



Definicija kolektivnog otkazivanja u španjolskom zakonu protivna je pravu Unije

Španjolski propis navodi „poduzeće“ kao jedinu referentnu jedinicu, što može onemogućiti postupak obavješćivanja i savjetovanja predviđen pravom Unije, a da je kao referentna jedinica upotrijebljen pogon, otkazivanja bi se smatrala „kolektivnim otkazivanjem“

Direktiva Unije¹ propisuje da, kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnika radi postizanja sporazuma. „Kolektivno otkazivanje“ znači otkazivanje koje provodi poslodavac zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika kada broj viška radnika iznosi najmanje 20 u razdoblju od 90 dana, bez obzira na broj inače zaposlenih radnika u određenom pogonu. Direktiva se ne primjenjuje na kolektivno otkazivanje radnicima zaposlenima temeljem ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće, osim kada takvi otkazi uslijede prije dana isteka ili izvršenja takvih ugovora.

A. Rabal Cañas od siječnja 2008. radio je kao kvalificirani djelatnik u društvu Nexea koje je bilo dio poslovne grupe Correos. Društvo Nexea obavlja poslovnu djelatnost pružanja hibridnih poštanskih usluga. U srpnju 2012. društvo Nexea imalo je dva pogona, smještene u Madridu i Barceloni, koji su zapošljavali, redom, 164 i 20 osoba. U listopadu i studenome 2012. isteklo je pet ugovora o radu na određeno vrijeme (tri u pogonu u Madridu i dva u pogonu u Barceloni). Manje od 90 dana kasnije, u prosincu 2012., zbog gospodarskih razloga otpušteno je 13 drugih zaposlenika pogona u Barceloni (među kojima i A. Rabal Cañas). A. Rabal Cañas osporavao je svoj otkaz pred Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (inokosni sudac u području rada br. 33 iz Barcelone, Španjolska), navodeći da je društvo Nexea prijevarno izbjeglo primjenu postupka u vezi s kolektivnim otkazivanjem koji je bio obavezan na temelju Direktive.

U skladu sa španjolskim zakonom, kolektivno otkazivanje znači prestanak ugovora o radu zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga kad u razdoblju od 90 dana obuhvaća barem 10 % od broja radnika u poduzećima koja zapošljavaju između 100 i 300 radnika (slučaj koji obuhvaća društvo Nexea ako se u obzir uzme zajednički broj osoblja pogona u Madridu i Barceloni). Španjolski sud pojašnjava da, ako bi se pet ugovora o radu koji su zbog privremenosti prestali tijekom listopada i studenoga 2012. pridodalo 13 otkazivanja provedenih u prosincu 2012., ukupan broj prestanaka ugovora o radu bio bi 18 u razdoblju od 90 dana, što je broj koji predstavlja više od 10 % osoblja koje španjolsko zakonodavstvo zahtijeva radi mogućnosti njihova kvalificiranja „kolektivnim otkazivanjem“.

Španjolski sud u biti pita (i) protivi li se Direktiva nacionalnom propisu koji pojam „kolektivna otkazivanja“ definira koristeći se poduzećem kao jedinom referentnom jedinicom (u ovom slučaju, društvo Nexea, koje se sastoji od pogona u Madridu i Barceloni), a ne pogonom (u ovom slučaju, pogon u Barceloni), (ii) treba li radi utvrđivanja jesu li provedena kolektivna otkazivanja uzeti u obzir i pojedinačne prestanke ugovora o radu sklopljene na određeno vrijeme ili za određene zadaće, u slučaju kad ti prestanci nastupe na dan isteka ugovora o radu ili na dan ispunjenja te zadaće, i (iii) je li potrebno da radi utvrđivanja postojanja kolektivnih otkazivanja provedenih u okviru ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće razlog za takva

¹ Direktiva 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.)

kolektivna otkazivanja proizlazi iz istog okvira kolektivnog zapošljavanja na isto vrijeme ili za istu zadaću.

