Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

30. travnja 2015.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Kolektivno otkazivanje – Direktiva 98/59/EZ – Članak 1. stavak 1. prvi podstavak točka (a) – Pojam ‚pogon' – Način izračunavanja broja radnika kojima se otkazuje"

U predmetu C-80/14,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Ujedinjena Kraljevina), odlukom od 5. veljače 2014., koju je Sud zaprimio 14. veljače 2014., u postupku

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

protiv

WW Realisation 1 Ltd, u likvidaciji,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

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 Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) i B. Wilson, D. Rose, *QC* i I. Steele, *barrister*, koje je opunomoćio M. Cain, *solicitor*,

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

* Jezik postupka: engleski

— za španjolsku vladu, L. Banciella Rodríguez-Miñón i M. J. García-Valdecasas Dorrego, u svojstvu agenata,

— za mađarsku vladu, M. Fehér i G. Koós kao i A. Pálfy, 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

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) 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 Ovaj je zahtjev postavljen u okviru spora između, s jedne strane, Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) i B. Wilson protiv WW Realisation 1 Ltd, u likvidaciji (u daljnjem tekstu: Woolworths), te, s druge strane, USDAW-a protiv Ethel Austin Ltd (u daljnjem tekstu: Ethel Austin) i Secretary of State for Business, Innovation and Skills (ministarstvo trgovine, inovacija i vještina, u daljnjem tekstu: ministarstvo trgovine) o zakonitosti kolektivnih otkaza koje su dali Woolworths i Ethel Austin. Ministarstvo trgovine tuženo je u glavnom postupku zbog toga što će, ako Woolworths ili Ethel Austin budu osuđeni na plaćanje tzv. otpremnine, ali ju ne budu mogli isplatiti, Ministarstvo trgovine morati zaposlenicima koji podnesu zahtjev isplatiti naknadu u iznosu koji ono ocijeni primjerenim za podmirenje te tražbine, u okviru zakonom određenog maksimalnog iznosa.

Pravni okvir

Pravo Unije

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

4 Prema uvodnoj izjavi 2. 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.

5 Uvodna izjava 3. i 4. 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 ističe nužnost promicanja usklađivanja zakonodavstava država članica koja se odnose 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 Sukladno članku 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

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. navedene direktive propisuje:

„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 utječe 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 koristi za traženje rješenja problema nastalih planiranim kolektivnim otkazivanjem.“

11 Članak 5. te direktive glasi:

„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 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (Konsolidirani zakon iz 1992. o sindikatima i radnim odnosima, u daljnjem tekstu: TULRCA) usmjeren je na provedbu obveza koje za Ujedinjenu Kraljevinu proizlaze iz Direktive 98/59.

13 Članak 188. stavak 1. TULRCA-a glasi kako slijedi:

„Kada poslodavac namjerava, zbog poslovno uvjetovanih razloga, otpustiti 20 ili više radnika u jednom pogonu tijekom razdoblja od 90 ili manje dana, mora se o tim otkazima savjetovati sa svim osobama koje legitimno predstavljaju radnike koji mogu biti pogođeni predviđenim otkazima ili mjerama povezanim s tim otkazima.“

14 Prema članku 189. stavku 1. TULRCA-a, ako poslodavac povrijedi, među ostalim, jednu od obveza vezanih uz navedeno savjetovanje, zainteresirani sindikat radnika može na toj osnovi podnijeti tužbu Employment Tribunalu (radni sud) ili, u bilo kojem drugom slučaju, tužbu može podnijeti svaki radnik koji je žrtva te povrede ili bilo koji radnik kojeg se otpušta iz poslovno uvjetovanih razloga. Ako se utvrdi da je tužba osnovana, isplata „zaštitne naknade“ kao naknade štete može se naložiti na temelju članka 189. stavka 2. TULRCA-a.

15 Članak 189. stavak 3. TULRCA-a propisuje da je cilj zaštitne naknade isplatiti naknadu svakom radniku koji je dobio otkaz iz poslovno uvjetovanih razloga ili kojega se namjerava otpustiti iz poslovno uvjetovanih razloga i u odnosu na čiji otkaz ili planirano otkazivanje je poslodavac povrijedio obvezu koja se odnosi na savjetovanje.

