Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
NILSA WAHLA
od 5. veljače 2015.[1]

Predmet C-182/13

Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
protiv
Bluebird UK Bidco 2 Ltd(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Industrial Tribunals (Sjeverna Irska) (Ujedinjena Kraljevina))
Predmet C-392/13
Andrés Rabal Cañas
protiv
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Španjolska))
Predmet C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
protiv
WW Realisation 1 Ltd, u stečaju
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Court of Appeal (Engleska i Wales) (Ujedinjena Kraljevina))

„Direktiva 98/59/EZ – Članak 1. – Kolektivno otkazivanje – Pojam ‚pogon' – Metoda izračunavanja broja otkaza"

1. U tri se dotična predmeta u biti javlja isto pitanje te ću, stoga, sva obraditi zajednički u ovom mišljenju, iako formalno nisu spojena. Pitanje koje se javlja u sva ta tri predmeta jest: koji je točan opseg, za potrebe određivanja je li riječ o kolektivnom otkazivanju, pojma „pogon" navedenog u članku 1. stavku 1. točki (a)[2] Direktive 98/59/EZ[3]?

1 — Izvorni jezik: engleski

2 — Stvar je još složenija zbog činjenice da se taj pojam navodi i u podstavku i. i u podstavku ii. te odredbe. U ovom ću mišljenju, stoga, taj pojam označavati kao „predmetni pojam", ali ću, gdje je to prikladno, naznačiti odnose li se moja zapažanja posebno na neki od tih podstavaka.

3 — Direktiva Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL 1998., L 225, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 8., str. 86.)

2. Sud je već protumačio predmetni pojam posebno u pogledu podstavka i. članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59. Odredio je taj pojam kao „jedinicu u koju su radnici na koje se otkazivanje odnosi raspoređeni radi obavljanja svojih zadataka“[4]. U prijašnjim je predmetima to tumačenje išlo u prilog odnosnim radnicima. Međutim, čini se da bi u predmetima koji se razmatraju, *prima facie*, isto tumačenje bilo na štetu odnosnih radnika. S obzirom na to, sada se javlja pitanje treba li se ta sudska praksa također primijeniti posebno u pogledu podstavka ii. članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59.

3. Smatram ključnim da Sud pruži dosljedno tumačenje predmetnog pojma, čime bi omogućio ujednačenu primjenu prava Unije.

I – **Pravni okvir**

A – *Direktiva 98/59*

4. Odredbe Direktive 75/129/EEZ[5] i Direktive 92/56/EEZ[6], s tim da je potonjom izmijenjena prvonavedena, objedinjene su Direktivom 98/59, koja je istodobno stavila izvan snage te prijašnje direktive.

5. U članku 1. Direktive 98/59 (pod odjeljkom I. – „Definicije i područje primjene“) stoji:

„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.

4 — Vidjeti presudu od 7. prosinca 1995., Rockfon, C449/93, EU:C:1995:420, t. 32. i presudu od 15. siječnja 2007., Athinaïki Chartopoïïa, C270/05, EU:C:2007:101, t. 25.

5 — Direktiva Vijeća 75/129/EEZ od 17. veljače 1975. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL 1975., L 48, str. 29.) [neslužbeni prijevod]

6 — Direktiva Vijeća od 24. lipnja 1992. kojom se izmjenjuje Direktiva 75/129/EEZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje (SL 1992., L 245, str. 3.) [neslužbeni prijevod]

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;

[…]“

B – *Nacionalni pravni okvir*

1. Zakonodavstvo Ujedinjene Kraljevine

6. Poglavljem II. Dijela IV. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Acta 1992 (Konsolidirani zakon o sindikatima i radnim odnosima) (u daljnjem tekstu: TULRCA) provodi se obveza Ujedinjene Kraljevine prema Direktivi 98/59 u pogledu Engleske i Walesa te Škotske.

7. Člankom 188. stavkom 1. TULRCA-a predviđa se da kada poslodavac predlaže otpuštanje kao viška 20 ili više zaposlenika u jednom pogonu u razdoblju od 90 dana ili manje, poslodavac se mora o otkazima savjetovati sa svim osobama koje su odgovarajući predstavnici bilo kojih od tih zaposlenika na koje predloženi otkazi mogu utjecati ili na koje mogu utjecati mjere poduzete u vezi s tim otkazima.

8. Ako poslodavac ne postupi po zahtjevu iz članka 188. TULRCA-a, sud za radne odnose može prema članku 189. stavku 2. naložiti poslodavcu da isplati zaštitnu naknadu koja, sukladno članku 189. stavku 3., predstavlja naknadu za zaštićeno razdoblje kako je definirano u članku 189. stavku 4.

9. U Sjevernoj Irskoj Direktiva 98/59 provedena je Dijelom XIII. Employment Rights (Northern Ireland) Ordera (Uredba o pravima iz radnog odnosa, Sjeverna Irska; u daljnjem tekstu: ERO). Članak 216. ERO-a sadržajno je sličan članku 188. stavku 1. TULRCA-a.

2. Španjolsko zakonodavstvo

10. Direktiva 98/59 u španjolsko je pravo prenesena Leyom del Estatuto de los Trabajadores[7] (Zakon o statusu radnika; u daljnjem tekstu: ET). U članku 51. stavku 1. ET-a („Kolektivno otkazivanje“) stoji:

„Za potrebe ovog zakona, ‚kolektivno otkazivanje’ označava prestanak ugovora o radu iz gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga ako, tijekom razdoblja od 90 dana, prestanak ugovora o radu zahvaća najmanje:

(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.

7 — BOE br. 75 od 29. ožujka 1995., str. 9654., kako je izmijenjen.

Smatrat će se da gospodarski razlozi postoje ako je postojanje negativne gospodarske situacije očito iz financijskih pokazatelja poduzeća, primjerice ako su gubici doista ostvareni ili se predviđaju ili ako je prisutno neprekidno smanjenje redovitih prihoda ili prodaje. U svakom slučaju, smatrat će se da je smanjenje neprekidno ako je, tijekom tri uzastopna tromjesečja, razina redovitih prihoda ili prodaje niža od one koja je zabilježena u istom tromjesečju prethodne godine [...].

Kako bi se izračunao broj prestanaka ugovora o radu za potrebe prvog podstavka ovog stavka, također se u obzir moraju uzeti i prestanci do kojih je tijekom referentnog razdoblja došlo na inicijativu poslodavca, zbog drugih razloga koji nisu povezani s osobom radnika te koji su različiti od razloga navedenih u članku 49. stavku 1. točki (c) ovog zakona[8], pod uvjetom da postoji najmanje pet prestanaka radnih odnosa …“.

II – **Činjenično stanje, postupci i upućena pitanja**

A – *Upućena pitanja i događaji na kojima se temelje zahtjevi za prethodnu odluku*

1. Predmet C-182/13, Lyttle i dr.

11. Društvo Bluebird UK Bidco 2 Ltd (u daljnjem tekstu: Bluebird) trenutačni je vlasnik poduzeća „Bonmarché“. U siječnju 2012. poduzeće Bonmarché imalo je 394 trgovine odjećom diljem Ujedinjene Kraljevine i otoka Mana, u kojima je bilo zaposleno oko 4000 radnika. U Sjevernoj Irskoj i na otoku Manu (za koje se smatralo da predstavljaju jedinstvenu upravnu jedinicu), poduzeće Bonmarché je u to vrijeme upravljalo s 20 trgovina koje su imale 180 radnika.

12. Kako je prijašnji vlasnik poduzeća Bonmarché postao insolventan te je otišao u stečaj, to je poduzeće preneseno na društvo Bluebird 20. siječnja 2012. U proljeće 2012. društvo Bluebird provelo je program zbrinjavanja viška radnika diljem Ujedinjene Kraljevine i otoka Mana. Posljedično, u Ujedinjenoj Kraljevini je sada samo 265 trgovina poduzeća Bonmarché s približno 2900 zaposlenika te 8 trgovina i 75 zaposlenika u Sjevernoj Irskoj. Postupak zbrinjavanja viška radnika, koji je kulminirao otkazima, započeo je u siječnju 2012. te nije uključivao nikakvo kolektivno savjetovanje kojim bi se zadovoljili zahtjevi Direktive 98/59. Svi relevantni otkazi stupili su na snagu 12. ožujka 2012.

13. Četiri tužiteljice u predmetu C-182/13 čine dio skupine od 19 zaposlenika poduzeća Bonmarché u Sjevernoj Irskoj koji su postali višak tijekom proljeća 2012. te su pokrenule spor pred Industrial Tribunals u Sjevernoj Irskoj. Četiri su tužiteljice radile u četiri različite trgovine poduzeća Bonmarché na različitim lokacijama diljem Sjeverne Irske s manje od 20 zaposlenika u svakoj trgovini.

