Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

13. svibnja 2015.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Kolektivno otkazivanje – Direktiva 98/59/EZ – Pojam ‚pogona' – Načini izračuna broja otpuštenih radnika"

U predmetu C-392/13,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Juzgado de lo Social br. 33 iz Barcelone (Španjolska), odlukom od 9. srpnja 2013., koju je Sud zaprimio 9. srpnja 2013., u postupku

Andrés Rabal Cañas

protiv

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

SUD (peto vijeće),

u sastavu: T. von Danwitz, predsjednik vijeća, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (izvjestitelj) i D. Šváby, suci,

nezavisni odvjetnik: N. Wahl,

tajnik: I. Illéssy, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 20. studenoga 2014.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

— za španjolsku vladu, M. J. García-Valdecasas Dorrego, u svojstvu agenta,

— za mađarsku vladu, M. Fehér i K. Szíjjártó, u svojstvu agenata,

— za Europsku komisiju, J. Enegren i R. Vidal Puig kao i J. Samnadda, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 5. veljače 2015.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: španjolski

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 225, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između A. Rabala Cañasa, s jedne strane, i društva Nexea Gestión Documental SA (u daljnjem tekstu: Nexea) te Fondo de Garantía Salariala, s druge strane, u vezi s otkazivanjem A. Rabalu Cañasu koji smatra da je otkazivanje bilo protivno odredbama te direktive.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Iz uvodne izjave 1. Direktive 98/59 proizlazi da ona konsolidira Direktivu Vijeća 75/129/EEZ od 17. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL L 48, str. 29.) [neslužbeni prijevod].

4 Na temelju uvodne izjave 2. Direktive 98/59, radnicima je važno pružiti veću zaštitu u slučaju kolektivnog otkazivanja, uzimajući u obzir potrebu za uravnoteženim ekonomskim i socijalnim razvojem unutar Europske unije.

5 Uvodne izjave 3. i 4. te direktive propisuju:

„(3) budući da, usprkos sve većoj usklađenosti, još uvijek postoje razlike između odredaba koje su na snazi u državama članicama u pogledu praktičnih rješenja i postupaka pri kolektivnom otkazivanju, te mjera određenih za ublažavanje posljedica od takvoga otkazivanja za radnike;

(4) budući da ove razlike mogu imati izravni učinak na funkcioniranje unutarnjeg tržišta“.

6 Uvodna izjava 7. navedene direktive naglašava potrebu promicanja usklađivanja zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje.

7 Članak 1. te iste direktive, naslovljen „Definicije i područje primjene“, propisuje:

„1. U smislu ove Direktive:

(a) ‚kolektivno otkazivanje’ znači otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kada, prema izboru države članice, broj viška radnika iznosi:

i. u razdoblju od 30 dana:

— najmanje 10 u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika,

— najmanje 10% od broja radnika u pogonima koji inače zapošljavaju najmanje 100, ali manje od 300 radnika,

— najmanje 30 u pogonima koji inače zapošljavaju 300 ili više radnika,

ii. ili, u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu;

[...]

Za izračun broja viška radnika prema prvom podstavku točke (a), prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika, izjednačuje se s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza.

2. Ova Direktiva ne primjenjuje se na:

(a) kolektivno otkazivanje radnicima zaposlenim temeljem ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće, osim kada takvi otkazi uslijede prije dana isteka ili izvršenja takvih ugovora;

[...]“

8 Članak 2. Direktive 98/59 propisuje:

„1. Kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma.

2. Ta savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, olakšati premještaj na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom.

[...]

3. Da bi se predstavnicima radnika omogućilo da daju konstruktivne prijedloge, poslodavci su im dužni pravodobno tijekom savjetovanja:

(a) dati sve potrebne podatke; i

(b) u svakom slučaju obavijestiti ih pisanim putem o:

i. razlozima planiranog kolektivnog otkazivanja;

ii. broju i kategoriji radnika kojima se otkazuje;

iii. broju i kategoriji radnika koji su inače u radnom odnosu;

iv. razdoblju kroz koje će se provesti planirano kolektivno otkazivanje;

v. predloženim kriterijima za odabir radnika kojima se otkazuje kao višku u onoj mjeri u kojoj nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa daju za to ovlast poslodavcu;

vi. načinu izračuna svih isplata naknada otpuštenim radnicima osim onih koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva i/ili prakse.

Poslodavac je dužan dostaviti nadležnom tijelu javne vlasti primjerak pisanog priopćenja koje barem sadrži podatke iz prvog podstavka, točke (b), podtočke i. do v.

[...]“

9 Članak 3. stavak 1. te direktive predviđa:

„Poslodavci priopćuju pisanim putem nadležnom tijelu javne vlasti svako planirano kolektivno otkazivanje.

[...]