16 Sukladno članku 190. stavku 1. TULRCA-a, kada je dodijeljena zaštitna naknada, svaki radnik koji može biti ovlašten zahtijevati tu naknadu ima u načelu pravo da mu poslodavac isplati naknadu za zaštićeno razdoblje.

17 Članak 192. stavak 1. TULRCA-a predviđa da se radnik koji ima pravo na zaštitnu naknadu može obratiti Employment Tribunalu zbog toga što mu poslodavac nije isplatio cijelu ili dio naknade. Ako se tužba usvoji, taj će sud naložiti poslodavcu da radniku isplati dugovani iznos zaštitne naknade sukladno članku 192. stavku 3. TULRCA-a.

18 Cilj dvanaestog poglavlja Employment Rights Acta iz 1996. (Zakon o pravima radnika iz 1996., u daljnjem tekstu: ERA) provedba je obveza Ujedinjene Kraljevine na temelju Direktive 2008/94/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2008. o zaštiti zaposlenika u slučaju insolventnosti njihovog poslodavca (SL L 283, str. 36.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 2., str. 28.).

19 Članak 182. ERA-e propisuje:

„Ako na temelju pisanog zahtjeva radnika [nadležno] ministarstvo utvrdi

a) da je radnikov poslodavac u stanju insolventnosti,

b) da je raskinuo radni odnos s radnikom i

c) da je na relevantan datum radnik imao pravo na isplatu ukupnih ili dijela svih tražbina iz dvanaestog poglavlja [ERA-e],

može, podložno odredbama članka 186., zatražiti od National Insurance Funda [nacionalni jamstveni fond] da radniku isplati iznos za koji procijeni da mu pripada na temelju tih tražbina.“

20 Članak 183. ERA-e odnosi se na okolnosti kada se poslodavac nalazi u stanju insolventnosti.

21 Prema članku 184. stavku 1. točki (a) ERA-e, tražbine iz dvanaestog poglavlja ERA-e obuhvaćaju sve neisplaćene plaće za jedan ili više tjedana (do najviše osam tjedana).

22 Članak 184. stavak 2. ERA-e navodi da se iznosi naknade koji proizlaze iz otpremnine prema članku 189. TULRCA-a trebaju smatrati neisplaćenim plaćama.

23 Članak 188. ERA-e propisuje da podnositelj zahtjeva za isplatu primjenom članka 182. ERA-e može podnijeti tužbu pred Employment Tribunalom ako mu Ministarstvo trgovine ne isplati ili mu isplati iznos niži od onoga koji je trebalo isplatiti. Ako taj sud utvrdi da Ministarstvo trgovine mora provesti isplatu primjenom članka 182., donosi odluku u tom smislu te utvrđuje iznos koji mora isplatiti.

Glavni postupak i prethodna pitanja

24 Woolworths i Ethel Austin djelovali su u sektoru veleprodaje na cijelom državnom području te su koristili lanac prodavaonica pod svojim tvrtkama „Woolworths“ i „Ethel Austin“. Ta društva postala su insolventna te je pokrenut stečajni postupak, što je dovelo do donošenja planova zbrinjavanja koji obuhvaćaju tisuće radnika u cijeloj Ujedinjenoj Kraljevini.

25 U tom kontekstu USDAW je, kao sindikalna organizacija, podnio tužbe pred Employment Tribunalom u Liverpoolu i Employment Tribunalom u Središnjem Londonu protiv tih dvaju društava u ime i za račun više tisuća svojih članova, bivših radnika tih društava otpuštenih zbog poslovno uvjetovanih razloga.

26 USDAW ima više od 430.000 članova u Ujedinjenoj Kraljevini koji se bave različitim zanimanjima.

27 B. Wilson radila u jednoj od prodavaonica lanca „Woolworths“ u Saint Ivesu (Ujedinjena Kraljevina) te je bila predstavnica USDAW-a na nacionalnom forumu radnika (poznatom i kao „kolegijalni krug“) koji je osnovao Woolworths radi rješavanja različitih pitanja, osobito onih koja se odnose na prethodno savjetovanje u slučaju kolektivnog otkazivanja.