14. Budući da je imao sumnje u pogledu ispravnog tumačenja Direktive 98/59, Industrial Tribunals odlučio je prekinuti postupak te uputiti sljedeća pitanja radi donošenja prethodne odluke:

„1. Ima li pojam ‚pogon’ u kontekstu članka 1. stavka 1. točke (a) podstavka ii. [Direktive 98/59] isto značenje kao u kontekstu članka 1. stavka 1. točke (a) podstavka i.?

2. Ako nema, može li, u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) podstavka ii., organizacijska podjedinica poduzeća koje se sastoji ili uključuje više od jedne lokalne radne jedinice predstavljati ‚pogon’?

8 — U članku 49. stavku 1. točki (c) ET-a („Prestanak ugovora“) stoji: „Ugovor o radu prestaje […] istekom dogovorenog razdoblja njegova trajanja ili dovršetkom posla ili usluge koja je predmet ugovora [...]“.

3. Odnosi li se izraz ‚najmanje 20', iz članka 1. stavka 1. točke (a) podstavka ii., na broj otkaza u svim poslodavčevim pogonima ili se, pak, odnosi na broj otkaza po pogonu? (Drugim riječima, odnosi li se ‚20' otkaza na pojedini pogon, ili na 20 ukupno?)"

2. Predmet C-392/13, Rabal Cañas

15. Društvo Nexea Gestión Documental SA (u daljnjem tekstu: Nexea) poduzeće je koje je dio skupine društava koja su u cijelosti u vlasništvu javnog tijela podređenog Ministarstvu financija i javne uprave.

16. A. Rabal Cañas počeo je raditi za društvo Nexea 14. siječnja 2008.

17. Dana 20. srpnja 2012. društvo Nexea imalo je dva pogona: jedan u Madridu (upravni odjel i proizvodnja) sa 164 zaposlenika te jedan u Barceloni (operativno središte) s 20 zaposlenika. Tog je dana društvo Nexea pojedinačno otkazalo 14 ugovora o radu u pogonu u Madridu. Razlog koji je za to naveden bilo je smanjenje prometa u tri uzastopna tromjesečja, počevši od četvrtog tromjesečja 2011., s gubicima zabilježenima te godine i predviđenima za 2012. Tužbe kojima su se ti otkazi pobijali odbačene su s nekoliko presuda socijalnih sudova u Madridu.

18. Naknadno, u kolovozu 2012. došlo je do prestanka dvaju radnih odnosa u pogonu u Barceloni. U rujnu 2012. u Madridu je prestao jedan radni odnos. U listopadu 2012. došlo je do još jednog prestanka radnog odnosa u Barceloni. U studenome 2012. tri su ugovora o radu prestala u pogonu u Madridu te jedan u pogonu u Barceloni. Sud koji je uputio zahtjev objasnio je da se u slučaju pet prestanaka radnih odnosa u listopadu i studenome radilo o isteku ugovora na određeno vrijeme.

19. Dana 20. prosinca 2012. A. Rabal Cañas i 12 drugih zaposlenika iz pogona u Barceloni pisano su obaviješteni o pojedinačnom prestanku njihovih ugovora o radu s učinkom od datuma kada su o tome obaviješteni. Razlozi koji su za to navedeni bili su gospodarski, proizvodni i organizacijski razlozi slični onima u vezi s 14 prestanaka radnih odnosa do kojih je došlo 20. srpnja 2012. u pogonu u Madridu. Prema navodima društva Nexea zbog toga je bilo potrebno zatvoriti njegovo operativno središte u Barceloni. Tri zaposlenika koja su preostala u pogonu u Barceloni (direktor i dva zastupnika za prodaju) priključeni su pogonu u Madridu.

20. Tužbom podnesenom pred Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona protiv društva Nexea i Fondo de Garantía Salarial (jamstveni fond za plaće), A. Rabal Cañas osporio je prestanak svojeg ugovora o radu. Budući da je imao sumnje u pogledu ispravnog tumačenja Direktive 98/59, taj je sud odlučio prekinuti postupak te uputiti sljedeća pitanja radi donošenja prethodne odluke:

„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 zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika', tumačiti – uzevši u obzir njegov doseg u [EU-u] – 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. [ET-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' (točka (a)) ili o ‚prestan[cima] ugovora o radu na inicijativu poslodavca zbog 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) ET-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 [EU-a] 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. [ET-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'?"

3. Predmet C-80/14, USDAW i Wilson

21. Društvo WW Realisation 1 Limited (u stečaju) i društvo Ethel Austin Limited bila su nacionalna poduzeća za maloprodaju, koja su poslovala pod nazivom „Woolworths" odnosno „Ethel Austin". Postala su insolventna te otišla u stečaj zbog čega su otkaz dobile tisuće zaposlenika u Ujedinjenoj Kraljevini.

22. USDAW je sindikat s više od 430.000 članova diljem Ujedinjene Kraljevine. Njegovi članovi različitih su zanimanja, zaposleni su u različitim granama te uključuju trgovačke djelatnike, radnike u tvornicama i skladištima, vozače i djelatnike u pozivnim centrima. B. Wilson bila je zaposlena u trgovini Woolworths u St Ivesu, Cornwallu, te je bila predstavnik sindikata USDAW na nacionalnom forumu zaposlenika društva Woolworths.

23. Nakon što su društva Woolworths i Ethel Austin postala insolventna, pred Liverpool i London Central Employment Tribunals (središnji sudovi za radno pravo u Liverpoolu i Londonu) podnesene su tužbe protiv društava Woolworths i Ethel Austin u ime nekoliko tisuća članova USDAW-a koji su bili zaposleni u tim društvima te koji su dobili otkaz jer su bili višak. Od poslodavaca su se zahtijevale zaštitne naknade jer se nisu savjetovali sa zaposlenicima o predloženom otkazivanju, što je bio uvjet prema odredbama TULRCA-a.

24. Secretary of State se kao stranka pridružio postupku pred London Central Employment Tribunalom protiv društva Woolworths temeljem toga što je, u pogledu insolventnosti poslodavca, Secretary of State potencijalno odgovoran u vezi sa zaštitnim naknadama koje se dodjeljuju na temelju nacionalnog zakonodavstva kojim se provodi Direktiva 2008/94/EZ[9]. Court of Appeal (žalbeni sud) objašnjava kako u slučaju da se društvu Ethel Austin ili društvu Woolworths u glavnom postupku odredi obveza plaćanja zaštitne naknade, a poslodavac ne izvrši tu obvezu te zaposlenik podnese pisani zahtjev Secretary of Stateu, potonji će morati platiti iznos na koji zaposlenik ima pravo u pogledu tog duga, do granice predviđene zakonom. Ako Secretary of State ne plati cijeli ili dio dugovanog iznosa, zaposlenik ima pravo podnijeti prigovor sudu za radno pravo, koji ima ovlast odlučiti o iznosu bilo kojeg plaćanja koje Secretary of State mora izvršiti.

25. Dana 2. studenoga 2011. odnosno 18. siječnja 2012. gore navedeni sudovi odredili su da se bivšim zaposlenicima društava Woolworths i Ethel Austin plati zaštitna naknada, ali je približno 4500 zaposlenika odbijeno zato što su radili u trgovinama s manje od 20 radnika, a svaka se trgovina smatrala zasebnim pogonom. U žalbenom postupku Employment Appeal Tribunal (Žalbeni sud za

9 — Direktiva Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2008. o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca (kodificirana verzija) (SL 2008., L 283, str. 36.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 128.)

radno pravo, u daljnjem tekstu: EAT) je 30. svibnja 2013. zaključio, kako bi pružio tumačenje članka 188. stavka 1. TULRCA-a koje je u skladu s Direktivom 98/59, da je potrebno izbrisati izraz „u jednom pogonu“. EAT je također zaključio da se radnici koji su dobili otkaz mogu izravno pozivati na direktivu te je odredio da je Secretary of State odgovoran za isplatu zaštitnih naknada svim radnicima.