U svojoj današnjoj presudi Sud ponajprije podsjeća da, kad „poduzeće“ obuhvaća više tijela, tada je „pogon“ u smislu Direktive ono tijelo u kojem su radnici koji su obuhvaćeni otkazivanjem raspoređeni za obavljanje svojih zadaća. Stoga treba uzeti u obzir broj provedenih otkazivanja u svakom zasebnom pogonu istog poduzeća².

Sud proglašava da **nacionalni propis koji kao jedinu referentnu jedinicu navodi poduzeće, a ne pogon, krši Direktivu kada primjena tog kriterija dovodi do onemogućavanja postupka obavješćivanja i savjetovanja predviđenog Direktivom, a dotična otkazivanja bila bi okarakterizirana kao „kolektivno otkazivanje“ da je kao referentna jedinica bio upotrijebljen pogon.** Zamjena pojma „pogon“ pojmom „poduzeće“ može se 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 koja se zahtijevaju prema Direktivi za njihovo kvalificiranje kao „kolektivna otkazivanja“.

Međutim, Sud navodi da otkazivanja u slučaju A. Rabala Cañasa ne dosežu prag primjene predviđen španjolskim zakonom na razini poduzeća (Nexea). Sud dodaje da, s obzirom na to da pogon u Barceloni tijekom odnosnog razdoblja nije zapošljavao više od 20 radnika, nije dosegnut ni prag primjene predviđen Direktivom. Dakle, **Direktiva se u ovom slučaju ne primjenjuje.**

Kad je riječ o uzimanju u obzir **ugovora sklopljenih na određeno vrijeme ili za određenu zadaću**, Sud navodi da iz teksta i strukture te direktive jasno proizlazi da su takvi ugovori isključeni iz njezina područja primjene. Naime, takvi ugovori ne prestaju na inicijativu poslodavca, nego na temelju svojih odredaba ili na temelju primjenjivog zakona na dan kada im istječe rok ili na dan kada je ispunjena dotična zadaća. **Stoga radi utvrđivanja provedbe „kolektivnih otkazivanja“ u smislu Direktive nije potrebno uzeti u obzir pojedinačne prestanke takvih ugovora.**

Naposljetku, što se tiče pitanja u vezi s razlogom kolektivnih otkazivanja, Sud proglašava da **radi utvrđivanja postojanja kolektivnih otkazivanja provedenih u okviru ugovora o radu sklopljenih na određeno vrijeme ili za određene zadaće nije potrebno da razlog za takva kolektivna otkazivanja proizlazi iz istog okvira kolektivnog zapošljavanja na isto vrijeme ili za istu zadaću.** Sud primjećuje da Direktiva upotrebljava samo jedan kvalitativni kriterij (razlog za otkazivanje ne smije se „odnositi na osobu radnika“). Uvođenje drugih zahtjeva ograničilo bi područje primjene Direktive i moglo bi ugroziti njezin cilj zaštite radnika u slučaju kolektivnih otkazivanja.

NAPOMENA: Prethodni postupak omogućuje sudovima država članica da, u okviru postupka koji se pred njima vodi, upute Sudu pitanja o tumačenju prava Unije ili o valjanosti nekog akta Unije. Sud ne rješava spor pred nacionalnim sudom. Na nacionalnom je sudu da predmet riješi u skladu s odlukom Suda. Ta odluka jednako obvezuje i druge nacionalne sudove pred kojima bi se moglo postaviti slično pitanje.

Neslužbeni dokument za medije koji ne obvezuje Sud.

[Cjelovit tekst](#) presude objavljuje se na stranici CURIA na dan objave.

Osoba za kontakt: Iliana Paliova ☎ (+352) 4303 3708

² Vidjeti i presudu od istog datuma *Lyttle i dr.* (predmet [C-182/13](#)), kao i presudu od 30. travnja 2015. *USDAW i Wilson* (predmet [C-80/14](#), [Priopćenje za medije br. 47/15](#))