28 USDAW i B. Wilson zatražili su da se poslodavcima naloži isplata zaštitna naknada otpuštenim radnicima zato što nije poštovan postupak savjetovanja koji prethodi planu zbrinjavanja koji predviđa TULCRA.

29 Prema relevantnim odredbama ERA-e, ako je Woolwothsu ili Ethel Austinu bila naložena isplata zaštitne naknade, a oni nisu mogli te naknade isplatiti, radnik je mogao zahtijevati tu isplatu od Ministarstva trgovine, koje je dužno isplatiti zaštitnu naknadu u zakonskim granicama, na temelju neisplaćenih plaća. Ako navedeno ministarstvo ne bi isplatilo zaštitnu naknadu, Employment Tribunal bi ga na to primorao sudskom odlukom, na zahtjev dotičnog radnika.

30 Odlukoma Employment Tribunala u Liverpoolu od 2. studenoga 2011. i Employment Tribunala u Središnjem Londonu od 18. siječnja 2012. dodijeljene su otpremnine određenom broju radnika koje su otpustili Woolworths i Ethel Austin. Međutim, za oko 4500 radnika ta je zaštitna naknada odbijena zato što su radili u pogonima s manje od 20 zaposlenika i zato što se svaki pogon moralo razmatrati odvojeno.

31 USDAW i B. Wilson podnijeli su žalbe protiv tih odluka pred Employment Appeal Tribunalom (žalbeni radni sud), koji je 30. svibnja 2013. donio odluku da tumačenje članka 188. stavka 1. TULRCA-a u smislu kompatibilnom s Direktivom 98/59 iziskuje uklanjanje pojmova „u pogonima“, sukladno obvezi nacionalnog suca da tumači svoje nacionalno pravo u svjetlu teksta i svrhe direktive, koja proizlazi iz presude Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395). Taj sud je također odlučio da su se, s jedne strane, USDAW i B. Wilson mogli pozvati na izravni učinak prava iz Direktive 98/59 zato što je ministar trgovine bio stranka u postupku i, s druge strane, zato što je bio obvezan isplatiti zaštitne naknade svim radnicima. Iz navedene odluke još proizlazi da se obveza prethodnog savjetovanja primjenjuje onda kada poslodavac namjerava otpustiti 20 i više radnika iz poslovno uvjetovanih razloga, tijekom razdoblja od 90 dana ili manje, neovisno o tome u kojim pogonima stvarno rade.

32 U tom je kontekstu ministar trgovine zatražio pravo na podnošenje žalbe pred sudom koji je uputio zahtjev, što je Employment Appeal Tribunal i dopustio rješenjem od 26. rujna 2013.

33 Sud koji je uputio zahtjev istaknuo je da su stranke u glavnom postupku suglasne s činjenicom da je tijekom prenošenja Direktive 98/59 Ujedinjena Kraljevina odabrala rješenje predviđeno člankom 1. stavkom 1. prvim podstavkom točkom (a) pod ii) te direktive.

34 Taj sud navodi da USDAW i B. Wilson tvrde da se pojam „kolektivno otkazivanje“ iz članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod ii) Direktive 98/59 ne može ograničiti na slučaj u kojem se otpušta najmanje 20 radnika u svakom pogonu, već je usmjeren na slučaj gdje je najmanje 20 radnika istog poslodavca otpušteno tijekom razdoblja od 90 dana, neovisno o tome koliki je broj radnika u odnosnim pogonima, odnosno pogonima koje pogađaju ta otpuštanja.

35 USDAW i B. Wilson podredno ističu da, iako tu odredbu Direktive 98/59 treba tumačiti tako da je usmjerena na najmanje 20 radnika koji su predmet otkazivanja u svakom pogonu, pojam „pogon“ treba tumačiti tako da određuje ukupnost trgovačkih aktivnosti koje su provodili Woolworths i Ethel Austin. Naime, ukupnost trgovačkih aktivnosti konstitutivni je element gospodarske jedinice.