26. Secretary of Stateu je bilo dopušteno da podnese žalbu protiv EAT-ove odluke pred Court of Appeal. Budući da je imao sumnje u pogledu ispravnog tumačenja Direktive 98/59, taj je sud odlučio prekinuti postupak te uputiti sljedeća pitanja radi donošenja prethodne odluke:

„1. a) Odnosi li se izraz ‚najmanje 20’ u članku l. stavku l. točki (a) podstavku ii. [Direktive 98/59] na broj otkaza u svim poslodavčevim pogonima u kojima su provedeni otkazi u razdoblju od 90 dana ili se odnosi na broj otkaza u svakom pojedinačnom pogonu?

b) Ako se članak l. stavak l. točka (a) podstavak ii. odnosi na broj otkaza u svakom pojedinačnom pogonu, kako treba tumačiti pojam ‚pogon’? Osobito, treba li pojam ‚pogon’ tumačiti tako da znači ukupnu predmetnu djelatnost maloprodaje, koja se smatra jednom poslovnom jedinicom, ili dio te djelatnosti u kojem se namjerava provesti kolektivno otkazivanje, a ne da znači jedinicu u koju je zaposlenik raspoređen za obavljanje zadataka, kao što je pojedinačna trgovina.

2. Može li se država članica, kada zaposlenik traži da se privatnom poslodavcu naloži plaćanje zaštitne naknade, pozivati na to da ili tvrditi da Direktiva ne daje prava s izravnim učinkom protiv poslodavca u okolnostima u kojima:

i) bi privatni poslodavac, da nije bilo propusta države članice da pravilno prenese Direktivu, morao isplatiti zaštitnu naknadu zaposleniku zbog toga što se nije savjetovao u skladu s Direktivom i

ii) ta bi država članica morala, podložno bilo kojem ograničenju odgovornosti nametnutom jamstvenoj ustanovi države članice u skladu s člankom 4. [Direktive 2008/94], s obzirom na to da je taj poslodavac insolventan, u slučaju u kojem se privatnom poslodavcu naloži plaćanje zaštitne naknade, a on je ne isplati i državi članici se podnese zahtjev za isplatu te zaštitne naknade, zaposleniku platiti tu zaštitnu naknadu u skladu s nacionalnim propisima kojima je prenesena ta direktiva?“

B – *Postupci pred Sudom Europske unije*

27. Društvo Bluebird podnijelo je pisana očitovanja u predmetu C-182/13 kao i USDAW i B. Wilson u predmetu C-80/14. Vlada Ujedinjene Kraljevine također je podnijela očitovanja u tim dvama predmetima. Španjolska je vlada podnijela očitovanja u predmetima C-392/13 i C-80/14, dok su mađarska vlada i Komisija podnijele očitovanja u svim trima predmetima.

28. Zajednička je rasprava održana 20. studenoga 2014., na kojoj su USDAW i B. Wilson, društvo Bluebird, španjolska vlada i vlada Ujedinjene Kraljevine te Komisija iznijeli usmena očitovanja.

III – **Analiza**

A – *Uvodna zapažanja*

29. Iz predmeta proizlazi da je glavna zadaća Suda utvrditi relevantnu jedinicu – *iz perspektive poslodavca* – za izračun jesu li dosegnuti pragovi iz članka 1. Direktive 98/59. Tako se čini da je treće pitanje u predmetu C-182/13 po sadržaju identično prvom pitanju pod a) u predmetu C-80/14, kod kojih je u oba naglasak na izrazu „najmanje 20“ iz članka 1. stavka 1. točke (a) podstavka ii. te direktive. Slično tomu, i prvo i drugo pitanje u predmetu C-182/13, četvrto pitanje u predmetu C-392/13 i prvo pitanje pod b) u predmetu C-80/14 odnose se na ispravno tumačenje predmetnog pojma.

30. Međutim, smatram da su oba ta pitanja (implikacije izraza „najmanje 20“ i značenje pojma „pogon“) povezana – što je vidljivo iz načina na koji je Court of Appeal formulirao prvo pitanje pod b). Doista, kada je riječ o pragovima predviđenima u članku 1. stavku 1. točki (a) podstavku ii. Direktive 98/59 koji su uvjet za primjenu postupka savjetovanja, smatram da je pitanje je li potrebno zbrojiti otkaze u svim poslodavčevim pogonima samo drugi način traženja pojašnjenja u pogledu točne veličine „pogona“. Temeljem toga, smatram da se prvo, drugo i treće pitanje u predmetu C-182/13, četvrto pitanje u predmetu C-392/13 te prvo pitanje pod a) i b) u predmetu C-80/14 mogu zajedno razmatrati, što ću učiniti u nastavku u točkama 36. do 63.

31. Osim tog središnjeg pitanja, u dvama se predmetima (predmeti C-392/13 i C-80/14) javljaju zasebna, sporedna pitanja.

32. Kao prvo, većina se pitanja koja je španjolski sud postavio u predmetu C-392/13 u biti odnosi na druge aspekte pojma „kolektivno otkazivanje“ kako je korišten u Direktivi 98/59. Doista, prva se tri pitanja odnose na tumačenje tog pojma *iz perspektive radnika*. Smatram da odgovor na ta pitanja jasno proizlazi iz sudske prakse Suda ili se sam po sebi podrazumijeva.

33. Kao drugo, drugo pitanje u predmetu C-80/14 odnosi se na drukčiji problem, konkretno, na posljedice neispravne provedbe Direktive 98/59 temeljem prava Unije. Iako to izravno ne proizlazi iz načina na koji je to pitanje formulirano, svakim bi se odgovorom pretpostavljalo da Ujedinjena Kraljevina nije ispravno protumačila predmetni pojam te, stoga, nije ispravno prenijela tu direktivu u nacionalno pravo.

34. Osim toga, prije razmatranja središnjeg pitanja, društvo Bluebird ističe da je predmet C-182/13 nedopušten, s obzirom na to da je pojam „pogon“ vjerojatno jasan. Nadalje, španjolska vlada navodi da okolnosti iz predmeta C-392/13 ne predstavljaju slučaj kolektivnog otkazivanja prema Direktivi 98/59 s obzirom na to da pragovi vjerojatno nisu dosegnuti. Stoga je španjolska vlada zauzela stav da je četvrto pitanje u tom predmetu hipotetske naravi.

35. Još se jednom treba prisjetiti da za pitanja u pogledu tumačenja prava Unije koja je uputio nacionalni sud postoji pretpostavka relevantnosti [10]. Zahtjevi za tumačenjem Direktive 98/59 se u oba ta predmeta ne čine nepovezanima s okolnostima predmeta pred sudovima koji su uputili zahtjeve niti se čini da su hipotetske naravi niti se čini da odlukama kojima se upućuju prethodna pitanja nedostaju činjenične ili pravne informacije koje su Sudu potrebne da bi pružio koristan odgovor. Konkretno, tvrdnja društva Bluebird je neosnovana, s obzirom na to da nacionalni sudovi imaju potpunu slobodu obratiti se Sudu kada to smatraju svrsishodnim te okolnost da je odredbe čije se tumačenje traži Sud već tumačio ne stvara prepreku da on o njima ponovno odluči [11]. Osim toga, u suprotnosti sa stajalištem španjolske vlade, smatram da Juzgado de lo Social No 33 želi doznati kako ispravno

10 — Vidjeti, između ostalog, presudu od 11. rujna 2014., Gruslin, C-88/13, EU:C:2014:2205, t. 28. i navedenu sudsku praksu.

11 — Vidjeti, u tom smislu, presudu od 17. srpnja 2014., Torresi, C-58/13 i C-59/13, EU:C:2014:2088, t. 32. i navedenu sudsku praksu.

protumačiti predmetni pojam te pragove predviđene Direktivom 98/59 za potrebe postupka koji se pred njim vodi. U sličnoj situaciji jednom drugom prilikom Sud upućena pitanja nije proglasio nedopuštenima [12]. Ne vidim razlog zbog kojeg bi se s dotičnim predmetima trebalo postupiti drukčije.

B – *Predmetni pojam*

1. Paradigma: Predmeti Rockfon [13] i Athinaïki Chartopoïïa [14]

36. Odmah na početku podsjećam da se člankom 1. stavkom 1. točkom (a) Direktive 98/59 definira, prije svega, ključni pojam „kolektivno otkazivanje“. Taj se pojam više ili manje nije mijenjao od sredine sedamdesetih godina, kada je usvojena prva direktiva o kolektivnom otkazivanju [15].

37. Prema Direktivi 98/59 definicija „kolektivnog otkazivanja“ podijeljena je u dva dijela. Prvim su dijelom obuhvaćene vrste pojedinačnih otkaza (ili otkazivanja zbog viška) [16] koji, kada ih je dovoljno, dovode do situacije kolektivnog otkazivanja (u daljnjem tekstu: otkazi na koje se direktiva odnosi). Drugim su dijelom obuhvaćeni brojčani pragovi koji, ako se dosegnu tijekom određenog razdoblja, stvaraju za poslodavca dužnost da obavijesti radnike i da se s njima savjetuje prema članku 2. Direktive 98/59 te iniciraju primjenu postupka predviđenog u člancima 3. i 4. te direktive (u daljnjem tekstu: postupak zaštite). Predmetni se pojam koristi za potrebe tih pragova. U vezi s tim Direktiva 98/59 dopušta državama članicama da biraju između *dviju različitih metoda* koje su, redom, predviđene u podstavcima i. i ii. članka 1. stavka 1. točke (a) [17].

