Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

13. svibnja 2015.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Kolektivno otkazivanje – Direktiva 98/59/EZ – Članak 1. stavak 1. podstavak 1. točka (a) – Pojam ‚pogon' – Načini izračuna broja otpuštenih radnika"

U predmetu C-182/13,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Ujedinjena Kraljevina), odlukom od 26. ožujka 2013., koju je Sud zaprimio 12. travnja 2013., u postupku

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

protiv

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

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 Bluebird UK Bidco 2 Limited, D. Reade, *QC*,

— za vladu Ujedinjene Kraljevine, L. Christie, u svojstvu agenta, uz asistenciju T. Warda, *QC*, i J. Holmesa, *barrister*,

— 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,

* Jezik postupka: engleski

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

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke (ii) 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 V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle i T. McGerty te njihovog nekadašnjeg poslodavca, Bluebird UK Bidco 2 Limiteda (u daljnjem tekstu: Bluebird), o pitanju zakonitosti njihovih otkaza.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Iz uvodne izjave 1. Direktive 98/59 proizlazi da je ta direktiva kodificirala 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 U skladu s uvodnom izjavom 2. Direktive 98/59, radnicima treba 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 glase:

„(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 nužnost usklađivanja zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje.

7 Članak 1. 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 Na temelju članka 2. Direktive 98/59:

„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 koriste 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.“

Pravo Ujedinjene Kraljevine

12 Direktiva 98/59 prenesena je u pravni poredak Sjeverne Irske odjeljkom XIII. Naloga iz 1996. o radničkim pravima (Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996.) i odjeljkom IV. poglavljem II. pročišćenog Zakona iz 1992. o sindikatima i radnim odnosima (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992) što se tiče Engleske, Walesa i Škotske.

13 Članak 216. Naloga iz 1996. o radničkim pravima propisuje da „poslodavac provodi savjetovanje, u vezi s otkazivanjem, sa svim osobama koje su odgovarajući predstavnici radnika na koje može utjecati predviđeno otkazivanje ili na koje mogu utjecati mjere donesene u vezi s tim otkazivanjem ako namjerava u pogonu ukinuti 20 ili više radnih mjesta u razdoblju od 90 dana“.

Glavni postupak i prethodna pitanja

14 Početkom 2012. poduzeće Bonmarché imalo je 394 prodavaonice sa ženskom odjećom u cijeloj Ujedinjenoj Kraljevini, u kojima je zapošljavalo 4000 osoba. Za potrebe svojeg poslovanja u Ujedinjenoj Kraljevini poduzeće Bonmarché smatralo je sve svoje prodavaonice u Sjevernoj Irskoj i onu jedinu na otoku Man kao jedno upravno područje (u daljnjem tekstu: područje Sjeverna Irska). Početkom 2012. područje Sjeverna Irska brojilo je 20 prodavaonica sa 180 zaposlenih osoba.

15 Tužiteljice u glavnom postupku bili su zaposlenici poduzeća Bonmarché u četiri različite prodavaonice. Te su se prodavaonice nalazile u različitim gradovima, to jest u Lurganu, Banbridgeu, Omaghu i Belfastu, od kojih je u svakoj bilo zaposleno manje od 20 osoba.

16 Svaka se prodavaonica smatrala „individualnim mjestom troška“, čiji su se proračuni određivali u glavnom sjedištu smještenom u Velikoj Britaniji. Upravo je glavno sjedište određivalo zalihe i promocijske prioritete u prodaji svake prodavaonice te je vršilo opskrbu prodajnim artiklima, odnosno organiziralo njihovu isporuku. Međutim, svaki direktor podružnice mogao je utjecati na obujam i vrstu isporučene robe. Direktori prodavaonica bili su odgovorni za ostvarenje ciljeva svojih prodavaonica. U okviru dodijeljene proračunske omotnice za radne sate, koja je bila određivana centralno, direktor podružnice imao je diskrecijsku ovlast u vezi s brojem osoba zaposlenih na puno radno vrijeme i na dio radnog vremena.

17 Budući da je društvo Bonmarché postalo insolventno, ono je 20. siječnja 2012. preneseno u Bluebird. Odmah nakon prijenosa Bluebird je pokrenuo postupak restrukturiranja, što je podrazumijevalo zatvaranje brojnih prodavaonica, uključujući one u kojima su radile tužiteljice u glavnom postupku.

18 Nakon Bluebirdovih otkaza tijekom 2012. društvo Bonmarché raspolagalo je sa samo 265 prodavaonica na državnom području Ujedinjene Kraljevine, koje su zapošljavale 2900 osoba. Broj prodavaonica smještenih u području Sjeverne Irske smanjen je sa 20 na 8, u kojima je broj zaposlenih osoba smanjen sa 180 na 75 radnika.

