



Raskid ugovora o radu nastavno na odbijanje radnika da na svoju štetu prihvati jednostranu i bitnu promjenu osnovnih elemenata navedenog ugovora jest otkazivanje u smislu Direktive o kolektivnom otkazivanju

Stajalište prema kojem neprihvatanje radnika da mu se smanji plaća za 25 % nije obuhvaćeno pojmom otkazivanja oduzelo bi direktivi njezin puni učinak i ugrozilo bi zaštitu radnika

Radi utvrđivanja postoji li kolektivno otkazivanje, direktiva Unije¹ određuje da se za izračun broja viška radnika prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca zbog jednog ili više razloga, a koji se ne odnose na osobu radnika, izjednačuje se s kolektivnim otkazivanjem pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza.

Prema španjolskom zakonu, u poduzećima koja zapošljavaju između 100 i 300 radnika „kolektivnim otkazivanjem“ smatraju se prestanci ugovora o radu zbog objektivnih razloga kada u razdoblju od 90 dana ti prestanci obuhvaćaju barem 10 % radnika.

Društvo Gestora Clubs Dir, SL zapošljavalo je 3. rujna 2013. 126 zaposlenika, od kojih je 114 bilo vezano ugovorom na neodređeno vrijeme i njih 12 ugovorom na određeno vrijeme. Gestora je 16. i 26. rujna 2013. provela 10 pojedinačnih otkazivanja zbog objektivnih razloga, što je obuhvaćalo i Cristiana Pujantea Riveru. Tijekom 90 dana koji su prethodili i slijedili posljednjem od tih otkazivanja zbog objektivnih razloga prestalo je 27 drugih ugovora zbog različitih razloga (npr. osobito zbog isteka ugovora ili dobrovoljnog odlaska radnika). Jedan od tih prestanaka odnosio se na radnicu koja je prihvatila sporazumni raskid ugovora nakon što je bila obaviještena o promjeni svojih uvjeta rada (odnosno o 25 %-tnom smanjenju svoje fiksne naknade zbog istih objektivnih razloga kao što su to oni na koje se pozivalo kod različitih drugih prestanaka koji su nastupili između 16. i 26. rujna 2013.). Gestora je ipak priznala da su promjene ugovora o radu o kojima je radnica obaviještena prekoračile španjolskim zakonom dopuštene bitne promjene uvjeta rada te je pristala na obeštećivanje radnice.

C. Pujante Rivera podnio je tužbu protiv Gestore i Fonda de Garantía Salarial (Fond za osiguranje plaća) pred Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (Radni sud br. 33 iz Barcelone, Španjolska) smatrajući da je Gestora bila dužna primijeniti postupak kolektivnog otkazivanja. Prema mišljenju C. Pujantea Riveru, ako se uzmu u obzir prestanci ugovora koji su nastupili u razdoblju od 90 dana koji su prethodili i slijedili njegovu dobivanju otkaza, ostvaren je brojčani prag predviđen španjolskim zakonom s obzirom na to da su osim pet dobrovoljnih odlazaka svi drugi prestanci ugovora bili otkazivanje ili prestanak ugovora koji se izjednačuje s otkazivanjem.

Nacionalni sud postavio je Sudu veći broj pitanja o tumačenju direktive.

Svojom današnjom presudom Sud proglašava **da se radnici zaposleni temeljem ugovora sklopljenog na određeno vrijeme ili za određene zadaće moraju smatrati dijelom „inače“ zaposlenih radnika, u smislu direktive, u okviru dotičnog pogona.** U protivnome postoji opasnost da se svim radnicima koji su zaposleni u tom pogonu oduzmu prava koja im priznaje

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.)

direktiva i stoga povrijedi njezin koristan učinak. Ipak, Sud podsjeća² da se radnici čiji ugovori prestaju zbog redovitog isteka njihova roka ne uzimaju u obzir u svrhe utvrđivanja postojanja „kolektivnog otkazivanja“ u smislu direktive.

Sud dodaje da se kod utvrđivanja postoji li kolektivno otkazivanje u smislu direktive uvijek postojanja najmanje pet otkaza ne odnosi na prestanke ugovora o radu koji se izjednačuju s otkazivanjem, nego samo na otkazivanja u užem smislu. To nedvosmisleno proizlazi iz samog teksta direktive, a svako drugo tumačenje kojim bi se proširilo ili ograničilo njezino područje primjene oduzelo bi svaki koristan učinak predmetnom uvjetu „postojanja najmanje pet otkaza“.

Naposljetku, Sud također proglašava da je pojmom „otkazivanje“ u smislu direktive obuhvaćena činjenica da poslodavac jednostrano i na štetu radnika bitno promijeni osnovne elemente njegova ugovora o radu zbog razloga koji se ne odnose na osobu tog radnika. Sud podsjeća da je otkazivanje obilježeno odsustvom pristanka radnika. U ovom predmetu prestanak radnog odnosa radnice koja je prihvatila sporazumni raskid ima svoje izvorište u poslodavčevoj jednostranoj promjeni bitnog elementa ugovora o radu zbog razloga koji se ne odnose na osobu te radnice. Dakle, taj je prestanak otkazivanje. Naime, s jedne strane, s obzirom na to da je cilj direktive usmjeren na pružanje veće zaštite radnicima u slučaju kolektivnog otkazivanja, pojam otkazivanja ne može se usko tumačiti. S druge strane, cilj usklađivanja pravila primjenjivih na kolektivna otkazivanja jest osiguranje usporedive zaštite radnikâ u različitim državama članicama i ujednačavanje troškova koje takva pravila zaštite uzrokuju poduzećima Unije. Pojam otkazivanja izravno uvjetuje primjenu zaštite kao i prava koja radnici uživaju na temelju direktive. Stoga taj pojam ima neposredan utjecaj na obveze koje stvara ta zaštita radnika. Dakle, svaki nacionalni propis ili tumačenje tog pojma kojim bi se u situaciji kao što je to predmetna smatralo da raskid ugovora o radu nije otkazivanje u smislu direktive, promijenio bi njezino područje primjene i oduzelo bi joj na taj način puni učinak.

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

Snimke s objave presude nalaze se na "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

² Presuda Suda od 13. svibnja 2015., *Rabal Cañas* ([C-392/13](#)), vidjeti i priopćenje za medije [br. 55/15](#)