38. Kako je to prethodno navedeno, Sud je već dao tumačenje da predmetni pojam u pogledu podstavka i. članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 označava „jedinicu u koju su radnici koji su dobili otkaz raspoređeni radi obavljanja svojih zadataka“ [18]. Jasno, pojam treba svugdje imati jednako značenje radi pravne sigurnosti [19]. Stoga, budući da Sud nije uz te presude stavio nikakve napomene, tumačenje prava koje je Sud pružio u predmetu Rockfon u postupku prethodnog odlučivanja te koje je potvrđeno u predmetu Athinaïki Chartopoïïa mora imati opću primjenu. Bilo bi nezamislivo predvidjeti nedosljedno tumačenje pojma koje je temelj odredbe iz odjeljka koji nosi naziv „Definicije i područje primjene“. Time bi ta odredba bila lišena svake svrhe te to ne bi bilo u skladu s načelom pravne sigurnosti.

39. Stoga, jasno je da se tumačenje predmetnog pojma primjenjuje *erga omnes*, uključujući u pogledu podstavka ii. članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59. Ipak, s obzirom na to da se u postojećoj sudskoj praksi predmetni pojam tumači samo u pogledu metode iz podstavka i. te da bi u konačnici to tumačenje moglo biti štetno za radnike iz dotičnih predmeta, javlja se pitanje postoji li dobar razlog za njegovu izmjenu s obzirom na okolnosti iz upućenih predmeta.

12 — Vidjeti presudu od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr., C-323/08, EU:C:2009:770, t. 21. do 28.

13 — EU:C:1995:420

14 — EU:C:2007:101

15 — Vidjeti članak 1. Direktive 75/129.

16 — Ističem da se u verziji Direktive 98/59 na engleskom jeziku pojam „redundancy“ koristi u izrazu „collective redundancies“ (koji se, između ostalog, pojavljuje u naslovu te direktive), ali se riječ „dismissal“ u njezinu članku 1. stavku 1. točki (a) koristi za definiranje „kolektivnog otkazivanja“. Nasuprot tomu, u verziji na francuskom jeziku koristi se ista riječ („licenciement“). Da bi se izbjegle dvojbe, ističem da ću u ovom mišljenju riječi „redundancy“ i „dismissal“ koristiti kao sinonime.

17 — Konkretno, *prva metoda*, navedena u članku 1. stavku 1. točki (a) podstavku i. Direktive 98/59 (u daljnjem tekstu: metoda iz podstavka i.), sadrži tri mogućnosti, čija uporaba ovisi o ukupnom broju radnika u odnosnom pogonu. Kod te se metode broj otkaza na koje se direktiva odnosi, tijekom kraćeg razdoblja (30 dana), koji su izraženi kao razlomak ili kao cijeli broj, dovodi u vezu s ukupnim brojem radnika. Nasuprot tomu, *druga metoda*, navedena u članku 1. stavku 1. točki (a) podstavku ii. Direktive 98/59 (u daljnjem tekstu: metoda iz podstavka ii.), djeluje – barem naizgled – izravnije. Prema njoj se treba, tijekom duljeg razdoblja (90 dana), utvrditi je li u određenom pogonu broj otkaza na koji se direktiva odnosi veći od cijelog broja (19), neovisno o tome koliki je tamo ukupan broj radnika.

18 — Vidjeti bilješku 4.

19 — Vidjeti Međuinstitucionalni sporazum od 22. prosinca 1998. o zajedničkim smjernicama za kvalitetu izrade zakonodavstva Zajednice (SL 1999., C 73, str. 1.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 17., str. 32.), t. 6.

2. Nema potrebe predlagati izmjenu paradigme

40. U predmetima C-182/13 i C-80/14, konkretno, tužitelji predlažu prilagođavanje razumijevanja predmetnog pojma u pogledu metode iz podstavka ii., u biti temeljem teleološkog tumačenja Direktive 98/59.

a) Razmatranja o svrsi Direktive 98/59

41. U tom pogledu, navedena *svrha* Direktive 98/59 jest bolja usklađenost zakonodavstava država članica u pogledu kolektivnog otkazivanja [20]. U tom procesu postoje dva zasebna cilja. Prvi od njih bi vjerojatno mogao trenutačno razumijevanje predmetnog pojma osporiti ili ga izložiti kritici (na drugi cilj ću se osvrnuti u točki 51. u nastavku).

42. Direktiva 98/59 ima namjenu, *s jedne strane*, pružiti osnovnu zaštitu u pogledu obavješćivanja i savjetovanja s radnicima u slučaju kolektivnog otkazivanja, pri čemu države članice i dalje slobodno mogu usvajati mjere koje su za radnike povoljnije (u daljnjem tekstu: *cilj socijalne zaštite*) [21]. Sud je, stoga, vrlo „široko“ odredio pojam „pogon“ – ili, drugim riječima, vrlo svrhovito – kako bi u što većoj mjeri ograničio moguće slučajeve kolektivnog otkazivanja koji nisu podložni Direktivi 98/59 zbog pravne definicije tog pojma na nacionalnoj razini [22].

43. Za predmete C-182/13 i C-80/14 važna je činjenica da se Ujedinjena Kraljevina odlučila za metodu iz podstavka ii. prilikom prenošenja Direktive 98/59. S obzirom na to, moglo bi se tvrditi da su se presude Suda u predmetima Rockfon i Athinaïki Chartopoiïa odnosile samo na metodu iz podstavka i. ili, u najmanju ruku, da su se ticale otkaza provedenih u samo jednom pogonu [23]. Kako bi se unaprijedila zaštita radnika, Sud bi mogao usvojiti tumačenje prema kojem bi sve otkaze na koje se direktiva odnosi, u čitavoj skupini, provedene u kontekstu restrukturiranja, udružio zajedno. Takvo tumačenje vjerojatno ne bi zahtijevalo da se podstavci i. i ii. članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 tumače različito – pod pretpostavkom da se *ratio decidendi* Suda u tim presudama primjenjuje samo na slučajeve koji se odnose na jedan pogon.

44. Međutim, smatram da je takvo stajalište pogrešno.

45. U predmetu Rockfon Sud je bio potpuno svjestan da se predmetni pojam može protumačiti na više načina [24]. Unatoč razlikama između različitih jezičnih verzija direktiva 75/129 i 98/59, jedna se stvar može izvući iz presuda u predmetima Rockfon i Athinaïki Chartopoiïa. Zaključivši da je „pogon“ lokalna radna jedinica, Sud je odbio tumačenje koje su ponudila društva poslodavci iz naziva presuda. Osobito, smatrao je da nije prikladno izjednačiti predmetni pojam s „poduzećem“ za potrebe poglavlja 1. glave VII. UFEU-a ili s gospodarskim subjektom s pravnom osobnošću, kao što je to društvo s ograničenom odgovornošću. Sud također nije smatrao prikladnim tom pojmu dati isto značenje koje daje pravu poslovnog nastana iz članka 49. UFEU-a.

20 — Presuda od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 47.

21 — Vidjeti presudu od 18. siječnja 2007., Confédération générale du travail i dr., C-385/05, EU:C:2007:37, t. 44. Također vidjeti, u vezi s Direktivom 75/129, presudu od 7. prosinca 1995., Rockfon, EU:C:1995:420, t. 29.

22 — Vidjeti, između ostalih, presudu od 15. siječnja 2007., Athinaïki Chartopoiïa, EU:C:2007:101, t. 26.

23 — U presudi od 7. prosinca 1995., Rockfon, EU:C:1995:420, društvo iz naziva predmeta pripadalo je skupini Rockwell s više od 300 radnika i zajedničkim odjelom za osoblje. Društvo Rockfon A/S imalo je radnu snagu od 162 zaposlenika, od kojih je 24 ili 25 dobilo otkaz. U presudi od 15. siječnja 2007., Athinaïki Chartopoiïa, EU:C:2007:101, upravni odbor društva Athinaïki Chartopoiïa AE odlučio je ugasiti jednu od tri proizvodne jedinice s osobljem od 420 ljudi.

24 — Vidjeti, u tom smislu, presudu od 7. prosinca 2007., Rockfon, EU:C:1995:420, t. 30.