36 Prema USDAW-u i B. Wilson, smatrati da svaka prodavaonica predstavlja pogon u smislu navedene odredbe dovelo bi do nepravednog i arbitrarnog rezultata kada, kao u ovom slučaju, važan trgovački lanac obustavlja gotovo sve svoje poslovne aktivnosti, otpuštajući velik broj radnika na više prodajnih mjesta, od kojih pojedina zapošljavaju 20 ili više radnika, a ostala manje od toga. U tom slučaju, ne bi bilo normalno da radnici u najvećim prodavaonicama imaju pravo na savjetovanje koje prethodi njihovom kolektivnom otkazivanju, a da drugim radnicima koji rade u manjim prodavaonicama to pravo bude uskraćeno.

37 USDAW i B. Wilson su također mišljenja da bi takvo tumačenje Direktive 98/59 potaknulo poslodavce da podijele svoje aktivnosti tako da izbjegnu svoje obveze prema toj direktivi s obzirom na to da su, neovisno o prodavaonici u kojoj rade, radnici dio istog plana otkazivanja te da je cilj Direktive 98/85 osnažiti zaštitu radnika.

38 USDAW i B. Wilson smatraju da, s obzirom na to da je Ministarstvo trgovine odgovorno za isplatu zaštitnih naknada sukladno Direktivi 2008/94, imaju pravo osloniti se na učinke Direktive 98/59 temeljem njezinog načela vertikalnog izravnog učinka.

39 Pred sudom koji je uputio zahtjev Ministarstvo trgovine, pozivajući se na presude Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) i Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), tvrdi da pojam „pogon“ u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) pod ii) Direktive 98/59 znači jedinica u kojoj su dotični radnici raspoređeni radi obavljanja svojih zadataka te da tom pojmu treba pridati isti doseg kao onaj koji ima prema članku 1. stavku 1. točki (a) pod i) Direktive 75/129 i Direktive 98/59.

40 Ministarstvo trgovine dodaje i da bi zakonodavac Unije, da je imao namjeru da članak 1. stavak 1. točka (a) pod ii) obuhvaća sve radnike zaposlene kod jednog poslodavca, koristio pojam različit od „pogona“, primjerice „poduzetnik“ ili „poslodavac“.

41 Iz toga proizlazi da, ako se otpušta 19 radnika jednog pogona, ne dolazi do „kolektivnog otkazivanja“ u smislu Direktive 98/59, dok ako se otpušta 20 radnika, mogu se primijeniti prava zajamčena tom direktivom.

42 U tim je uvjetima Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Žalbeni sud (Engleske i Walesa) (građanski odjel)) odlučio prekinuti postupak i postaviti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. a) Odnosi li se izraz „najmanje 20“ u članku l. stavku l. točki (a) pod 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) pod 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 gospodarskom i trgovačkom jedinicom, ili dio te djelatnosti u kojem se ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, a ne da znači jedinicu u koju je zaposlenik raspoređen za obavljanje zadataka, kao što je svaka pojedinačna prodavaonica?

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

i) bi privatni poslodavac, ako nije bilo propusta države članice da pravilno prenese Direktivu, morao isplatiti zaštitnu naknadu zaposleniku zbog povrede obveze savjetovanja primjenjujući navedenu direktivu i

ii) u slučaju insolventnosti tog poslodavca, u slučaju kada mu je naloženo plaćanje zaštitne naknade, a taj poslodavac ne može isplatiti tu naknadu te se isplata zatraži od države članice, mora li ta država članica isplatiti naknadu u korist radnika, primjenjujući nacionalno zakonodavstvo kojim se prenosi Direktiva 2008/94, podložno bilo kojem ograničenju odgovornosti nametnutom jamstvenoj ustanovi navedene države članice u skladu s člankom 4. te direktive?“

O prethodnim pitanjima

43 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li, s jedne strane, pojam „pogon“ iz članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod ii) Direktive 98/59 tumačiti jednako kao i pojam „pogon“ iz točke (a) pod i) tog istog podstavka i, s druge strane, treba li članak 1. stavak 1. prvi podstavak točku (a) pod ii) Direktive 98/59 tumačiti u smislu da se protivi nacionalnom propisu koji predviđa obvezu obavješćivanja i savjetovanja radnika u slučaju otpuštanja, tijekom razdoblja od 90 dana, najmanje 20 radnika u pojedinačnom pogonu jednog poduzetnika, a ne kada ukupni broj otkaza u svim pogonima ili u određenim pogonima jednog poduzetnika tijekom istog razdoblja dostiže ili premašuje prag od 20 radnika.

