

Predmet C-300/19**Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

12. travnja 2019.

Sud koji je uputio zahtjev:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Španjolska)

Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:

25. ožujka 2019.

Tužiteljica:

UQ

Tuženik:

Marclean Technologies, S.L.U.

Predmet glavnog postupka

Predmet glavnog postupka jest kvalifikacija tužiteljčina otkaza.

Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku

Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na to treba li razdoblje od 30 ili 90 dana, u kojem treba doći do prestanka ugovora o radu kako bi se smatralo da postoji kolektivno otkazivanje, računati uzimajući pojedinačno otkazivanje koje je predmet spora kao odredišnu točku, polazišnu točku ili srednju točku. Pravnu osnovu čini članak 267. UFEU-a.

Prethodna pitanja

Prvo pitanje: Treba li članak 1. stavak 1. točku (a) podtočke i. i ii. Direktive Vijeća 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje tumačiti na način da referentno razdoblje od 30 ili 90 dana, utvrđeno kako bi se smatralo da postoji kolektivno otkazivanje,

uvijek treba računati prije datuma kada je provedeno pojedinačno otkazivanje koje je predmet spora?

Drugo pitanje: Može li se članak 1. stavak 1. točku (a) podtočke i. i ii. Direktive Vijeća 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje tumačiti na način da se referentno razdoblje od 30 ili 90 dana, utvrđeno kako bi se smatralo da postoji kolektivno otkazivanje, može računati nakon datuma kada je provedeno pojedinačno otkazivanje koje je predmet spora, pri čemu nije nužno da se ti kasniji prestanci ugovora o radu smatraju prijekarnim?

Treće pitanje: Mogu li se referentna razdoblja iz članka 1. stavka 1. točke (a) podtočaka i. i ii. Direktive Vijeća 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje tumačiti na način da je moguće uzeti u obzir otkazivanja ili prestanke ugovora o radu do kojih je došlo unutar 30 ili 90 dana, pri čemu je do otkaza koji je predmet spora došlo unutar navedenog razdoblja?

Navedene odredbe prava Unije

Članak 1. stavak 1. točka (a) podtočke i. i ii. Direktive 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.)

Presuda Suda od 13. svibnja 2015., Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318, t. 51. i t. 1. izreke)

Presuda Suda od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743, t. 20. do 22., 48., 49. i 51.)

Navedene odredbe nacionalnog prava

Članak 122. stavci 1. i 2. Leya 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (Zakon 36/2011 od 10. listopada o nadležnosti u sporovima o socijalnoj sigurnosti) (BOE br. 245 od 11. listopada 2011., str. 106584.)

Članak 51. stavak 1. Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido se ha aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Statut radnika, čiji je preinačeni tekst potvrđen Kraljevskom zakonodavnom uredbom 2/2015 od 23. listopada kojom se potvrđuje preinačeni tekst Zakona o statutu radnika) (BOE br. 255 od 24. listopada 2015., str. 100224.; u daljnjem tekstu: Statut radnika)

Presuda Sala Social del Tribunal Supremo (socijalno vijeće Vrhovnog suda, Španjolska) od 11. siječnja 2017. (ECLI:ES:TS:2017:258)

Rješenje Sala Social del Tribunal Supremo (socijalno vijeće Vrhovnog suda) od 27. lipnja 2018. (ECLI:ES:TS:2018:7471A)

Presuda Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska) od 6. listopada 2011. (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703)

Presuda Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije) od 16. prosinca 2011. (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358)

Sažet prikaz činjenica i glavnog postupka

- 1 Tužiteljica UQ počela je raditi za poduzetnika Marclean Technologies, S.L.U. 31. listopada 2016. na poslovima provjere kvalitete proizvedenih dijelova. Postala je privremeno nesposobna za rad 28. svibnja 2018.
- 2 Svi radnici koje je zaposlio poduzetnik Marclean Technologies, S.L.U. nalazili su se u postrojenjima poduzetnika Sandhar Group te tamo obavljali poslove provjere dijelova koje je proizveo potonji poduzetnik.
- 3 Poduzetnik je radnici koja je tužiteljica 31. svibnja 2018. poslao dopis o otkazivanju; poduzetnik je u trenutku samog otkaza priznao da je otkaz nezakonit te je radnici naknadno isplatio naknadu štete koja se, prema njegovu mišljenju, isplaćuje u slučajevima u kojima se u sudskom postupku utvrdi nezakonitost otkaza.
- 4 UQ je 11. lipnja 2018. protiv društva Marclean Technologies, S.L.U. podnijela tužbu za osporavanje otkaza u kojoj je zahtijevala da se otkaz proglašni ništavim ili, podredno, nezakonitim.
- 5 U razdoblju od 31. svibnja 2018. do 14. kolovoza 2018. ukupno je sedam osoba prestalo raditi za poduzetnika, od kojih četiri iz razloga koji se ne odnose na osobu radnika, dvije dobrovoljno i jedna zbog prestanka ugovora o radu na određeno vrijeme; 15. kolovoza 2018. u društvu je prestalo raditi 29 osoba; sve su se one vodile kao da su dale dobrovoljni otkaz, a 16. kolovoza 2018. počele su raditi za poduzetnika Risk Steward, S.L. Društvo Marclean Technologies, S.L.U. u potpunosti je prestalo djelovati 15. kolovoza 2018.
- 6 Budući da je sud imao dvojbe u pogledu te situacije, tražio je od službe za socijalnu sigurnost i tuženika informacije i dokumentaciju na temelju kojih se zaključuje da su svi radnici koji su 15. kolovoza 2018. „dobrovoljno” dali otkaz sljedeći dan zaposleni kod poduzetnika Risk Steward, S.L. Stoga smatra da je došlo do kolektivnog otkazivanja.