46. Stoga, jedna stvar koju smo naučili iz predmeta Rockfon i Athinaïki Chartopoïïa jest ta da Sud ne pridaje pozornost unutarnjoj organizaciji subjekta – poslodavca, nego se koncentrira na lokalnu radnu jedinicu [25]. Ako bi se pristup sada promijenio zato što poslodavac ima više lokalnih radnih jedinica s manje od 20 zaposlenika, omogućilo bi se, za razliku od prije, nedosljedno tumačenje tog pojma koje bi ovisilo o unutarnjoj organizaciji poslodavca te bi to posljedično bilo u suprotnosti s uvodnom izjavom 11. iz preambule Direktive 98/59 [26].

47. Doista, pristup za koji se tužitelji zalažu u predmetima C-182/13 i C-80/14 jest proširenje postupka zaštite na *sve radnike* koji su dobili otkaz tijekom istog restrukturiranja, neovisno o veličini pogona u kojem su radili. Pružanje najviše razine zaštite tako da se umanjuje metoda provedbe bi, jasno, išlo u prilog onim radnicima koji, prema sadašnjem razumijevanju predmetnog pojma, nemaju pravo na zaštitnu naknadu. Međutim, takav pristup ne bi bio u skladu s ciljem minimalnog usklađivanja iz Direktive 98/59 koji, kako je Komisija ispravno istaknula na raspravi, ne predviđa kao polaznu točku punu zaštitu za sve – čak ni u slučajevima gdje broj otkaza premašuje pragove – s obzirom na to da i uvjet u pogledu vremena također mora biti ispunjen [27].

48. Nadalje, ja osobno ne mogu prihvatiti ideju, iznesenu na raspravi, da je moguće koristiti istu referentnu jedinicu i u pogledu metode iz podstavka i. i u pogledu metode iz podstavka ii., konkretno, „pogon“, a ne „poduzeće“, te svejedno pod metodu iz podstavka ii. uključiti sve otkaze na koje se direktiva odnosi, u čitavoj skupini, koji proizlaze iz istog restrukturiranja. To bi u praksi predstavljalo stvaranje pravne fikcije s nesagledivim posljedicama za metodu iz podstavka i. Bilo bi mnogo jednostavnije predložiti odbacivanje presuda u predmetima Rockfon i Athinaïki Chartopoïïa.

49. Osim toga, nije mi promaknulo – kao uostalom ni vladi Ujedinjene Kraljevine – da se Sud trudio naglasiti socijalno-gospodarske učinke koje kolektivno otkazivanje može imati *u određenom kontekstu i socijalnom okruženju* [28]. Sud je, stoga, protumačio da se predmetni pojam odnosi na „jedinicu u koju su radnici koji su dobili otkaz raspoređeni radi obavljanja svojih zadataka“ [29]; drugim riječima, na *lokalnu radnu jedinicu*. Naime, upravo lokalna zajednica može nastradati bez zaštite od kolektivnog otkazivanja. S druge strane, otkazi na koje se direktiva odnosi, koji su ispod pragova, ne predstavljaju jednaku prijetnju opstanku lokalnih zajednica. Iako ukupan broj otkaza provedenih tijekom postupka restrukturiranja može biti visok na nacionalnoj razini, to ništa ne govori o tome kakvi su učinci toga na lokalnoj razini. Ako je lokalnih tražitelja poslova malo, tržište rada ih može lako apsorbirati.

50. Stoga, s obzirom na navedeno, nisam uvjeren da cilj socijalne zaštite zasigurno opravdava tumačenje koje tužitelji predlažu u predmetima C-182/13 i C-80/14.

51. Još važnije, iako osigurava osnovnu razinu zaštite za prava radnika u različitim državama članicama, Direktiva 98/59 također ima cilj, *s druge strane*, uskladiti troškove koje takva pravila stvaraju poduzećima u Europskoj uniji (u daljnjem tekstu: *cilj unutarnjeg tržišta*) [30]. Doista, unatoč sve većoj usklađenosti, još uvijek postoje razlike koje mogu imati izravan učinak na funkcioniranje

25 — Vidjeti, osobito, presude od 7. prosinca 1995., Rockfon, EU:C:1995:420, t. 30. i od 15. siječnja 2007., Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, t. 28.

26 — U uvodnoj izjavi stoji: „[…] potrebno je osigurati da se obveze poslodavca, u pogledu obavješćivanja, savjetovanja i priopćenja, primjenjuju neovisno o tome je li odluku o kolektivnom otkazivanju donio poslodavac ili poduzeće koje ga kontrolira“.

27 — Konkretno, u slučaju društva Ethel Austin, od približno 1700 radnika koji su dobili otkaz, 490 ih je dobilo zaštitnu naknadu (što znači da ih 71% nije). Međutim, u slučaju društva Woolworths, kako je na raspravi potvrđeno, od najmanje 27.000 radnika koji su dobili otkaz, 3233 ih nije imalo pravo na otpremninu (manje od 12%; vidjeti t. 30. i 31. presude EAT, predmeti br. UKEAT/0547/12/KN i br. UKEAT/0548/12/KN). Što se tiče društva Bluebird, čini se da iz odluke kojom su upućena prethodna pitanja proizlazi da od 105 radnika koji su u regiji Sjeverne Irske dobili otkaz, 19 ih nije dobilo zaštitnu naknadu (malo više od 18%).

28 — Vidjeti presudu od 15. siječnja 2007., Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, t. 28.

29 — Presude od 7. prosinca 1995., Rockfon, EU:C:1995:420, t. 32. i od 15. siječnja 2007., Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, t. 25.

30 — Vidjeti presudu od 18. siječnja 2007., Confédération générale du travail i dr., EU:C:2007:37, t. 43. te, u tom smislu, presudu od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, EU:C:2004:605, t. 48. i navedenu sudsku praksu. Blanpain, R., u *Labour Law and Industrial Relations of the European Community*, Kluwer, Deventer: 1991., str. 153. i 154. ističe – pozivajući se na konkretan primjer – da je Direktiva 75/129 usvojena kako bi se spriječilo paneuropska društva da kalkuliraju gdje su (odnosno, u državi članici u kojoj su) troškovi otpuštanja radnika najniži.

unutarnjeg tržišta. Sudeći prema smislu određenih uvodnih izjava iz preambule direktive, zakonodavac Unije je u biti shvatio kako se cilj socijalne zaštite ne može odvojiti od cilja unutarnjeg tržišta [31]. Sukladno tomu, kako je upućivala mađarska vlada, taj cilj podupire stajalište da je predmetni pojam potrebno tumačiti ujednačeno kako bi se povećala transparentnost i predvidivost za poslodavce koji odluče restrukturirati svoja poduzeća.

b) Ostala zapažanja

52. Usto, prijedlog da se tumačenje predmetnog pojma treba prilagoditi u kontekstu podstavka ii. članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 mora se odbiti zbog još nekoliko drugih razloga.

53. Kao prvo, nije važna činjenica da se u nekim jezičnim verzijama [32] navode „pogoni" u množini. To je samo općenit navod. S druge strane, čini se da su neke druge jezične verzije namjerno precizne [33]. U tim se verzijama „pogoni" u množini navode u članku 1. stavku 1. točki (a) podstavku i. Direktive 98/59, dok se *jednina* koristi u članku 1. stavku 1. točki (a) podstavku ii. Ta preciznija formulacija isključuje pomisao da izraz „najmanje 20" – koji se navodi u trećem pitanju u predmetu C-182/13 i prvom pitanju u predmetu C-80/14 – označava broj otkaza u *svim* poslodavčevim pogonima.

54. Kao drugo, ako se promatra *kontekst* Direktive 98/59, Sud je prethodno zaključio da se postupovne obveze predviđene člancima 2. i 3. Direktive 98/59 odnose *samo na podružnicu koja je poslodavac, a ne na matično društvo*, čak i ako je odluku o provođenju kolektivnog otkazivanja donijelo matično društvo, a s obzirom na to da matično društvo nema status poslodavca [34]. Budući da se obveze odnose samo na podružnicu koja je poslodavac, bilo bi nelogično zahtijevati da se pragovi izračunavaju na razini cijele skupine.

55. Osim toga, u obzir se mora uzeti i način na koji se predmetni pojam općenito koristi u radnom pravu Unije. U vezi s tim se u Direktivi 2002/14/EZ [35] članku 2. („Definicije") predviđaju dvije različite definicije pojmova „poduzeće" i „pogon". Slično tomu, u članku 2. stavku 1. točki (b) (pod poglavljem I. – „Opseg i definicije") Direktive 2008/94 spominje se „poduzeće *ili* pogon poslodavca" (moje isticanje) te se u članku 1. stavku 1. točki (a) (pod poglavljem I. – „Područje primjene i definicije") Direktive 2001/23/EZ [36] spominje „prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona". To podupire stajalište da, kada je riječ o radnom pravu Unije, poduzeće nije isto što i pogon.