Ovo priopćenje sadrži sve relevantne podatke vezane za predviđeno kolektivno otkazivanje i savjetovanje s predstavnicima radnika iz članka 2., a posebno razloge za kolektivno otkazivanje, broj radnika kojima se otkazuje, broj radnika koji su inače u radnom odnosu, te razdoblje u kojem će se provesti kolektivno otkazivanje."

10 Članak 4. stavci 1. i 2. navedene direktive glasi kako slijedi:

„1. Planirano kolektivno otkazivanje priopćeno nadležnom tijelu javne vlasti proizvodi učinke najranije 30 dana nakon priopćenja iz članka 3. stavka 1. i ne utječ[e] na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na obavijest o otkazu.

Države članice mogu ovlastiti nadležno tijelo javne vlasti da skrati rok iz prethodnog podstavka.

2. Rok iz stavka 1. nadležno tijelo javne vlasti korist[i] za traženje rješenja problema nastalih planiranim kolektivnim otkazivanjem."

11 Članak 5. iste direktive propisuje:

„Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primijene ili donesu zakone ili druge propise povoljnije za radnike ili da promiču ili omoguće primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike."

Španjolsko pravo

12 Na temelju članka 49. stavka 1. točke (c) Zakona o statusu radnika (Ley del Estatuto de los Trabajadores), u verziji primjenjivoj na datum činjenica iz glavnog postupka (u daljnjem tekstu: ZSR), ugovor o radu prestaje istekom ugovorenog roka ili izvršenjem djela ili usluge koji su predmet ugovora.

13 Članak 51. ZSR-a predviđa:

„1. U svrhu odredaba ovoga zakona, kolektivno otkazivanje znači prestanak ugovora o radu zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga kad u razdoblju od 90 dana obuhvaća barem:

a) 10 radnika u poduzećima koja zapošljavaju manje od 100 radnika;

b) 10% od broja radnika u poduzećima koja zapošljavaju između 100 i 300 radnika;

c) 30 radnika u poduzećima koja zapošljavaju više od 300 radnika.

Radi se o gospodarskim razlozima kad rezultati poduzeća pokazuju negativnu gospodarsku situaciju, kad postoje stvarni ili predviđeni gubici ili kad postoji trajno smanjenje razine redovnih prihoda ili prodaje. U svakom slučaju, smatra se da je smanjenje trajno ako je tijekom tri uzastopna tromjesečja razina redovnih prihoda ili prodaje niža od razine zabilježene tijekom istog tromjesečja prethodne godine.

Radi se o tehničkim razlozima osobito kad nastupe promjene u sredstvima ili instrumentima proizvodnje; radi se o organizacijskim razlozima osobito kad nastupe promjene u sustavu i metodama rada osoblja ili u načinu organizacije proizvodnje, a o proizvodnim razlozima osobito kad nastupe promjene u potražnji proizvoda ili usluga koje poduzeće namjerava staviti na tržište.

Kolektivnim otkazivanjem smatra se i prestanak ugovorâ o radu cjelokupnog osoblja poduzeća, pod uvjetom da je broj obuhvaćenih radnika veći od pet, koji je uzrokovan potpunom obustavom djelatnosti poduzeća iz istih gore navedenih razloga.

Za izračun broja prestanaka ugovora na koje se odnosi prvi podstavak ovog stavka, valja također uzeti u obzir sve druge prestanke do kojih je tijekom referentnog razdoblja došlo na inicijativu poduzetnika zbog razloga koji se ne odnose na osobu radnika te ne obuhvaćaju razloge predviđene u članku 49. stavku 1. točki (c) ovoga zakona, pod uvjetom da je obuhvaćeno barem pet radnika.

Kad tijekom uzastopnog razdoblja od 90 dana, a radi izbjegavanja odredaba ovoga članka, poduzeće na temelju članka 52. točke (c) ovoga zakona prekine manji broj ugovora nego što su to navedeni pragovi, a ne postoji novi razlog koji opravdava njegovo postupanje, smatra se da su ti novi prestanci ugovora izvršeni protuzakonito te se proglašavaju ništavima.

2. Kolektivnom otkazivanju mora prethoditi razdoblje savjetovanja sa zakonitim predstavnicima radnika u trajanju od najviše 30 kalendarskih dana, odnosno 15 dana za poduzeća s manje od 50 radnika. Savjetovanje sa zakonitim predstavnicima radnika mora se odnositi barem na mogućnosti izbjegavanja kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja te na ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, premještaj ili obrazovanje ili prekvalifikaciju radi poboljšavanja mogućnosti zaposlenja.

Poduzetnik pisanim putem obavještava zakonite predstavnike radnika o početku razdoblja savjetovanja, a presliku upućuje tijelu nadležnom za rad. Ta pisana obavijest sadrži sljedeće podatke:

(a) razloge kolektivnog otkazivanja u skladu sa stavkom 1.;

Predmetnoj obavijesti mora biti priložen podnesak kojim se objašnjavaju razlozi kolektivnog otkazivanja i drugi aspekti navedeni u prethodnom podstavku [...]