Ključni argumenti stranaka glavnog postupka

- 7 Tuženik navodi da otkazivanje tužiteljici nije ništavo, nego da je posljedica smanjenog djelovanja poduzetnika i neizvršavanja ugovornih obveza radnice, što su razlozi na kojima su se temeljili i otkazi drugim radnicima. Tuženik tvrdi da je prestao djelovati 15. kolovoza 2018. i da su zbog toga svi radnici prestali raditi kod poduzetnika u kolovozu 2018.
- 8 Tužiteljica se slaže da treba uputiti zahtjev za prethodnu odluku, s obzirom na to da smatra da se može ocijeniti, ako se razdoblje od 90 dana računa od datuma njezina otkazivanja, da je broj prestanaka ugovora o radu veći od najvećeg utvrđenog broja i da je stoga riječ o kolektivnom otkazivanju. Tuženik se tomu protivi jer tvrdi da nije došlo do prestanaka ugovora o radu koji se uzimaju u obzir u svrhu brojčanih ograničenja utvrđenih u članku 51. Statuta radnika.
- 9 Državno odvjetništvo, koje nije stranka u postupku, ali sudjeluje u njemu jer je riječ o pitanju zakonitosti i zaštiti prava radnika, nakon što je analiziralo sudsku praksu Suda uspoređujući je s Direktivom 98/59/EZ, tekstom nacionalnog pravila i sudskom praksom Tribunala Supremo (Vrhovni sud), zaključuje da na temelju tumačenja članka 51. Statuta radnika u pogledu načina na koji treba računati rok od 90 dana navedenog u španjolskoj sudskoj praksi nije moguće smatrati da je otkazivanje tužiteljici dio kolektivnog otkazivanja. Stoga se slaže s upućivanjem zahtjeva za prethodnu odluku, izradilo je smjernice te je predložilo pitanja koja su sudu koju je uputio zahtjev poslužila kao temelj.

Sažet prikaz obrazloženja prethodnih pitanja

- 10 U članku 1. stavku 1. točki (a) Direktive 98/59 navedeno je da kolektivno otkazivanje znači „otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika”. Direktivom se državama članicama pružaju dvije mogućnosti u pogledu minimalnog broja otkazivanja i razdoblja u kojem se otkazi zbrajaju. Ukratko, u slučaju iz podtočke i. utvrđeno je razdoblje od 30 dana u kojem broj otkaza do kojih treba doći ovisi o broju radnika kod poduzetnika, dok je u slučaju iz podtočke ii. utvrđeno razdoblje od 90 dana u kojem treba otpustiti najmanje 20 radnika.
- 11 Španjolski je zakonodavac odlučio preuzeti najpovoljnije aspekte obiju mogućnosti (rok od 90 dana iz drugog slučaja i broj radnika iz prvog slučaja). Tako se člankom 51. stavkom 1. Statuta radnika određuje:

„Za potrebe odredbi ovoga zakona, kolektivno otkazivanje znači prestanak ugovorâ o radu zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga kad otkazivanje u razdoblju od 90 dana obuhvaća barem:

- (a) 10 radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju manje od 100 radnika;
- (b) 10 % radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju između 100 i 300 radnika;