44 Kao što proizlazi iz odluke kojom se upućuje prethodno pitanje te očitovanja podnesenih Sudu, prilikom prenošenja Direktive 98/59 Ujedinjena Kraljevina se odlučila za prag primjene te direktive naveden u članku 1. stavku 1. prvom podstavku točki (a) pod ii) iste direktive. Temeljem primjenjivog nacionalnog prava, kada poslodavac namjerava otpustiti najmanje 20 radnika tijekom razdoblja od 90 dana, glede tog pitanja mora poštovati postupak obavješćivanja i savjetovanja s radnicima o tom pitanju.

45 Ponajprije, treba zaključiti u tom pogledu da prema sudskoj praksi Suda pojam „pogon“, koji nije definiran u Direktivi 98/59, predstavlja pojam iz prava Unije te se ne može 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.).

46 Sud je već tumačio pojam „pogon“ ili „pogoni“ koji se nalazi u članku 1. stavku 1. prvom podstavku točki (a) Direktive 98/59.

47 U točki 31. presude Rockfon (EU:C:1995:420) Sud je, pozivajući se na točku 15. presude Botzen i dr. (186/83, EU:C:1985:58), primijetio da radni odnos u biti karakterizira veza koja postoji između radnika i dijela poduzeća u koje je raspoređen kako bi obavljao svoje zadatke. Sud je stoga odlučio u točki 32. presude Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) da pojam „pogon“ koji se nalazi u članku 1. stavku 1. prvom podstavku točki (a) Direktive 98/59 treba tumačiti kao da određuje, ovisno o okolnostima, jedinicu u koju su radnici na koje se otkazivanje odnosi raspoređeni radi obavljanja svojih zadataka. Činjenica da odnosna jedinca raspolaže upravom koja može na neovisan način provesti kolektivno otkazivanje nije od temeljnog značaja za definiciju pojma „pogon“.

48 Iz točke 5. presude Rockfon (EU:C:1995:420) proizlazi da je Kraljevina Danska, gdje je sud od kojeg je došao zahtjev za prethodnu odluku u predmetu koji je završio tom presudom, odabrala rješenje predviđeno člankom 1. stavkom 1. točkom (a) pod i) te direktive.

49 U presudi Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Sud je 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.

50 Korištenjem pojmova „poseban entitet“ i „u okviru jednog poduzeća“, Sud je razjasnio da su pojmovi „poduzeće“ i „pogon“ različiti i da pogon obično predstavlja dio poduzeća. To međutim ne isključuje da se kada se poduzeće ne sastoji od više posebnih jedinica, pogon i poduzeće mogu podudarati.

51 U točki 28. presude Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Sud je 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]“.

52 Slijedom navedenoga, iz sudske prakse Suda proizlazi da kada „pogon“ obuhvaća više entiteta koji odgovaraju kriterijima navedenim u točkama 47., 49. i 51. ove presude, entitet u koji su radnici pogođeni otpuštanjima raspoređeni radi obavljanja svojih zadataka jest taj koji predstavlja „pogon“ u smislu članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) Direktive 98/59.

53 Ta se sudska praksa primjenjuje u ovom predmetu.

54 Treba zaključiti da je značenje pojmova „pogon“ ili „pogoni“ iz članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod i) Direktive 98/59 isto kao i pojmova „pogon“ ili „pogoni“ iz članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod ii) te direktive.

55 U tom pogledu okolnost, istaknuta tijekom rasprave pred Sudom, prema kojoj se pojam „pogon“ koristi u množini osobito u verzijama te odredbe na engleskom, španjolskom, francuskom i talijanskom jeziku, nije relevantna. Naime, u tim jezičnim verzijama pojam „pogoni“ koristi se u množini kako u točki (a) pod i) tako i u točki (a) pod ii) navedene odredbe. Štoviše, kao što je nezavisni odvjetnik istaknuo u točki 53. svojeg mišljenja, više drugih jezičnih verzija članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod ii) Direktive 98/59 koristi taj pojam u jednini, što isključuje tumačenje prema kojem se prag predviđen potonjom odredbom odnosi na sve „pogone“ jednog „poduzeća“.