[...]

Nakon isteka razdoblja savjetovanja, poduzetnik obavještava tijelo nadležno za rad o rezultatima savjetovanja. U slučaju postizanja sporazuma, prosljeđuje se cjelokupna preslika sporazuma. U protivnom, poduzetnik šalje predstavnicima radnika i tijelu nadležnom za rad konačnu odluku o kolektivnom otkazivanju, zajedno s uvjetima tog otkazivanja.

[...]“

Činjenice u glavnom postupku i prethodna pitanja

14 A. Rabal Cañas radio je od 14. siječnja 2008. kao kvalificirani djelatnik u društvu Nexea koje je bilo dio poslovne grupe Correos, čiji je cjelokupni društveni kapital pripadao Sociedad Estatal de Participaciones Industrialesu (SEPI). SEPI je javno trgovačko društvo u nadležnosti Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (Ministarstvo gospodarstva i javnog upravljanja), čiji je cilj upravljanje i tržišno profitno poslovanje u djelatnostima koje mu je vlada dala u nadležnost.

15 U srpnju 2012. društvo Nexea imalo je dva pogona smještena u Madridu i u Barceloni (Španjolska), koji su zapošljavali, redom, 164 i 20 osoba. To je poduzeće 20. srpnja 2012. otpustilo 14 zaposlenika iz pogona u Madridu, pozivajući se na smanjenje dobiti tijekom tri uzastopna tromjesečja kao i na gubitke pretrpljene tijekom 2011. i one predviđene za 2012. Ti su se otkazi osporavali sudskim tužbama koje su odbijene.

16 U kolovozu 2012. prekinuta su dva ugovora o radu zaposlenikâ pogona u Barceloni, a u rujnu 2012. ugovor o radu zaposlenika iz pogona u Madridu.

17 U listopadu i studenome 2012. došlo je do dodatnih pet prestanaka ugovora o radu, od kojih tri u pogonu u Madridu i dva u pogonu u Barceloni, zbog isteka ugovora o radu na određeno vrijeme sklopljenih zbog povećanja proizvodnje.

18 A. Rabal Cañas i drugih 12 zaposlenika pogona u Barceloni obaviješteni su 20. prosinca 2012. da im se otkazuje zbog gospodarskih razloga, razloga povezanih s proizvodnjom i organizacijskih razloga koji su prisilili društvo Nexea na zatvaranje navedenog pogona i premještanje ostatka osoblja u Madrid. Navedeni su razlozi bili u biti isti kao oni na koje se bilo pozvalo prilikom otkazivanja tijekom srpnja 2012.

19 A. Rabal Cañas osporavao je svoj otkaz pred sudom koji je uputio zahtjev, ističući njegovu ništavost s obzirom na to da je društvo Nexea prijevarno izbjeglo primjenu postupka u vezi s kolektivnim otkazivanjem koji je obvezan na temelju Direktive 98/59.

20 Tužitelj u glavnom postupku smatra, s jedne strane, da je društvo Nexea bilo dužno provesti taj postupak jer se zatvaranje pogona u Barceloni, koje je u prosincu 2012. uključivalo 16 prestanaka ugovora o radu, moglo smatrati kolektivnim otkazivanjem s obzirom na to da se to zatvaranje i otkazivanje cjelokupnom osoblju izjednačava sa zatvaranjem poduzeća ili prestankom njegove poslovne djelatnosti.

21 A. Rabal Cañas navodi, s druge strane, da je s obzirom na činjenicu da je u obzir potrebno uzeti sve prestanke ugovora o radu, uključujući i ugovore o radu na određeno vrijeme, dosegnut prag utvrđen nacionalnim propisom kojim se prenosi Direktiva 98/59, a iznad kojeg je obvezan postupak u vezi s kolektivnim otkazivanjem.

22 Sud koji je uputio zahtjev pita, kao prvo, treba li pojam „kolektivno otkazivanje“, koji je definiran u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) Direktive 98/59, a s obzirom na to da obuhvaća sva otkazivanja koja provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu koji ograničava doseg tog pojma na prestanke koji se odnose na gospodarske, tehničke, organizacijske ili proizvodne razloge kao što to čini propis o kojem je riječ u glavnom postupku.

23 Kao drugo, taj sud pita treba li članak 1. Direktive 98/59 tumačiti na način da za izračun broja otkazivanja potrebnih za primjenu kvalifikacije „kolektivno otkazivanje“ valja uzeti u obzir prestanke radnih odnosa do kojih je došlo zbog isteka roka pojedinačnih ugovora o radu.