56. Kao treće, kada je riječ o *zakonodavnoj pozadini* Direktive 98/59, *travaux préparatoires* za Direktivu 75/129 pokazuju da je Gospodarski i socijalni odbor, kada se s njim savjetovalo, predložio da se pojam „poduzeće", koji se javlja u izvornom prijedlogu Komisije [37], definira kao „lokalna radna jedinica" [38]. Međutim, u konačnoj je verziji pojam „poduzeće" zamijenjen pojmom „pogon" – možda

31 — Osobito se osvrćem na uvodne izjave 2. do 4. i 6. u preambuli Direktive 98/59: „[…] važno je radnicima pružiti veću zaštitu u slučaju kolektivnog otkazivanja, uzimajući u obzir potrebu za uravnoteženim ekonomskim i socijalnim razvojem unutar Zajednice; […] 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; […] ove razlike mogu imati izravni učinak na funkcioniranje unutarnjeg tržišta; […] ostvarenje unutarnjeg tržišta mora voditi do poboljšanja životnih i radnih uvjeta radnika u Europskoj zajednici […]". Također vidjeti presudu od 18. listopada 2012., Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, t. 37. do 40.

32 — Primjerice, engleska, španjolska, francuska, talijanska i nizozemska verzija

33 — Primjerice, danska, njemačka, finska, hrvatska, mađarska i švedska verzija

34 — Presuda od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 57. i 58.

35 — Direktiva 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.)

36 — Direktiva Vijeća od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL 2001., L 82, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 151.)

37 — COM(72) 1400; vidjeti, primjerice, nacrt članka 4.

38 — SL 1973., C 100, str. 11., na str. 14.

kako bi se pojasnilo to razlikovanje [39]. U tom smislu, riječi nezavisnog odvjetnika Cosmasa jednako su istinite danas kao i kada je istaknuo da „[…] je zakonodavac Zajednice, ako je htio da se pri određivanju ukupnog broja radnika na osnovi kojeg treba odrediti jesu li otkazi zakoniti ili nezakoniti uzmu u obzir svi radnici poduzeća, neovisno o tome gdje su zaposleni, *trebao upotrijebiti prikladniji izraz*“ [40].

57. Nadalje, Direktivom 98/59 nisu uvedene nikakve stvarne promjene u pravni režim koji se prethodno primjenjivao. Njome su se samo spojile i konsolidirale direktive 75/129 i 92/56. Nisu izvršene nikakve veće izmjene predmetnog pojma. Točnije, iz *travaux préparatoires* proizlazi da zakonodavac Unije, u biti, nije htio izvršiti nikakve značajne promjene [41] te se zadovoljio zadržavanjem *statusa quo*. Da je pak smatrao tumačenje predmetnog pojma koje je Sud dao 1995. manjkavim, usvajanje Direktive 98/59 pružilo bi mu savršenu priliku da prilagodi taj pojam, kako je društvo Bluebird ispravno istaknulo na raspravi. To se nije dogodilo; također, nikakva prilagodba nije izvršena ni nakon presude u predmetu Athinaïki Chartopoïïa ni u nekoj kasnijoj fazi. To je važno istaknuti jer su neki komentatori javno obznanili što bi tumačenje Suda iz presude u predmetu Rockfon moglo značiti za Ujedinjenu Kraljevinu [42] – čak i prije nego što je Direktiva 98/59 usvojena [43].

58. Kao četvrto, kako su USDAW i B. Wilson istaknuli na raspravi, iz samog načina na koji su odnosni pragovi utvrđeni za metode iz podstavaka i. i ii. proizlazi da one različito funkcioniraju. Obje metode u određenim slučajevima pružaju radnicima zaštitu, a u određenima ne. Pred Sudom se tvrdilo da je ta razlika u primjeni, kada se metode međusobno usporede, arbitrarna. Međutim, ta je razlika bila namjeravana jer je tu mogućnost izbora metoda, koje nije bilo u izvornom prijedlogu Komisije, Vijeće izričito umetnulo. Ono što bi doista bilo arbitrarno jest kada bi se metoda iz podstavka ii. tumačila na način koji predlažu USDAW i B. Wilson jer bi to izazvalo značajnu razliku u odnosnim razinama pružene zaštite.

59. U vezi s tim podsjetio bih da, kako je potvrđeno na raspravi, Ujedinjena Kraljevina nije promijenila svoj izbor metode provedbe direktive od sedamdesetih godina, kada je legitimno odabrala metodu iz podstavka ii. nasuprot metodi iz podstavka i., u vrijeme kada predmetni pojam nije imao jasno značenje kakvo ima danas.

60. Kao peto, ako bi se zanemarile bitne razlike između metoda iz podstavka i. i podstavka ii., članak 5. Direktive 98/59 izgubio bi svaku svrhu [44]. Direktivom je predviđeno samo minimalno usklađivanje, što znači da države članice mogu usvajati pravila koja su povoljnija za radnike. Sukladno tomu, države članice mogu, primjerice, postavljati pragove kojima se provodi *i* metoda iz podstavka i. *i* metoda iz podstavka ii., kao što je to manji broj otkaza na koje se direktiva odnosi tijekom duljeg razdoblja.

61. Zbog svih navedenih razloga dijelim stajalište koje su iznijeli društvo Bluebird, španjolska vlada, vlada Ujedinjene Kraljevine i mađarska vlada te Komisija prema kojem se predmetni pojam mora na isti način tumačiti i u pogledu podstavka i. i u pogledu podstavka ii. članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59, odnosno da označava jedinicu u koju su radnici koji su dobili otkaz raspoređeni radi obavljanja svojih zadataka. Stoga, ta direktiva ne zahtijeva – niti zabranjuje – zbrajanje broja otkaza u svim poslodavčevim pogonima radi provjere jesu li dosegnuti pragovi iz članka 1. stavka 1. točke (a).

39 — Usp. presudu od 7. prosinca 1995., Rockfon, EU:C:1995:420, t. 33. Čini se da je do te promjene, koje nije bilo u svim tadašnjim službenim jezičnim verzijama, došlo između savjetovanja s Parlamentom i savjetovanja s Gospodarskim i socijalnim odborom.

40 — Mišljenje nezavisnog odvjetnika Cosmasa u predmetu Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:242, t. 32. Moje isticanje

41 — Vidjeti, u tom pogledu, zapisnik s 2115. zasjedanja Vijeća (AGRI) održanog u Bruxellesu 20. srpnja 1998. (dokumenti br. C/98/254 i 10395/98), t. IX., u kojem stoji „[c]ilj je izravna konsolidacija (ili ‚službena kodifikacija' u smislu [točke 1. Međuinstitucionalnog sporazuma od 20. prosinca 1994. [–] Ubrzana metoda rada za službeno kodificiranje zakonodavnih tekstova (SL 1996., C 102, str. 2.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 1., svezak 17., str. 25.)]), bez ikakvih značajnih izmjena“.

42 — Vidjeti Rubinstein, M., „Highlights: April 2007“, 2007. *Industrial Relations Law Reports*, str. 225. *et seq*. i Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012. (4. izd.), str. 632. i 633.

43 — Vidjeti, osobito, Rubinstein, M., „Highlights: March 1996“, 1996. *Industrial Relations Law Reports*, str. 113. *et seq*.

44 — U članku 5. Direktive 98/59 stoji: „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.“

Na državama članicama je da odluče, gdje je to prikladno, povećati razinu zaštite temeljem članka 5. Direktive 98/59, pod uvjetom da će to u *svakoj* situaciji (ne samo u prosjeku, kako španjolska vlada ističe) biti povoljnije za radnike koji su dobili otkaze. Na nacionalnim je sudovima da provjere je li to uistinu slučaj.

62. Naposljetku, također treba istaknuti da je na sudovima koji su uputili zahtjeve da u sva tri predmeta utvrde kako je točno sastavljena lokalna radna jedinica jer je to činjenično pitanje. Primjerice, ako poslodavac upravlja s više trgovina u jednom trgovačkom centru, nije nezamislivo smatrati da sve te trgovine čine jednu lokalnu radnu jedinicu. Kako je to španjolska vlada navela, to će ovisiti o nekoliko čimbenika: (i) može li se smatrati da dotični skupni subjekt ima određeni stupanj trajnosti i stabilnosti; (ii) obavlja li jednu ili više određenih zadaća i (iii) jesu li njegova radna snaga, tehnička sredstva i organizacijska struktura prikladni za ostvarenje tih zadaća. Nije potrebno da subjekt ima pravnu, gospodarsku, financijsku, upravnu ili tehnološku autonomiju da bi ga se smatralo pogonom [45].