19 Tužiteljicama u glavnom postupku, kao i drugim radnicima, otkazano je 12. ožujka 2012. Postupku otkazivanja nije prethodio nikakav postupak savjetovanja u smislu Direktive 98/59.

20 Iz odluke o upućivanju zahtjeva proizlazi da su V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle i T. McGerty bile raspoređene u sljedeće lokalne jedinice radi obavljanja svojih zadaća, redom: u prodavaonice u Lurganu, Banbridgeu, Omaghu i u prodavaonicu u Ann Street u Belfastu.

21 Tužiteljice u glavnom postupku podnijele su pred sudom koji je uputio zahtjev tužbu radi osporavanja valjanosti njihovih otkaza.

22 Taj je sud smatrao da je članak 1. stavak 1. podstavak 1. točku (a) podtočku ii. Direktive 98/59 moguće tumačiti u smislu da se broj 20, koji se u njemu navodi, odnosi na broj zaposlenika u okviru pojedinog pogona, ali da je također moguće smatrati i da se taj broj odnosi na osobe kojima je otkazano u cjelokupnom poduzeću poslodavca. On navodi da je u ovom slučaju prikladno teleološko tumačenje i da iz presude Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) proizlazi da je Direktivu 75/129, koju je nadomjestila Direktiva 98/59, trebalo tumačiti tako da omogućuje obuhvaćanje što je većeg mogućeg broja gospodarski uvjetovanih otkaza.

23 U tim je uvjetima Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (radni sud (Sjeverna Irska), Belfast), odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

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

2. U slučaju niječnog odgovora, može li organizacijska podjedinica poduzeća, koje se sastoji od, ili koje uključuje, više od jedne lokalne jedinice zapošljavanja, biti ‚[pogon]’ u smislu članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke ii. te direktive?

3. Odnosi li se izraz ‚najmanje 20’ u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) podtočki ii. navedene direktive na broj otkazivanja u svim pogonima poslodavca ili se ipak odnosi na broj otkazivanja po pogonu? Drugim riječima, odnosi li se broj ‚20’ na 20 ‚u određenom pogonu’ ili na 20 sveukupno?“

O prethodnim pitanjima

24 Sud koji je uputio zahtjev svojim pitanjima, koja valja ispitati zajedno, u biti pita, s jedne strane, treba li pojam „[pogon]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke ii. Direktive 98/59 tumačiti na isti način kao i pojam „[pogon]“ iz točke (a) podtočke i. istog podstavka i, s druge strane, treba li članak 1. stavak 1. podstavak 1. točku (a) podtočku ii. Direktive 98/59 tumačiti u smislu da se protivi nacionalnom propisu koji predviđa obvezu obavješćivanja i savjetovanja radnika u slučaju davanja otkaza tijekom razdoblja od 90 dana najmanje 20-orici radnika u pojedinom pogonu poduzeća, a ne u slučaju kad ukupan broj otkazivanja u svim pogonima ili u određenim pogonima poduzeća tijekom istog razdoblja doseže ili premašuje prag od 20 radnika.

25 Kao što to proizlazi iz odluke o upućivanju zahtjeva i očitovanja podnesenih Sudu, Ujedinjena Kraljevina je prilikom prenošenja Direktive 98/59 za njezinu primjenu odabrala prag koji se nalazi u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) podtočki ii. te direktive. Na temelju primjenjivog nacionalnog prava, kad poslodavac namjerava u pogonu ukinuti najmanje 20 radnih mjesta u razdoblju od 90 dana, on je dužan poštovati postupak obavješćivanja i savjetovanja radnika o tom pitanju.

26 U tom pogledu odmah valja navesti da u skladu sa sudskom praksom 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.).

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

28 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.

29 Iz točke 5. presude Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) proizlazi da se Kraljevina Danska, u kojoj se nalazio sud koji je uputio zahtjev za prethodnu odluku u predmetu koji je doveo do te presude, odlučila za mogućnost predviđenu u članku 1. stavku 1. točki (a) podtočki i. navedene direktive.

30 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.

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

32 Sud je u točki 28. presude Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) smatrao da s obzirom 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 nikakvu pravnu autonomiju, kao ni gospodarsku, financijsku, upravnu ili tehnološku autonomiju, da bi se moglo okarakterizirati kao „[pogon]“.

33 Stoga iz sudske prakse Suda proizlazi da kad „poduzeće“ obuhvaća više tijela koja odgovaraju kriterijima navedenima u točkama 28., 30. i 32. 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.

34 Ta je sudska praksa primjenjiva na ovaj predmet.

35 Valja navesti da je značenje izraza „[pogon]“ ili „[pogoni]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke i. Direktive 98/59 isto kao i značenje izraza „[pogon]“ ili „[pogoni]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke ii. te direktive.