24 Kao treće, sud koji je uputio zahtjev pita treba li članak 1. stavak 2. točku (a) Direktive 98/59, koji iz područja primjene te direktive isključuje kolektivna otkazivanja u okviru ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće, tumačiti na način da se ta iznimka definira isključivo prema strogo kvantitativnom kriteriju iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) navedene direktive ili pak na način da ta iznimka zahtijeva da uzrok kolektivnog prestanka radnog odnosa proizlazi iz istog okvira kolektivnog zapošljavanja na isto vrijeme ili za istu zadaću.

25 Sud koji je uputio zahtjev pojašnjava u odnosu na ta tri pitanja da s obzirom na odgovore na ta pitanja postoji mogućnost da se 5 prestanaka ugovora o radu tijekom listopada i studenoga 2012., zbog toga što su bili privremeni, pridoda 13 otkazivanja provedenih u prosincu 2012., među kojima je bio i otkaz A. Rabal Cañasu. Iz toga bi slijedilo da je ukupan broj prestanaka ugovora o radu bio 18 u razdoblju od 90 dana, što predstavlja više od 10% osoblja i stoga se radi o „kolektivno[m] otkazivanj[u]“.

26 Kao četvrto, sud koji je uputio zahtjev traži pojašnjenja u vezi s pojmom „[pogon]“iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) Direktive 98/59. Naime, da se prag od 10 radnika primjenjivao na pogon u Barceloni, otkazivanja tužitelju u glavnom postupku i 12-orici drugih dotičnih zaposlenika na isti dan bila bi okarakterizirana kao „kolektivno otkazivanje“.

27 U tom pogledu taj sud dodaje da se prema nacionalnom propisu o kojem je riječ u glavnom postupku kolektivnim otkazivanjem smatra i prestanak ugovorâ o radu cjelokupnog osoblja poduzeća zbog potpune obustave djelatnosti poduzeća, pod uvjetom da je broj obuhvaćenih radnika veći od pet. Nasuprot tomu, prema mišljenju navedenog suda, taj nacionalni propis drukčije tretira otkazivanja zbog zatvaranja jednog pogona u poduzeću.

28 Stoga sud koji je uputio zahtjev pita treba li članak 1. stavak 1. i članak 5. Direktive 98/59 tumačiti na način da se protive nacionalnom propisu koji predviđeni brojčani prag primjenjuje na cjelokupno poduzeće, osim slučajeva u kojima bi taj prag bio premašen da je referentna jedinica bio pogon.

29 U tim je okolnostima Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (radni sud br. 33 iz Barcelone) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Treba li pojam ‚kolektivno otkazivanje’ iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59, a s obzirom na to da navedenim brojčanim pragom obuhvaća sva ‚otkazivanj[a] koj[a] provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika’, tumačiti – uzevši u obzir njegov doseg u Zajednici – na način da onemogućuje ili da se protivi tome da propis kojim se on unosi ili prenosi u nacionalni pravni poredak ograničava područje tog pojma na određenu vrstu prestanka ugovora o radu, odnosno na prestanke zbog ‚gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih’ razloga, kao što to čini članak 51. stavak 1. ZSR-a?

2. U svrhe izračuna broja otkazivanja koji treba uzeti u obzir radi moguće kvalifikacije „kolektivno[g] otkazivanj[a]’ u skladu s člankom 1. stavkom 1. Direktive 98/59 – bilo da je riječ o ‚otkazivanj[ima] koja provodi poslodavac’ [članak 1. stavak 1. podstavak 1. točka (a)] ili o ‚prestan[cima] ugovora o radu na inicijativu poslodavca iz jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika [...] pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza’ (članak 1. stavak 1. podstavak 2.) – treba li uzeti u obzir pojedinačne prestanke zbog isteka roka ugovora na određeno vrijeme (sklopljenog na određeno vrijeme, za djelo ili za uslugu koji su unaprijed ugovoreni), kao što su to oni navedeni u članku 49. stavku 1. točki (c) ZSR-a?

3. Određuje li se pojam ‚kolektivno otkazivanje radnicima zaposlenim temeljem ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće’ iz članka 1. stavka 2. točke (a) Direktive 98/59, čija je neprimjena dopuštena prema toj direktivi, isključivo strogo kvantitativnim kriterijem predviđenim u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) ili on zahtijeva i da razlog za kolektivno otkazivanje proizlazi iz istog okvira kolektivnog zapošljavanja na isto vrijeme, za istu uslugu ili za isto djelo?

4. Dopušta li pojam ‚pogona’, kao ‚pojam prava Zajednice’ koji je ključan za definiranje ‚kolektivno[g] otkazivanj[a]’ u smislu članka 1. stavka 1. Direktive 98/59 i uzimajući u obzir da je prema njezinom članku 5. ta direktiva minimalna norma, tumačenje koje omogućava da propis kojim se taj pojam prenosi ili unosi u nacionalni propis države članice – u slučaju Kraljevine Španjolske,

članak 51. stavak 1. ZSR-a – određuje da je područje izračuna brojčanog praga primjenjivo isključivo na cjelokupno ‚poduzeće', osim slučajeva u kojima bi brojčani prag predviđen tom odredbom bio premašen da je kao referentna jedinica određen ‚pogon'?