56 Mogućnost navedena u članku 1. stavku 1. prvom podstavku točki (a) pod ii) Direktive 98/59, osim razlike u razdobljima tijekom kojih dolazi do otkazivanja, pojavljuje se kao u biti identična alternativa mogućnosti iz točke (a) pod i) te iste odredbe.

57 Nijedan element u tekstu članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) Direktive 98/59 ne upućuje da bi trebalo pridati različito značenje pojmovima „pogon“ i „pogoni“ iz istog podstavka te odredbe.

58 U tom pogledu, treba podsjetiti da u predmetu koji je doveo do presude Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101) Sud nije ispitivao je li Helenska republika odabrala rješenje predviđeno u točki (a) pod i) ili u točki (a) pod ii) članka 1. stavka 1. prvog podstavka Direktive 98/59. Izreka te presude upućuje na članak 1. stavak 1. točku (a) bez razlike među opcijama u točki (a) pod i) ili točki (a) pod ii) te odredbe.

59 Činjenica da zakonodavac nudi državama članicama izbor između mogućnosti u točki (a) pod i) i točki (a) pod ii) članka 1. stavka 1. Direktive 98/59 upućuje da pojam „pogon“ ne može imati potpuno različit doseg ovisno o tome je li se odnosna država članica odlučila za jednu ili za drugu mogućnost koja joj je ponuđena.

60 Osim toga, toliko različit doseg bio bi protivan nužnosti promicanja usklađivanja zakonodavstava država članica koja se odnose na kolektivna otkazivanja koju ističe uvodna izjava 7. Direktive 98/59.

61 Što se tiče pitanja koje je istaknuo sud koji je uputio zahtjev, zahtijeva li članak 1. stavak 1. prvi podstavak točka (a) pod ii) uzimanje u obzir otkazivanja provedenog u svakom pogonu, razmotrenog odvojeno, tumačenje prema kojemu ta odredba zahtijeva uzimanje u obzir ukupnog broja otkaza u svim pogonima jednog poduzeća doduše značajno povećava broj radnika koji mogu koristiti zaštitu koju im pruža Direktiva 98/59, što odgovara jednom od ciljeva te direktive.

62 Međutim, treba podsjetiti da cilj te direktive nije samo jačanje zaštite radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja, nego, s jedne strane, osiguranje usporedive zaštite radničkih prava u različitim državama članicama i, s druge strane, ujednačavanje tereta koje ta 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.).

63 Međutim, tumačenje pojma „pogon“ kako je navedeno u točki 61. ove presude, s jedne strane, bilo bi protivno cilju usmjerenom na osiguranje usporedive zaštite prava radnika u svim državama članicama i, s druge strane, prouzročilo bi vrlo različite troškove za poduzetnike koji moraju ispuniti obveze obavješćivanja i savjetovanja na temelju članaka 2. do 4. te direktive prema izboru odnosne države članice, što bi također bilo protivno cilju koji želi postići zakonodavac Unije, a to je učiniti usporedivim teret troškova u svim državama članicama.

64 Potrebno je dodati da bi takvo tumačenje uvelo u područje primjene Direktive 98/59 ne samo skupinu radnika na koje se odnosi kolektivno otkazivanje nego, ako je potrebno, i samo jednog radnika jednog pogona – eventualno pogona koji se nalazi u aglomeraciji izdvojenoj i udaljenoj od ostalih pogona istog poduzeća – što bi bilo protivno pojmu „kolektivno otkazivanje“ u uobičajenom smislu toga izraza. Osim toga, otkazivanje samo jednom radniku pokrenulo bi postupke obavješćivanja i savjetovanja predviđene odredbama Direktive 98/59, koje nisu prilagođene takvom pojedinačnom slučaju.