- (c) 30 radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju više od 300 radnika”.
- 12 U članku 122. stavku 2. Zakona 36/11 navedeno je pak da je prestanak ugovora o radu ništav „kad je donesen s namjerom povrede zakona, zaobilaženjem odredbi o kolektivnom otkazivanju”.
 - 13 Tribunal Supremo (Vrhovni sud) je u presudi od 11. siječnja 2017., donesenoj povodom žalbe u kasacijskom postupku radi ujednačavanja sudske prakse, presudio da se za utvrđivanje postojanja kolektivnog otkazivanja u obzir uzimaju samo prestanci ugovora o radu do kojih je došlo u razdoblju od 90 dana prije datuma pojedinačnog otkazivanja koje je predmet spora. U svakom slučaju, na temelju članka 51. stavka 1. zadnjeg podstavka Statuta radnika (u kojem je navedeno da, kad tijekom uzastopnog razdoblja od 90 dana, a radi izbjegavanja propisa, poduzetnik zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga prekine ugovore manjeg broja radnika nego što je to utvrđeno u tom članku, a da pritom ne postoje novi razlozi, smatra se da su ti novi prestanci ugovora izvršeni protuzakonito te se proglašavaju ništavima i bez učinka) moguće je utvrditi da je došlo do prijave u odnosu na prestanke ugovora koji su uslijedili nakon datuma otkazivanja koje je predmet spora. Tu sudsku praksu slijede i visoki sudovi; jedine iznimke, u okviru kojih je moguće uzimanje u obzir prestanaka ugovora o radu do kojih je došlo nakon pojedinačnog otkazivanja koje je predmet spora, prethode navedenoj presudi Tribunala Supremo (Vrhovni sud).
 - 14 Vremenska ograničenja ili referentna razdoblja drukčija su u Direktivi i članku 51. Statuta radnika jer, dok su u pravilu Unije utvrđena dva razdoblja, od 30 i 90 dana, ovisno o broju osoba na koje se odnose prestanci ugovora o radu koji se uzimaju u obzir, u nacionalnom pravilu utvrđeno je jedinstveno razdoblje od 90 dana, zbog čega se u nacionalnoj sudskoj praksi smatralo da je španjolski propis poboljšan u odnosu na odredbe Direktive, s obzirom na to da dulji rok radnicima pruža veća jamstva i zaštitu. Međutim, ova je situacija ista kao i u predmetu Rabal Cañas, odnosno riječ je o tome da bi španjolsko pravilo moglo biti povoljnije od Direktive ako to ne podrazumijeva gubitak prava dodijeljenih tom direktivom.
 - 15 U presudi Rabal Cañas analizirane su razlike između Direktive i španjolskog pravila o subjektu na koji treba primijeniti brojčani prag radnika, pogon ili poduzeće, te je zaključeno da nacionalni propis koji kao jedinu referentnu jedinicu navodi poduzeće, a ne pogon, kada primjena tog kriterija dovodi do onemogućavanja postupka obavješćivanja i savjetovanja utvrđenog u Direktivi i kada bi se otkazivanja, da je kao referentna jedinica bio upotrijebljen pogon, trebala kvalificirati kao kolektivno otkazivanje, treba tumačiti na način da je zamjenu pojma „pogon” pojmom „poduzeće” moguće smatrati povoljnom za radnike samo pod uvjetom da je taj element dodatan i da ne podrazumijeva napuštanje ili smanjenje zaštite dodijeljene radnicima u slučaju kad je, uzimajući u obzir pojam pogona, ostvaren broj otkazivanja, koji se zahtijeva Direktivom, za njihovo kvalificiranje kao kolektivno otkazivanje.