Postupak pred Sudom

30 Sud koji je uputio zahtjev zatražio je u svojoj odluci da Sud postupa po ubrzanom postupku primjenom članka 105. stavka 1. Poslovnika Suda. Taj zahtjev odbijen je rješenjem Rabal Cañas predsjednika Suda (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Sud koji je uputio zahtjev uputio je Sudu pismom od 10. veljače 2015. svoje očitovanje o mišljenju nezavisnog odvjetnika od 5. veljače 2015. Smatrajući da je nezavisni odvjetnik propustio predložiti odgovor na četvrto pitanje, sud koji je uputio zahtjev zatražio je od Suda da nezavisnog odvjetnika pozove na dopunu njegova mišljenja ili, podredno, da se njegovo mišljenje prihvati kao pojašnjenje temeljem članka 101. Poslovnika.

32 U tom pogledu valja ustvrditi da Statut Suda Europske unije i Poslovnik ne predviđaju mogućnost da stranke ili sud koji upućuje zahtjev podnose očitovanja na mišljenje nezavisnog odvjetnika. Usto, u skladu s člankom 101. Poslovnika, jedino Sud može zatražiti pojašnjenje od suda koji je uputio zahtjev.

O prethodnim pitanjima

Četvrto pitanje

33 Sud smatra da je ponajprije potrebno razmotriti četvrto pitanje.

34 Španjolska vlada smatra da je četvrto postavljeno pitanje nedopušteno s obzirom na to da u ovom slučaju Direktiva 98/59 nije primjenjiva.

35 Ta vlada navodi da kriteriji predviđeni tom direktivom ne omogućuju utvrđenje da u predmetu u glavnom postupku postoji slučaj kolektivnog otkazivanja. Ona podsjeća da Direktiva 98/59 određuje svoje područje primjene u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) podtočki i. upućujući na pogone koji inače zapošljavaju više od 20 radnika, odnosno, u stavku 1. podstavku 1. točki (a) podtočki ii. navedenog članka, na slučajeve u kojima se otkazivanja odnose na manje od 20 osoba. S obzirom na to da pogon u Barceloni ne doseže nijedan od tih pragova, to je pitanje, prema mišljenju navedene vlade, hipotetsko.

36 Međutim, za pitanja o tumačenju prava Unije koja je uputio nacionalni sud u pravnom i činjeničnom okviru koji utvrđuje pod vlastitom odgovornošću i čiju točnost Sud ne provjerava, vrijedi pretpostavka relevantnosti. Sud može odbiti odlučiti o zahtjevu za prethodnu odluku koji je uputio nacionalni sud samo ako je očito da traženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze sa činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka, kada je problem hipotetske naravi ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima koji su potrebni da bi se dao koristan odgovor na postavljena pitanja (vidjeti osobito presudu Fish Legal i Shirley, EU:C:2013:853, t. 30. i navedenu sudsku praksu).

37 Španjolska vlada smatra da je uvođenjem zakonodavnih odredaba koje su povoljnije za radnike upotrijebila mogućnost koja joj je dodijeljena u članku 5. Direktive 98/59. Ona je kao referentnu jedinicu odredila poduzeće, a ne pogon. S obzirom na to da pragovi na razini poduzeća mogu biti prepreka za primjenu postupka obavješćivanja i savjetovanja, predviđenog tom direktivom, na otkazivanja o kojima je riječ u glavnom postupku, sud koji je uputio zahtjev postavlja upit o usklađenosti dotičnog nacionalnog zakonodavstva s navedenom direktivom.

38 U tim okolnostima, postavljeno pitanje ne može se smatrati hipotetskim.

39 Stoga se četvrto pitanje treba smatrati dopuštenim.

40 Sud koji je uputio zahtjev tim pitanjem u biti pita treba li članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu koji pojam „kolektivno otkazivanje“ definira koristeći kao jedinu referentnu jedinicu poduzeće, a ne pogon.

41 Odgovor na to pitanje zahtijeva da se ponajprije objasni pojam „[pogon]“.

42 U tom pogledu uvodno valja ustvrditi da prema sudskoj praksi Suda pojam „[pogon]“, koji nije definiran u Direktivi 98/59, predstavlja pojam prava Unije i ne može se definirati upućivanjem na zakonodavstva država članica (vidjeti u tom smislu presudu Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, t. 25.). Stoga se taj pojam mora tumačiti autonomno i ujednačeno u pravnom poretku Unije (vidjeti u tom smislu presudu Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, t. 23.).

43 Sud je već tumačio pojam „[pogon]“ ili „[pogoni]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) Direktive 98/59.