65 Treba međutim 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 treba istaknuti da članak 5. te direktive daje pravo državama članicama da primijene ili donesu zakonodavne, regulatorne ili upravne odredbe koje su povoljnije za radnike ili da omoguće ili promiču primjenu ugovornih odredaba koje su povoljnije za radnike.

66 U okviru te mogućnosti, članak 5. Direktive 98/59 osobito omogućava državama članicama da dodijele zaštitu koju ta direktiva predviđa ne samo radnicima jednog pogona, u smislu članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) te direktive, koji su bili otpušteni ili će biti otpušteni, već također svim radnicima

na koje se odnosi otkazivanje u poduzeću ili dijelu poduzeća istog poslodavca, s obzirom na to da se podrazumijeva da pojam „poduzeće“ obuhvaća sve pojedine radne jedinice toga poduzeća ili dijela toga poduzeća.

67 Iako države članice stoga imaju pravo predvidjeti pravila povoljnija za radnike na temelju članka 5. Direktive 98/59, one su međutim vezane autonomnim i ujednačenim tumačenjem pojma prava Unije, kao što je pojam „pogon“ iz članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod i) i točke (a) pod ii) te direktive, kao što proizlazi iz točke 52. ove presude.

68 Iz prethodnoga proizlazi da definicija iz članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod i) i pod ii) Direktive 98/59 zahtijeva da se uzme u obzir otkazivanje provedeno u svakom pogonu razmotreno odvojeno.

69 Tumačenje koje je sudska praksa Suda pridala pojmu „pogon“, navedeno u točkama 47., 49. i 51. ove presude, podržano je odredbama 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) uspostavlja jasnu razliku između pojmova „poduzeće“ i „pogon“.

70 U ovom slučaju, iz očitovanja podnesenih Sudu proizlazi da, s obzirom na to da su otkazivanja u glavnom postupku provele dvije grupacije veletrgovina koje svoju djelatnost obavljaju putem prodavaonica smještenih širom cjelokupnog državnog područja, koje pretežno zapošljavaju manje od 20 radnika, Employment Tribunali su smatrali prodavaonice u koje su raspoređeni radnici na koje se odnosi otkazivanje posebnim „pogonima“. Na sudu koji je uputio zahtjev jest da provjeri je li to slučaj u pogledu konkretnih okolnosti glavnog postupka, prema sudskoj praksi navedenoj u točkama 47., 49. i 51. ove presude.

71 Pod tim uvjetima, na prvo pitanje je potrebno odgovoriti tako da, s jedne strane, pojam „pogon“ iz članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod ii) Direktive 98/59 treba tumačiti na isti način kao i pojam iz točke (a) pod i) istog podstavka i, s druge strane, da članak 1. stavak 1. prvi podstavak točku (a) pod ii) Direktive 98/59 treba tumačiti u smislu da se ne protivi nacionalnom propisu koji predviđa obvezu obavješćivanja i savjetovanja radnika u slučaju otpuštanja, tijekom razdoblja od 90 dana, najmanje 20 radnika u pojedinačnom pogonu jednog poduzetnika, a ne kada ukupni broj otkaza u svim pogonima ili u određenim pogonima jednog poduzetnika tijekom istog razdoblja dostiže ili premašuje prag od 20 radnika.

72 Budući da ispitivanje koje je Sud proveo nije uputilo na to da pravo Ujedinjene Kraljevine koje je predmet glavnog postupka nije u skladu s Direktivom 98/59, nije potrebno odgovoriti na drugo pitanje.

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:

Pojam „pogon“ iz članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) pod ii) Direktive 98/59/EZ Vijeća 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) pod i) istog podstavka.

Članak 1. stavak 1. prvi podstavak točku (a) pod ii) Direktive 98/59 treba tumačiti u smislu da se ne protivi nacionalnom propisu koji predviđa obvezu obavješćivanja i savjetovanja radnika u slučaju otpuštanja, tijekom razdoblja od 90 dana, najmanje 20 radnika u pojedinačnom pogonu jednog poduzetnika, a ne kada ukupni broj otkaza u svim pogonima ili u određenim pogonima jednog poduzetnika tijekom istog razdoblja dostiže ili premašuje prag od 20 radnika.

Potpisi