63. S obzirom na navedeno, nema potrebe odlučiti u pogledu zahtjeva društva Bluebird za ograničavanje vremenskih učinaka presude. U slučaju da Sud ne bude dijelio moje stajalište, taj se zahtjev u svakom slučaju čini neopravdanim, s obzirom na vrlo stroge pretpostavke u tom pogledu [46].

C – *Sporedna pitanja*

64. Kako je prije istaknuto, osim središnjeg pitanja o kojem se gore raspravljalo, u predmetima C-392/13 i C-80/14 javljaju se još neka druga pitanja.

1. Prvo pitanje u predmetu C-392/13: pojam „kolektivno otkazivanje“

65. Svojim prvim pitanjem Juzgado de lo Social No 33 u biti traži od Suda da razjasni mora li se pojam „kolektivno otkazivanje“ iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 tumačiti tako da zabranjuje odredbu nacionalnog prava koja ograničava područje primjene tog pojma isključivo na gospodarske, tehničke, organizacijske i proizvodne razloge. Da ponovim, u članku 1. stavku 1. točki (a) stoji da su otkazi na koje se direktiva odnosi oni koje poslodavac provodi iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika.

66. Iako je španjolska vlada na raspravi istaknula da je izabrala metodu iz podstavka i., meni se čini da je Španjolska provela kombinaciju metode iz podstavka i. i metode iz podstavka ii.: u članku 51. stavku 1. ET-a predviđa se promjenjiv pristup „tri mogućnosti“ koji pokriva metoda iz podstavka i., ali u kombinaciji s (duljim) razdobljem od 90 dana, koji upućuje na metodu iz podstavka ii. [47]. Unatoč tomu, u ovom je slučaju pitanje tumači li se člankom 51. stavkom 1. pojam „otkazivanje“ suviše usko. Taj pojam, koji ima ujednačeno značenje u pravu Unije, obuhvaća sve prestanke ugovora o radu koje radnici nisu željeli te koji su, stoga, bez njihova pristanka [48]. Osim toga, sudska praksa upućuje da se izraz „razlozi koji se ne odnose na osobu radnika“ mora tumačiti široko [49].

45 — Vidjeti presudu od 15. siječnja 2007., Athinaïki Chartopoïa, EU:C:2007:101, t. 27. i 28.

46 — Vidjeti presudu od 23. listopada 2014., Schulz i Egbringhoff, C-359/11 i C-400/11, EU:C:2014:2317, t. 57. *et seq.*

47 — Vidjeti presudu od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr., EU:C:2009:770, t. 22. do 24. Osim toga, Španjolska je također predvidjela, u četvrtom podstavku članka 51. stavka 1. ET-a, da se kolektivno otkazivanje primjenjuje kada prestanci ugovora o radu zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih i proizvodnih razloga utječu na čitavu radnu snagu poduzeća jer je došlo do potpunog prekida poslovnih aktivnosti poduzeća iako pragovi iz članka 1. stavka 1. Direktive 98/59 nisu dosegnuti, pod uvjetom da je broj pogođenih radnika veći od pet.

48 — Presuda od 7. rujna 2006., Agorastoudis i dr., C-187/05 do C-190/05, EU:C:2006:535, t. 28. i navedena sudska praksa

49 — Vidjeti, u tom smislu, presudu od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr., EU:C:2009:770, t. 34.

67. Sada države članice mogu temeljem članka 5. Direktive 98/59 pružiti radnicima zaštitu tako da, primjerice, produlje vrijeme koje je dopušteno za zbrajanje otkaza na koje se direktiva odnosi. Međutim, direktiva nije *smörgåsbord*, što znači da ne može svatko birati što ga je volja! Države članice ne mogu poništiti učinak povećane razine zaštite tako da ju smanje u drugim pogledima, primjerice, užim tumačenjem pojma „otkazivanje“ [50]. Kao ni metode za izračunavanje pragova – te, stoga, ni sami pragovi – taj pojam nije unutar njihove diskrecije [51].

68. Prvi podstavak članka 51. stavka 1. ET-a, kojim se provodi članak 1. Direktive 98/59, odnosi se samo na „prestanke ugovora o radu na temelju gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga“. Takva isključivost, čini se, ograničava otvoreno područje primjene pojma „otkazivanje“. Predmetno španjolsko zakonodavstvo podsjeća na predmet Komisija/Portugal, gdje je Portugal nezakonito isti pojam ograničio na otkaze iz strukturnih, tehnoloških ili cikličkih razloga [52]. Iako je Sud poslije, u predmetu Rodríguez Mayor i dr. [53], donekle prilagodio područje primjene tog pojma u pogledu prestanaka ugovora o radu do kojih dolazi zbog smrti poslodavca, potrudio se naglasiti razliku između te konkretne situacije i prethodne presude [54]. Budući da predmet C-392/13 ne obuhvaća takvu posebnu situaciju, ne vidim razlog zašto bi Sud presudio drukčije u odnosu na predmet Komisija/Portugal. Stoga, kako sud koji je uputio zahtjev i mađarska vlada ističu, članak 1. stavak 1. točka (a) Direktive 98/59 zabranjuje pravilo nacionalnog prava kao što je to članak 51. stavak 1. ET-a.

69. Međutim, španjolska se vlada poziva na sveobuhvatnu odredbu iz petog podstavka članka 51. stavka 1. ET-a. U njoj stoji da se, osim prestanaka ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili radi obavljanja određenih poslova (u daljnjem tekstu: ugovori na određeno vrijeme), u obzir moraju uzeti i drugi prestanci ugovora do kojih je došlo na inicijativu poslodavca zbog razloga koji se ne odnose na osobu radnika, pod uvjetom da se radi o najmanje pet prestanaka radnih odnosa.

70. U tom bih pogledu istaknuo da je peti podstavak članka 51. stavka 1. ET-a iznimno sličan drugom podstavku članka 1. stavka 1. Direktive 98/59 te se čini da joj daje učinak. Tom se potonjom odredbom uređuju „situacije istovjetne otkazima“ koje su izjednačene s „pravim otkazima“ („prave otkaze“ obilježava nedostatak pristanka radnika) [55]. Pod uvjetom da se radi o najmanje pet situacija istovjetnih otkazima, direktiva se na njih odnosi za potrebe izračunavanja pragova.

71. Ipak, i dalje je istina da, kada je riječ o „pravim otkazima“, Direktiva 98/59 ne zahtijeva da postoji najmanje pet takvih otkaza da bi se smatrali otkazima na koje se direktiva odnosi, činjenica koju je španjolska vlada prihvatila na raspravi. Stoga, čini se da zahtijevajući da postoji najmanje pet otkaza zbog razloga koji nisu gospodarski, tehnički, organizacijski ili proizvodni, članak 51. stavak 1. ET-a neovlašteno ograničava područje primjene pojma „otkazivanje“. Stoga predlažem da Sud na prvo pitanje u predmetu C-392/13 odgovori na način da članak 1. stavak 1. te direktive zabranjuje takvu odredbu.

50 — Vidjeti, u tom smislu, presudu od 8. lipnja 1982., Komisija/Italija, 91/81, EU:C:1982:212, t. 8. do 10.

51 — Vidjeti, u tom smislu, presudu od 18. siječnja 2007., Confédération générale du travail i dr., EU:C:2007:37, t. 47.

52 — Vidjeti presudu od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, EU:C:2004:605, t. 66. i izreku presude. Također vidjeti presudu od 8. lipnja 1994., Komisija/Ujedinjena Kraljevina, C-383/92, EU:C:1994:234, t. 29. do 32.

53 — EU:C:2009:770. Predmet se odnosi na pitanje, upućeno radi donošenja prethodne odluke, koje je veoma slično predmetnom.

54 — *Ibid.*, t. 52.

55 — Vidjeti presudu od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, EU:C:2004:605, t. 56. Do situacija istovjetnih otkazima dolazi, između ostalog, u okolnostima u kojima se radnik potiče na davanje pristanka, primjerice, u zamjenu za financijske koristi; vidjeti t. 46. i 47. mišljenja nezavisnog odvjetnika Tizzana u istom predmetu (EU:C:2004:139). Primjerice, radnici mogu pristati na dobrovoljno prijevremeno umirovljenje na inicijativu poslodavca a da im ono nije pojedinačno pripisivo; vidjeti Barnard, C., *op. cit.*, str. 631.

2. Drugo i treće pitanje u predmetu C-392/13: primjenjivost Direktive 98/59 na ugovore na određeno vrijeme

72. Tim dvama pitanjima Juzgado de lo Social No 33 traži smjernice u pogledu primjenjivosti Direktive 98/59 na ugovore na određeno vrijeme koji su okončani bilo istekom vremena bilo izvršenjem unaprijed određene usluge ili posla.