- 16 Obrazloženje zahtjeva za prethodnu odluku slijedi isti smisao. Valja razjasniti treba li način na koji treba računati razdoblja od 30 i 90 dana, i konkretnije 90 dana, tumačiti na isti način kao što se tumači u španjolskoj sudskoj praksi. Drugim riječima, pitanje je koje je pravilno tumačenje članka 1. stavka 1. točke (a) podtočke ii. Direktive („u razdoblju od 90 dana, najmanje 20, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu”), s obzirom na to da je u 90 dana od datuma otkazivanja tužiteljici došlo do 35 prestanaka ugovora o radu koji se uzimaju u obzir zbog potpunog prestanka poslovnih aktivnosti društva.
- 17 U dijelu u kojem su utvrđena referentna razdoblja, u Direktivi nije navedeno trebaju li se ona računati unatrag ili unaprijed. U pogledu tumačenja članka 51. stavka 1. Statuta radnika u španjolskoj sudskoj praksi navedeno je da razdoblje obvezno treba računati unatrag (odnosno na način da je konkretno pojedinačno otkazivanje koje je predmet spora *terminus ad quem*), što nije utvrđeno ni u jednom pravilu te je jednako uvođenju neopravdanog ograničenja prava na sudjelovanje i savjetovanje s predstavnicima radnika. Cilj pravila Unije jest omogućiti savjetovanje i sudjelovanje predstavnika radnika te ne bi imalo smisla jamčiti to savjetovanje i sudjelovanje ako se ocijeni da je došlo do kolektivnog otkazivanja u razdoblju koje je prethodilo pojedinačnom otkazivanju koje je predmet spora, ali ne i u kasnijem razdoblju.
- 18 Točno je da se člankom 51. stavkom 1. zadnjim podstavkom Statuta radnika nastoje procesuirati prijevarne radnje koje se sastoje od pojedinačnih otkazivanja kako bi se izbjeglo savjetovanje i sudjelovanje predstavnika radnika, ali taj se cilj lakše postiže ako se referentno razdoblje primjenjuje u oba smjera, što znači da se radnik može pozvati na druga pojedinačna otkazivanja za koja vjerojatno nije znao u trenutku kad je dobio otkaz, ali koja kasnije, kad se pribroje njegovu otkazivanju, dosežu broj prestanaka ugovora o radu koji pretpostavlja stvarno postojanje kolektivnog otkazivanja. U tom pogledu valja uzeti u obzir da je u postupku zbog otkazivanja radniku moguće pozvati se na pravilo za borbu protiv prijevara iz članka 51. stavka 1. zadnjeg podstavka Statuta radnika na način da je sam španjolski zakonodavac već predvidio mogućnost da, kada dođe do otkazivanja radniku, nije poznato postoje li ta otkazivanja ili kasniji prestanci ugovora o radu te je sudu povjerio zadaću da ispita je li u okviru tih kasnijih prestanaka ugovora o radu počinjena prijevara; odnosno ničim se ne sprečava da se nove činjenice ili nova saznanja o otkazivanjima ocijene u sudskom postupku.
- 19 Može se čak ocijeniti postojanje određenog stupnja proizvoljnosti ako se kasniji prestanci ugovora o radu ne priznaju i ne zbroje radi utvrđivanja je li došlo do kolektivnog otkazivanja; radnik koji je otpušten prije tih prestanaka ugovora o radu ne može se pozvati na njih i, suprotno tomu, radnici otpušteni nakon njih koji podnose tužbu mogu se na njih pozvati.
- 20 U konačnici, iako se zbog činjenice da je u španjolskom zakonodavstvu predviđeno pravilo za borbu protiv prijevara ono može smatrati poboljšanjem u odnosu na sadržaj Direktive, to ne znači da Direktivu treba prestati primjenjivati u skladu s njezinim odredbama, s obzirom na to da države članice pragove i

referentna razdoblja trebaju smatrati minimalnim vrijednostima. Stoga s obzirom na prijedlog državnog odvjetništva, sud koji je uputio zahtjev smatra nužnim postaviti pitanje trebaju li se kao objektivni podatak u obzir uzeti jedino prestanci ugovora o radu do kojih je došlo prije pojedinačnog otkazivanja koje je predmet spora, pri čemu se kasniji prestanci ugovora o radu uzimaju u obzir u slučaju da se ocijeni da je do njih došlo s ciljem izbjegavanja primjene odredbi kojima se uređuje kolektivno otkazivanje.

- 21 Drugo prethodno pitanje nužno proizlazi iz prvog pitanja, s obzirom na to da je, prema Statutu radnika, kasnije prestanke ugovora o radu moguće pribrojiti prestanku ugovora o radu koji je predmet spora samo ako se ocijeni da je poduzetnik prijevarno postupao; međutim, u Direktivi se uopće ne upućuje na tu ocjenu. Uzimanje u obzir razdoblja nakon datuma otkazivanja koje je predmet spora moglo bi se smatrati odredbom kojom se poboljšava sadržaj Direktive, pri čemu je navedena tvrdnja valjana samo ako se zanemari činjenica da je u Direktivi, kako je sastavljena i kako je može tumačiti Sud, utvrđeno uzimanje u obzir otkazivanja u oba smjera.
- 22 U konačnici, trećim pitanjem želi se saznati treba li 30 ili 90 dana računati u cjelini prije ili poslije pojedinačnog otkazivanja koje je predmet spora ili je moguće uzeti u obzir dio otkazivanja do kojih je došlo prije i dio otkazivanja do kojih je došlo poslije tog otkaza, a da se pritom ne premaši referentno razdoblje utvrđeno u Direktivi. Sud smatra da obvezujuća priroda pragova i razdoblja utvrđenih u Direktivi, osim ako se poboljšaju primjenom povoljnijih odredbi, i njihova autonomnost također zahtijevaju da ih se tumači autonomno. Stoga se ništa ne protivi tomu da se referentno razdoblje uzme u obzir u cjelini, za ranije ili kasnije prestanke ugovora o radu, punih 30 ili 90 dana prije ili kasnije, ili da se to razdoblje djelomično uzme u obzir prije i poslije predmetnog otkaza, odnosno da je, na primjer, moguće uzeti u obzir prestanke ugovora o radu do kojih je došlo 60 dana prije otkazivanja radniku i prestanke ugovora o radu do kojih je došlo 30 dana nakon tog otkazivanja. Drugim riječima, kako bi se situacija sagledala u cjelini, nužno je uzeti u obzir 90 ili 30 dana, razdoblje u kojem je do otkazivanja radniku koje je predmet spora došlo na početku, na kraju ili u sredini.