44 Sud je u točki 31. presude Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), upućujući na točku 15. presude Botzen i dr. (186/83, EU:C:1985:58), primijetio da je radni odnos u bitnome obilježen vezom koja postoji između radnika i dijela poduzeća u koji je on raspoređen za obavljanje svoje zadaće. Sud je stoga u točki 32. presude Rockfon odlučio da pojam „[pogon]“ u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) Direktive 98/59 valja tumačiti na način da se, ovisno o okolnostima, odnosi na jedinicu u koju su radnici koji su obuhvaćeni otkazivanjem raspoređeni za obavljanje svoje zadaće. Za definiciju pojma „[pogon]“ nije bitna činjenica raspolaže li predmetna jedinica upravom koja može na samostalan način provesti kolektivna otkazivanja.

45 Sud je u presudi Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) dao dodatna pojašnjenja pojma „[pogon]“, osobito ocjenjujući u točki 27. te presude da u svrhe primjene Direktive 98/59 „[pogon]“ može u okviru poduzeća biti zasebno tijelo koje ima određenu trajnost i stabilnost, kojemu je povjereno izvršavanje jedne ili više određenih zadaća i koje raspolaže cjelinom radnika i tehničkih sredstava te određenom organizacijskom strukturom koja omogućuje ispunjenje tih zadaća.

46 Sud je uporabom izraza „zasebno tijelo“ i „u okviru poduzeća“ pojasnio da su pojmovi „poduzeće“ i „[pogon]“ različiti te da je pogon uobičajeno dio poduzeća. To ipak ne isključuje mogućnost podudaranja pogona i poduzeća u slučaju kad poduzeće nema više zasebnih jedinica.

47 Sud je u točki 28. presude Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) smatrao da s obzirom na to da je Direktiva 98/59 usmjerena na društveno-gospodarske učinke koje kolektivna otkazivanja mogu uzrokovati u lokalnom kontekstu i određenom društvenom okružju, tijelo o kojem je riječ ne mora nužno posjedovati bilo kakvu pravnu autonomiju kao ni gospodarsku, financijsku, upravnu ili tehnološku autonomiju da bi se moglo okarakterizirati kao „[pogon]“.

48 Štoviše, Sud je u presudama Lyttle i dr. (C-182/13, EU:C:2015:0000, t. 35.) kao i USDAW i Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, t. 54.) smatrao da je značenje izraza „[pogon]“ ili „[pogoni]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke i. Direktive 98/59 isto kao značenje izraza „[pogon]“ ili „[pogoni]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke ii. te direktive.

49 Stoga, kad „poduzeće“ obuhvaća više tijela koja odgovaraju kriterijima navedenima u točkama 44., 45. i 47. ove presude, tada je „[pogon]“ u smislu članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) Direktive 98/59 ono tijelo u kojem su radnici, koji su obuhvaćeni otkazivanjem, raspoređeni za obavljanje svojih

zadaća i u vezi s kojim broj provedenih otkazivanja treba uzeti u obzir odvojeno od otkazivanja provedenih u drugim pogonima tog istog poduzeća (vidjeti u tom smislu presude Lyttle i dr., C-182/13, EU:C:2015:0000, t. 33. kao i USDAW i Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, t. 52.).

50 U ovom slučaju, iz očitovanja koja je podnijela španjolska vlada proizlazi, a što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri, da je u trenutku otkazivanja o kojima je riječ u glavnom postupku društvo Nexea obavljalo poslovnu djelatnost koja se sastojala u pružanju hibridnih poštanskih usluga u dva pogona smještena u Madridu i u Barceloni. Iako su ta dva pogona imala jednu odgovornu osobu za proizvodnju, jedno računovodstvo i zajedničko proračunsko upravljanje te su u biti obavljala istovjetne poslove, odnosno tiskanje, obradu i prijelom pisama, pogon u Barceloni imao je jednog rukovoditelja pogona kojega mu je na raspolaganje stavio pogon u Madridu i koji je bio zadužen za koordinaciju zadataka na licu mjesta. Pogon u Barceloni otvoren je u svrhu povećanja kapaciteta društva Nexea u obradi pošte svojih klijenata te osobito radi obrade narudžbi lokalnih klijenata poduzeća.

51 Stoga pogon u Barceloni može ispuniti kriterije navedene u sudskoj praksi koja je spomenuta u točkama 44., 45. i 47. ove presude u vezi s pojmom „[pogon]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) Direktive 98/59.

52 Zamjenu pojma „[pogon]“ pojmom „poduzeće“ moguće je smatrati povoljnom za radnike samo pod uvjetom da je taj element dodatan i da ne podrazumijeva napuštanje ili smanjenje zaštite dodijeljene radnicima u slučaju kad je, uzimajući u obzir pojam pogona, ostvaren broj otkazivanja, iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) Direktive 98/59, za njihovo kvalificiranje kao „kolektivno otkazivanje“.

