnjeni pogoji, opisani v točki 57 te sodbe. Tako mora delodajalec, kadar pogajanja o kolektivni pogodbi o notranji mobilnosti potekajo tedaj, ko delodajalec že predvideva kolektivne odpuste, pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum, v smislu člena 2(1) te direktive, pri čemer lahko pogoji mobilnosti delavcev spadajo med določbe take pogodbe.

62 V takem primeru morajo biti pred sklenitvijo kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti med delodajalcem in predstavniki delavcev opravljena posvetovanja iz člena 2 navedene direktive. Natančneje, delodajalec mora predstavnikom delavcev pravočasno sporočiti vse podatke iz člena 2(3), prvi pododstavek, točka (b), iste direktive, da lahko ti dajo konstruktivne predloge. Poleg tega mora delodajalec pristojnemu organu javne oblasti poslati obvestila, ki se zahtevajo s členom 2(3), drugi pododstavek, in členom 3(1) te direktive.

63 V zvezi s tem je iz predložitvene odločbe razvidno, da je v obravnavanem primeru družba Ineo Infracom najprej podala predloge geografske razporeditve brez zmanjšanja števila zaposlenih, pri čemer je menila, da njena tekoča dejavnost redno vključuje geografsko premestitev osebja na gradbišču zaradi izgube naročil ali pridobitve novih naročil. Vendar je ta družba po teh prvih predlogih geografske razporeditve nato začela pogajanja s predstavniki delavcev, ki so pripeljala do sklenitve kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti, katere uporaba ji je omogočala enostransko spreminjanje zadevnih pogodb o zaposlitvi glede kraja opravljanja dela.

64 Družba Ineo Infracom je morala tako pri pogajanjih o tej pogodbi pričakovati, da nekateri delavci ne bodo sprejeli takih enostranskih sprememb svoje pogodbe o zaposlitvi na podlagi navedene pogodbe in da bodo zato njihove pogodbe odpovedane.

65 V teh okoliščinah mora predložitveno sodišče preučiti, ali so bile spoštovane zahteve glede informiranja iz člena 2(3) Direktive 98/59.

66 Glede na vse zgoraj navedeno je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 2 Direktive 98/59 razlagati tako, da informiranje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi pred sklenitvijo kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti lahko štejeta za posvetovanje v smislu tega člena, če so izpolnjene obveznosti informiranja iz odstavka 3 tega člena.

Stroški

67 Ker je ta postopek za stranki iz postopka 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 (peti senat) razsodilo:

1. Člen 1(1) 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

mora predložitveno sodišče za presojo, ali je treba za odpovedi pogodb o zaposlitvi, ki temeljijo na zavrnitvi delavcev, da se za njihove pogodbe o zaposlitvi uporabijo določbe kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti, šteti, da spadajo pod pojem „odpust“ v smislu točke (a), prvi odstavek, te določbe preučiti, ali morajo zadevni delavci glede na to kolektivno pogodbo in določbe pogodbe o zaposlitvi sprejeti spremembo geografske razporeditve, ki jo predlaga delodajalec, in če je odgovor nikalen, ali ta sprememba pomeni bistveno spremembo bistvenega elementa pogodbe o zaposlitvi, tako da jo je treba upoštevati pri izračunu števila odpustov. Če ta pogoj ne bi bil izpolnjen, bi bilo treba prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi zavrnitve delavca, da sprejme tako spremembo, šteti za prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, v smislu člena 1(1), drugi pododstavek, te direktive, tako da ga je prav tako treba upoštevati pri izračunu števila odpustov.

2. Člen 2 Direktive 98/59

je treba razlagati tako, da

informiranje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi pred sklenitvijo kolektivne pogodbe o notranji mobilnosti lahko štejeta za posvetovanje v smislu tega člena, če so izpolnjene obveznosti informiranja iz odstavka 3 tega člena.

Podpisi