36 U tom pogledu nije bitna okolnost, koja je istaknuta tijekom rasprave pred Sudom, prema kojoj se izraz „[pogon]“ koristi u množini, među ostalim, u verziji te odredbe na engleskom, španjolskom, francuskom i talijanskom jeziku. Naime, u tim je jezičnim verzijama pojam „[pogoni]“ u množini kako u točki (a) podtočki i., tako i u točki (a) podtočki ii. navedene odredbe. Usto, kao što je to naglasio nezavisni odvjetnik u točki 15. svojeg mišljenja, veći broj drugih jezičnih verzija članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke ii. Direktive 98/59 upotrebljava taj pojam u jednini, što isključuje tumačenje prema kojem prag predviđen tom odredbom obuhvaća sve „[pogone]“ jednog „poduzeća“.

37 Mogućnost koja se nalazi u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) podtočki ii. Direktive 98/59, osim razlike u razdobljima tijekom kojih dolazi do otkazivanja, javlja se u biti kao istovrsna alternativa mogućnosti koja se nalazi u točki (a) podtočki i. te iste odredbe.

38 Nijedan element u tekstu članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) Direktive 98/59 ne upućuje na to da je izrazima „[pogon]“ ili „[pogoni]“, koji se nalaze u istom podstavku te odredbe, potrebno dati drukčije značenje.

39 U tom pogledu valja podsjetiti da Sud u predmetu koji je doveo do presude Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) nije ispitivao je li Helenska Republika odabrala mogućnost predviđenu u točki (a) podtočki i. ili u točki (a) podtočki ii. članka 1. stavka 1. podstavka 1. Direktive 98/59. Izreka te presude odnosi se na članak 1. stavak 1. točku (a), bez razlikovanja između mogućnosti koje se nalaze u točki (a) podtočki i. ili u točki (a) podtočki ii. te odredbe.

40 Činjenica da zakonodavac državama članicama nudi izbor između mogućnosti koje se nalaze u članku 1. stavku 1. podstavku 1. točki (a) podtočki i. i u točki (a) podtočki ii. Direktive 98/59 znači da pojam „[pogon]“ ne može imati potpuno drukčiji opseg ovisno o tome je li dotična država članica odabrala jednu ili drugu ponuđenu alternativu.

41 Usto, tako široko razlikovanje bilo bi protivno nužnosti usklađivanja zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, koje naglašava uvodna izjava 7. Direktive 98/59.

42 Što se tiče pitanja koje je postavio sud koji je uputio zahtjev, naime zahtijeva li članak 1. stavak 1. podstavak 1. točka (a) podtočka ii. Direktive 98/59 uzimanje u obzir otkazivanja u svakom pogonu promatranom odvojeno, tumačenje prema kojem bi ta odredba zahtijevala uzimanje u obzir svih provedenih otkazivanja u svim pogonima poduzeća zasigurno bi značajno povećalo broj radnika koji bi mogao ostvarivati zaštitu Direktive 98/59, što odgovara jednom od njezinih ciljeva.

43 Međutim, valja podsjetiti da cilj te direktive nije samo radnicima pružiti veću zaštitu u slučaju kolektivnog otkazivanja, već također, s jedne strane, osigurati usporedivu zaštitu prava radnika u različitim državama članicama i, s druge strane, ujednačiti troškove koje takva pravila zaštite uzrokuju poduzetnicima Unije (vidjeti u tom smislu presude Komisija/Ujedinjena Kraljevina, C-383/92, EU:C:1994:234, t. 16.; Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 48., i Confédération générale du travail i dr., C-385/05, EU:C:2007:37, t. 43.).

44 Ipak, tumačenje pojma „[pogon]“ kao što je to navedeno u točki 42. ove presude bilo bi, s jedne strane, protivno cilju osiguranja u svim državama članicama usporedive zaštite radničkih prava i, s druge strane, podrazumijevalo bi vrlo različite terete za poduzeća koja bi morala ispuniti obveze obavješćivanja i savjetovanja na temelju članaka 2. do 4. te direktive, ovisno o izboru dotične države članice, što bi također bilo protivno cilju koji slijedi zakonodavac Unije, a koji se sastoji u tome da se težina tereta učini usporedivom u svim državama članicama.

45 Valja dodati da bi se tim tumačenjem u područje primjene Direktive 98/59 stavila ne samo grupa radnika na koju se odnosi kolektivno otkazivanje, nego, ako je primjenjivo, i jedan radnik jednog pogona – pogona koji se možda nalazi u aglomeraciji koja je odvojena i udaljena od drugih pogona istog poduzeća – što bi bilo protivno pojmu „kolektivnog otkazivanja“ u uobičajenom smislu tog izraza. Štoviše, otkazivanje tom jednom radniku pokrenulo bi postupke obavješćivanja i savjetovanja predviđene odredbama Direktive 98/59, a koje nisu prilagođene za takav pojedini slučaj.