53 Na taj je način, specifičnije, moguće smatrati da je nacionalni propis usklađen s člankom 1. stavkom 1. podstavkom 1. točkom (a) podtočkom i. Direktive 98/59 samo ako predviđa primjenu obveza o obavješćivanju i savjetovanju, koje proizlaze iz njezinih članaka 2. do 4., barem u slučaju otkazivanja 10-orici radnika u pogonima koji inače zapošljavaju više od 20, a manje od 100 radnika. Ta je obveza neovisna o dodatnim zahtjevima koji proizlaze iz nacionalnog prava i koji su obvezni za poduzeća koja inače zapošljavaju manje od 100 radnika.

54 Stoga nacionalni propis koji kao jedinu referentnu jedinicu navodi poduzeće, a ne pogon, krši članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 kada primjena toga kriterija dovodi do onemogućavanja postupka obavješćivanja i savjetovanja predviđenog u člancima 2. do 4. te direktive, a dotična bi otkazivanja bila okarakterizirana kao „kolektivn[a] otkazivanj[a]“, s obzirom na definiciju iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) navedene direktive, da je kao referentna jedinica bio upotrijebljen pogon.

55 U ovom slučaju iz spisa kojim raspolaže Sud proizlazi da otkazivanja o kojima je riječ u glavnom postupku ne dosežu prag predviđen u članku 51. stavku 1. podstavku 1. točki (b) ZSR-a na razini poduzeća, obuhvaćajući dva pogona društva Nexea, koji su smješteni u Madridu i Barceloni. S obzirom na to da pogon u Barceloni tijekom odnosnog razdoblja nije zapošljavao više od 20 radnika, nije dosegnut ni prag predviđen u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) podtočki i. alineji 1. Direktive 98/59 kao ni drugi prag predviđen u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) te direktive.

56 U okolnostima kao što su one o kojima je riječ u glavnom postupku Direktiva 98/59 ne zahtijeva primjenu članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) u slučaju kada nisu ispunjeni svi elementi praga primjene koji je predviđen tom odredbom.

57 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da članak 1. stavak 1. podstavak 1. točku (a) Direktive 98/59 treba tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu koji kao jedinu referentnu jedinicu navodi poduzeće, a ne pogon, kada primjena tog kriterija dovodi do onemogućavanja postupka obavješćivanja i savjetovanja predviđenog u člancima 2. do 4. te direktive, a dotična bi otkazivanja bila okarakterizirana kao „kolektivn[a] otkazivanj[a]“, s obzirom na definiciju iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) navedene direktive, da je kao referentna jedinica bio upotrijebljen pogon.

Prvo pitanje

58 S obzirom na to da je ispitivanje četvrtog pitanja pokazalo da se Direktiva 98/59 ne primjenjuje u ovom slučaju, nije potrebno odgovoriti na prvo prethodno pitanje.

Drugo pitanje

59 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 tumačiti na način da radi utvrđivanja jesu li provedena kolektivna otkazivanja u smislu te odredbe valja uzeti u obzir i pojedinačne prestanke ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće u slučaju kad ti prestanci nastupe na dan isteka ugovora o radu ili na dan ispunjenja te zadaće.

60 Sud koji je uputio zahtjev upućuje na članak 1. stavak 2. točku (a) Direktive 98/59 u skladu s kojim se ta direktiva ne primjenjuje na kolektivno otkazivanje radnicima zaposlenim temeljem ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće, osim kada takvi otkazi uslijede prije dana isteka ili izvršenja takvih ugovora. Taj sud smatra da je zakonodavac Unije korištenjem u toj odredbi izraza „kolektivno otkazivanje“ ostavio, *a contrario*, otvorenu mogućnost da se u pojam „kolektivno otkazivanje“ u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) te direktive uključe pojedinačni prestanci ugovora.

61 Iako se izuzeće predviđeno u članku 1. stavku 2. točki (a) Direktive 98/59 odnosi jedino na kolektivna otkazivanja, odnosno na otkazivanja čiji broj doseže određeni prag, iz toga nije moguće *a contrario* zaključiti da su pojedinačni prestanci ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određenu zadaću uključeni u područje primjene te direktive.

62 Međutim, isključenje pojedinačnih prestanaka ugovora sklopljenih na određeno vrijeme ili za određenu zadaću iz područja primjene Direktive 98/59 jasno proizlazi iz teksta i strukture te direktive.

63 Naime, takvi ugovori ne prestaju na inicijativu poslodavca, nego na temelju svojih odredaba ili na temelju primjenjivog zakona, na dan kada im ističe rok ili na dan kada je ispunjena zadaća radi koje su bili sklopljeni. Stoga bi bilo uzaludno provoditi postupke predviđene u člancima 2. do 4. Direktive 98/59. Posebice, cilj izbjegavanja otkazivanja ili smanjivanja njihovog broja te traženja mogućnosti umanjenja njihovih posljedica ne može se ni na koji način ostvariti u odnosu na otkazivanja koja proizlaze iz prestanka ugovora.