73. Drugim se pitanjem u biti pita trebaju li se ugovori na određeno vrijeme koji su okončani uzeti u obzir kao otkazi na koje se direktiva odnosi za potrebe izračunavanja pragova iz članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59. Međutim, u odluci kojom su upućena prethodna pitanja stoji da sud koji je uputio zahtjev samo želi znati zahtijeva li direktiva od tog suda da te prestanke radnih odnosa uključi u izračun pragova u korist „pravih otkaza“ – a da nije nužno da na njih primjenjuje postupak zaštite.

74. Čini se da se trećim pitanjem, iako nije jasno formulirano, pita je li članak 1. stavak 2. točka (a) Direktive 98/59 ograničen na kolektivne otkaze radnicima koji su zaposleni temeljem ugovora na određeno vrijeme gdje su razlozi otkaza isti (primjerice, ako više ugovora na određeno vrijeme istekne na kraju turističke sezone ili nakon završetka građevinskog projekta).

75. Odgovor na oba pitanja, kako su u biti mađarska vlada i Komisija navele, jasno proizlazi iz teksta članka 1. stavka 2. točke (a) Direktive 98/59. Ta odredba isključuje ugovore na određeno vrijeme iz područja primjene direktive, osim ako takvi otkazi uslijede prije dana isteka ili izvršenja odnosnih ugovora. S obzirom na narav takvih ugovora, koji – kako Komisija ispravno navodi – nužno završavaju kada ugovoreno razdoblje istekne, to pravilo djeluje u potpunosti uvjerljivo. Doista, ugovor na određeno vrijeme koji jednostavno istekne nije isto što i otkaz stalno zaposlenog radnika zbog razloga koji se ne odnose na tog radnika.

76. Drugi podstavak članka 1. stavka 1. Direktive 98/59 ne dovodi u pitanje to tumačenje. Kako je gore navedeno, tom se odredbom uređuju situacije istovjetne otkazima. S druge strane, njome se ne uređuju ugovori na određeno vrijeme, kojima se bavi isključivo članak 1. stavak 2. Direktive. Iako se izuzeća općenito moraju tumačiti usko, tumačenjem u tekst članka 1. stavka 2. Direktive 98/59 nije moguće umetnuti dodatnu napomenu koja već nije tamo. To još više vrijedi u slučajevima gdje je zakonodavac Unije već umetnuo posebnu odredbu u tekst izuzeća, a da nije smatrao potrebnim dodati još jednu. U istom smislu, Sud je u prošlosti odbio usko tumačiti slično izuzeće iz članka 1. stavka 2. Direktive 98/59[56]. *A fortiori*, ne mogu primijeniti isključenje ugovora na određeno vrijeme samo na situacije u kojima su razlozi prestanka takvih ugovora isti.

77. U svakom slučaju, Juzgado de lo Social No 33 može uključiti sve prestanke ugovora na određeno vrijeme koji isteknu u izračun pragova ako je to dopušteno prema španjolskom pravu. Kako je istaknula mađarska vlada, država članicama nije zabranjeno usvajati, sukladno članku 5. Direktive 98/59, pravila koja su za radnike povoljnija.

78. Zbog tih razloga predlažem da zajednički odgovor na drugo i treće pitanje u predmetu C-392/13 bude da su, temeljem ispravnog tumačenja članka 1. stavka 2. točke (a) Direktive 98/59, svi kolektivni otkazi do kojih dođe u pogledu ugovora na određeno vrijeme isključeni iz područja primjene te direktive, osim kada takvi otkazi uslijede prije dana isteka ili izvršenja takvih ugovora. Nevažno je jesu li razlozi prestanka takvih ugovora isti. To ne onemogućava usvajanje nacionalnih pravila koja su za radnike povoljnija.

56 — Vidjeti presudu od 18. listopada 2012., Nolan, EU:C:2012:638, t. 42. i 43.

3. Drugo pitanje u predmetu C-80/14: iznad vertikalnog izravnog učinka

79. Svojim drugim pitanjem Court of Appeal pita je li, u posebnim okolnostima tog predmeta, državi članici zabranjeno tvrditi da se direktivom ne mogu nametati obveze privatnim pojedincima ako je pogrešno provedena. Razlozi upućivanja ovog pitanja u biti proizlaze iz stajališta koja su iznijeli USDAW i B. Wilson: država članica ne može se oslanjati na vlastitu nepotpunu provedbu Direktive 98/59 u postupku protiv insolventnih poslodavaca iz privatnog sektora ako je protiv te same države naknadno moguće podnijeti zahtjev temeljem nacionalnog zakonodavstva kojim je provedena Direktiva 2008/94. Drugim riječima, čini se da se tvrdi kako Direktiva 2008/94 na određeni način mijenja horizontalnu narav postupka pokrenutog temeljem Direktive 98/59 u vertikalnu.

80. U tom je smislu upućeno pitanje zanimljivo. Međutim, da bi se obveze iz Direktive 2008/94 primjenjivale, financijski zahtjev koji spada u područje primjene te direktive (kao što je zaštitna naknada) mora biti neisplaćen zbog insolventnosti poslodavca. Ako bi Sud presudio da je Ujedinjena Kraljevina pogrešno prenijela metodu iz podstavka ii. (te ne uzimajući u obzir mogućnost tumačenja nacionalnog prava u skladu s direktivom, pitanje za koje Court of Appeal izričito navodi kako se ne javlja među upućenim pitanjima), pravo na zaštitnu naknadu pretpostavlja da direktiva ima horizontalan izravan učinak u pogledu poslodavaca iz privatnog sektora – i solventnih i insolventnih. Bez tog horizontalnog učinka tvrdnje USDAW-a i B. Wilson dovele bi do apsurdne posljedice da bi radnici koji su dobili otkaz kod insolventnih poslodavaca imali veća prava od onih koji su dobili otkaz kod solventnih poslodavaca, što je nezamislivo. U svakom slučaju, nije se tvrdilo da Direktiva 98/59 ima horizontalan izravan učinak te ne vidim na koji bi način to mogao biti slučaj. U tim se okolnostima tvrdnje USDAW-a i B. Wilson čine neutemeljenima.

81. Neovisno o tome, budući da ne smatram da Ujedinjena Kraljevina nije ispravno provela Direktivu 98/59, predložit ću da Sud odbije odgovoriti na ovo pitanje.

IV – **Zaključak**

82. S obzirom na navedeno, predlažem da Sud na sljedeći način odgovori na pitanja koja je u predmetu C-182/13 uputio Industrial Tribunals (Sjeverna Irska) (Ujedinjena Kraljevina), na četvrto pitanje u predmetu C-392/13, koje je uputio Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Španjolska) i na pitanja koja je u predmetu C-80/14 uputio Court of Appeal (Engleska i Wales) (Ujedinjena Kraljevina):

— Pojam „pogon“ iz članka 1. stavka 1. točke (a) podstavka ii. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje ima isto značenje kao i u članku 1. stavku 1. točki (a) podstavku i. te direktive. Taj pojam označava jedinicu u koju su radnici koji su dobili otkaz raspoređeni radi obavljanja svojih zadataka, što sud koji je uputio zahtjev treba utvrditi. To ne onemogućava države članice da usvajaju provedbena pravila temeljem tog pojma koja su, bez smanjivanja razine minimalne zaštite, povoljnija za radnike. Nacionalni sud mora potvrditi da to doista jest slučaj.

U predmetu C-392/13 predlažem da Sud na sljedeći način odgovori na prvo, drugo i treće pitanje:

— Članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 zabranjuje odredbu nacionalnog prava kao što je to članak 51. stavak 1. Leya del Estatuto de los Trabajadores od 29. ožujka 1995., prema kojoj mora postojati najmanje pet prestanaka ugovora o radu bez pristanka dotičnih radnika, zbog razloga koji nisu gospodarski, tehnički, organizacijski ili proizvodni, da bi se ti prestanci radnih odnosa mogli uzeti u obzir kako bi se moglo utvrditi je li riječ o kolektivnom otkazivanju;

— Temeljem ispravnog tumačenja članka 1. stavka 2. točke (a) Direktive 98/59, sva kolektivna otkazivanja radnicima zaposlenima na temelju ugovora o radu sklopljenog na određeno vrijeme ili za određene poslove isključena su iz područja primjene te direktive, osim kada takvi otkazi uslijede

prije dana isteka ili izvršenja takvih ugovora. Nevažno je jesu li razlozi prestanka takvih ugovora isti. To ne onemogućava države članice da usvajaju pravila koja su, bez smanjivanja razine minimalne zaštite, povoljnija za radnike.