46 Međutim, valja podsjetiti da Direktiva 98/59 uspostavlja minimalnu zaštitu u vezi s obavješćivanjem i savjetovanjem radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja (vidjeti presudu Confédération générale du travail i dr., C-385/05, EU:C:2007:37, t. 44.). U tom pogledu valja navesti da je članak 5. te direktive državama članicama dodijelio mogućnost da primijene ili donesu zakone ili druge propise povoljnije za radnike ili da promiču ili omoguće primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.

47 U okviru te mogućnosti članak 5. Direktive 98/59 omogućava državama članicama da odobre zaštitu predviđenu tom direktivom ne samo radnicima jednog pogona, u smislu članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) navedene direktive, kojima je otkaz već dan ili će se tek dati, nego i svim radnicima koji su obuhvaćeni otkazivanjem od strane poduzeća ili dijela poduzeća istog poslodavca, s time da se pojam „poduzeće“ shvaća na način da obuhvaća sve zasebne jedinice zapošljavanja tog poduzeća ili tog dijela poduzeća.

48 Iako na taj način države članice imaju pravo predvidjeti povoljnija pravila za radnike na temelju članka 5. Direktive 98/59, one su ipak vezane autonomnim i ujednačenim tumačenjem pojma prava Unije, kao što je to „[pogon]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke i. te podtočke ii. te direktive, kao što to proizlazi iz točke 33. ove presude.

49 Iz prethodno navedenog proizlazi da definicija iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke i. te točke (a) podtočke ii. Direktive 98/59 zahtijeva da se provedena otkazivanja razmotre odvojeno za svaki pogon.

50 Tumačenje koje je Sud dao pojmu „[pogon]“, na koje se podsjeća u točkama 28., 30. i 32. ove presude, potvrđuju odredbe Direktive 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.), čiji članak 2. točke (a) i (b) također utvrđuje jasnu razliku između pojma „poduzeće“ i pojma „[pogon]“.

51 U ovom slučaju, na temelju informacija kojima Sud raspolaže, a koje su navedene u točki 16. ove presude, proizlazi da je svaka od prodavaonica o kojima je riječ u glavnom postupku zasebno tijelo koje je u načelu trajno, zaduženo za izvršavanje određenih zadaća, tj. uglavnom za prodaju robe, i koje u tu svrhu raspolaže s više radnika, tehničkih sredstava i organizacijskom strukturom jer je prodavaonica individualno mjesto troška kojim upravlja direktor.

52 Stoga takva prodavaonica može ispuniti kriterije iz sudske prakse, navedene u točkama 28., 30. i 32. ove presude, u vezi s pojmom „[pogon]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. Direktive 98/59, a što je ipak na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri u odnosu na konkretne okolnosti predmeta u glavnom postupku.

53 U tim uvjetima na postavljena pitanja valja odgovoriti da, s jedne strane, pojam „[pogon]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke ii. Direktive 98/59 treba tumačiti na isti način kao i pojam iz točke (a) podtočke i. istog podstavka i, s druge strane, da članak 1. stavak 1. podstavak 1. točku (a) podtočku ii. Direktive 98/59 treba tumačiti u smislu da se ne protivi nacionalnom propisu koji predviđa obvezu obavješćivanja i savjetovanja radnika u slučaju davanja otkaza tijekom razdoblja od 90 dana najmanje 20-orici radnika u pojedinom pogonu poduzeća, a ne u slučaju kad ukupan broj otkazivanja u svim pogonima ili u određenim pogonima poduzeća tijekom istog razdoblja doseže ili prelazi prag od 20 radnika.

Troškovi

54 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:

Pojam „[pogon]“ iz članka 1. stavka 1. podstavka 1. točke (a) podtočke ii. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje treba tumačiti na isti način kao i pojam iz točke (a) podtočke i. istog podstavka.

Članak 1. stavak 1. podstavak 1. točku (a) podtočku ii. Direktive 98/59 treba tumačiti u smislu da se ne protivi nacionalnom propisu koji predviđa obvezu obavješćivanja i savjetovanja radnika u slučaju davanja otkaza tijekom razdoblja od 90 dana najmanje 20-orici radnika u pojedinom pogonu poduzeća, a ne u slučaju kad ukupan broj otkazivanja u svim pogonima ili u određenim pogonima poduzeća tijekom istog razdoblja doseže ili prelazi prag od 20 radnika.

Potpisi