64 Osim toga, tumačenje navedeno u drugoj rečenici točke 60. ove presude dovelo bi do paradoksalnog rezultata prema kojem bi kolektivna otkazivanja koja proizlaze iz prestanaka ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće i do kojih dolazi prilikom isteka ili ispunjenja tih ugovora bila isključena iz područja primjene Direktive 98/59, dok bi takvi prestanci, promatrani pojedinačno, bili uključeni.

65 Međutim, sud koji je uputio zahtjev tvrdi da bi uključenje pojedinačnih prestanaka ugovora sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće u područje primjene te direktive bilo korisno u svrhu kontrole njihove opravdanosti.

66 U tom pogledu, kao što to naglašava Europska komisija, iako cilj Direktive 98/59 nije takva kontrola, u tu svrhu postoje posebni tekstovi, kao što su to, osobito, Direktiva 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici (SL L 80, str. 29.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 5., str. 182.) i Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, str. 43.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 4., str. 228.).

67 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da na drugo pitanje valja odgovoriti tako da članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 treba tumačiti na način da radi utvrđivanja jesu li provedena „kolektivn[a] otkazivanj[a]“ u smislu te odredbe ne treba uzeti u obzir pojedinačne prestanke ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće u slučaju kad ti prestanci nastupe na dan isteka ugovora ili na dan ispunjenja te zadaće.

Treće pitanje

68 Sud koji je uputio zahtjev svojim trećim pitanjem u biti pita treba li članak 1. stavak 2. točku (a) Direktive 98/59 tumačiti na način da je radi utvrđivanja postojanja kolektivnih otkazivanja provedenih u okviru ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće potrebno da razlog za takva kolektivna otkazivanja proizlazi iz istog okvira kolektivnog zapošljavanja na isto vrijeme ili za istu zadaću.

69 Valja ustvrditi da je pojam „kolektivno otkazivanje“, kao što to proizlazi iz uvodnih izraza u članku 1. Direktive 98/59, definiran u svrhe primjene te direktive u njezinoj cijelosti, uključujući u svrhu primjene njezinog članka 1. stavka 2. točke (a). Stoga bi predloženo tumačenje potonje odredbe moglo ograničiti i područje primjene Direktive 98/59.

70 Međutim, zakonodavac Unije je u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) Direktive 98/59 upotrijebio samo jedan kvalitativni kriterij, odnosno kriterij prema kojem se razlog za otkazivanje ne smije „odnos[iti] na osobu radnika“. On nije predvidio druge zahtjeve što se tiče kako nastanka radnog odnosa tako i njegova prestanka. Ograničavajući područje primjene te direktive, takvi dodatni zahtjevi mogli bi ugroziti cilj navedene direktive pružanja zaštite radnicima u slučaju kolektivnih otkazivanja, kao što to proizlazi iz njezine uvodne izjave 2.

71 Stoga se zahtjevi kao što su oni koji se navode u trećem postavljenom pitanju ne mogu smatrati opravdanima u svrhe primjene članka 1. stavka 2. točke (a) Direktive 98/59.

72 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da na treće pitanje valja odgovoriti tako da članak 1. stavak 2. točku (a) Direktive 98/59 treba tumačiti na način da radi utvrđivanja postojanja kolektivnih otkazivanja provedenih u okviru ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće nije potrebno da razlog za takva kolektivna otkazivanja proizlazi iz istog okvira kolektivnog zapošljavanja na isto vrijeme ili za istu zadaću.

Troškovi

73 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenoga, Sud (peto vijeće) odlučuje:

1. **Članak 1. stavak 1. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje treba tumačiti na način da se protivi nacionalnom propisu koji kao jedinu referentnu jedinicu navodi poduzeće, a ne pogon, kada primjena tog kriterija dovodi do onemogućavanja postupka obavješćivanja i savjetovanja predviđenog u člancima 2. do 4. te direktive, a dotična bi otkazivanja bila okarakterizirana kao „kolektivn[a] otkazivanj[a]“, s obzirom na definiciju iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) navedene direktive, da je kao referentna jedinica bio upotrijebljen pogon.**

2. **Članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 treba tumačiti na način da radi utvrđivanja jesu li provedena „kolektivn[a] otkazivanj[a]“ u smislu te odredbe ne treba uzeti u obzir pojedinačne prestanke ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće u slučaju kad ti prestanci nastupe na dan isteka ugovora ili na dan ispunjenja te zadaće.**

3. **Članak 1. stavak 2. točku (a) Direktive 98/59 treba tumačiti na način da radi utvrđivanja postojanja kolektivnih otkazivanja provedenih u okviru ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće nije potrebno da razlog za takva kolektivna otkazivanja proizlazi iz istog okvira kolektivnog zapošljavanja na isto vrijeme ili za istu zadaću.**

Potpisi