

**Predmet C-496/22****Sažetak zahtjeva za prethodnu odluku sastavljen na temelju članka 98.  
stavka 1. Poslovnika Suda****Datum podnošenja:**

22. srpnja 2022.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

Curtea de Apel București (Rumunjska)

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

22. lipnja 2022.

**Žalitelj:**

EI

**Druga stranka u žalbenom postupku:**

SC Brink's Cash Solutions SRL

**Predmet glavnog postupka**

Žalba koju je podnijela osoba EI i kojom se zahtijeva preinaka presude Tribunalula București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Viši sud u Bukureštu, Odjel za radne i socijalne sporove, Rumunjska) te utvrđenje nezakonitosti i neosnovanosti odredbe kojom je druga stranka u žalbenom postupku raskinula pojedinačni ugovor o radu osobe EI u okviru kolektivnog otkazivanja

**Predmet i pravna osnova zahtjeva za prethodnu odluku**

Na temelju članka 267. UFEU-a traži se tumačenje članka 1. stavka 1. točke (b) i članka 6. Direktive 98/59

**Prethodna pitanja**

1. Protivi li se članku 1. [stavku 1. prvom podstavku točki (b)] i članku 6. Direktive 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na

kolektivno otkazivanje, u vezi s uvodnim izjavama 2. i 6. preambule te direktive, nacionalni propis kojim se poslodavcu dopušta da ne provede savjetovanje s radnicima na koje se odnosi postupak kolektivnog otkazivanja, s obzirom na to da ti radnici nemaju prethodno imenovane predstavnike niti imaju zakonsku obvezu da ih imenuju?

2. Treba li članak 1. [stavak 1. prvi podstavak točku (b)] i članak 6. Direktive 98/59/EZ o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, u vezi s uvodnim izjavama 2. i 6. preambule te direktive, tumačiti na način da je u prethodno opisanom slučaju poslodavac dužan obavijestiti sve zaposlenike na koje se odnosi postupak kolektivnog otkazivanja i s njima provesti savjetovanje?

### **Navedene odredbe prava Unije**

Direktiva Vijeća 98/59/EZ 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.), uvodne izjave 2., 6. i 12., članak 1. stavak 1. prvi podstavak točka (b), članak 2. stavak 3. i članak 6.

### **Navedene nacionalne odredbe**

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Zakon br. 53/2003 o Zakoniku o radu), konkretno, članak 69. kojim se predviđa, među ostalim, da je poslodavac koji ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje dužan započeti savjetovanje sa sindikatom ili, ovisno o slučaju, s predstavnicima radnika; članak 71. u skladu s kojim sindikat, ili, ovisno o slučaju, predstavnici radnika mogu poslodavcu predložiti mjere za izbjegavanje otkazivanja ili smanjenje broja otpuštenih zaposlenika; članak 221. u skladu s kojim kod poslodavaca koji zapošljavaju više od 20 zaposlenika i kod kojih u skladu sa zakonom nisu osnovane predstavničke sindikalne organizacije, interese radnika mogu promicati i štiti predstavnici radnika koji su izabrani i imenovani upravo u tu svrhu.

### **Sažet prikaz činjenica i glavnog postupka**

- 1 SC Brink's Cash Solutions SRL društvo je koje pripada grupaciji Brink's Global Services koja ima vodeći položaj na tržištu upravljanja gotovinom (*cash management*) i prijevoza vrijednih predmeta te povezanih usluga, s obzirom na to da je specijalizirana u pružanju usluga prijevoza i rukovanja gotovinom, punjenja i održavanja bankomata, te ima oko 2700 zaposlenika na nacionalnoj razini.
- 2 Žalitelj, u svojstvu zaposlenika, i druga stranka u žalbenom postupku, u svojstvu poslodavca, sklopili su 14. kolovoza 2014. pojedinačni ugovor o radu.

- 3 U kontekstu izbijanja pandemije virusa SARS-CoV-2 i proglašenja izvanrednog stanja na državnom području Rumunjske od 16. ožujka 2020. do 15. svibnja 2020., djelatnost društva na nacionalnoj razini značajno se smanjila, što je utjecalo na ostvarenu dobit. Kako bi ostalo konkurentno na tržištu o kojem je riječ, u tim posebnim okolnostima društvo je započelo sa smanjivanjem strukture osoblja te je 12. svibnja 2020. pokrenulo postupak kolektivnog otkazivanja, pri čemu je na nacionalnoj razini ukinulo 128 radnih mjesta na temelju kriterija rezultata periodičnih profesionalnih ocjena.
- 4 U trenutku pokretanja postupka kolektivnog otkazivanja mandat predstavnika radnika u društvu već je bio istekao 23. travnja 2020. i nije obnovljen.
- 5 Poslodavac je o namjeri provedbe kolektivnog otkazivanja obavijestio samo relevantna tijela u sektoru, pri čemu tu obavijest, koja je trebala biti upućena ili prethodno imenovanim predstavnicima čiji je mandat istekao ili pojedinačno svakom zaposleniku na kojeg se odnosi mjera otkazivanja, nije dostavio i zaposlenicima. Budući da nisu imenovani novi predstavnici radnika, društvo nije provelo fazu obavješćivanja i savjetovanja, pri čemu se pozvalo na objektivnu nemogućnost provedbe tih faza i na nepostojanje bilo kakve svoje krivnje. Postupak kolektivnog otkazivanja pokrenut je za vrijeme izvanrednog stanja, što je razdoblje u kojem je ostvarivanje raznih građanskih prava bilo ograničeno i zbog te je činjenice bilo malo vjerojatno da će radnici uspješno pokrenuti postupak imenovanja svojih predstavnika na nacionalnoj razini.
- 6 U okviru postupka kolektivnog otkazivanja 2. srpnja 2020. donesena je odluka o otkazu osobi EI koju je ta osoba pobijala pred Tribunalulom București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (Viši sud u Bukureštu, Odjel za radne i socijalne sporove).
- 7 Osoba EI tvrdila je da je poslodavac imao strogu obvezu uređenu odredbama članka 69. Zakonika o radu koja se odnosi na provedbu navedene faze savjetovanja s radnicima i obavješćivanja radnika, iako ti radnici nisu bili u sindikatu ili nisu imenovali predstavnike koji bi štitili njihove interese. Navela je da je poslodavac bio dužan radnike obavijestiti o tome da je potrebno imenovati nove predstavnike upravo za tu fazu i da su ozbiljno povrijeđena prava radnika koji nisu mogli predložiti načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje broja otpuštenih radnika.
- 8 Društvo je u svoju obranu navelo da je mandat predstavnika radnika istekao prije pokretanja postupka kolektivnog otkazivanja i da taj mandat nije produljen zbog nepostojanja koordinacije među zaposlenicima. Naime, obavješćivanje zaposlenika i savjetovanje sa zaposlenicima nije se moglo provesti i, s obzirom na to da se zakonom određuje obveza provedbe postupka sa sindikatom ili s predstavnicima radnika, ali ne i s pojedinačno određenim radnicima, to društvo smatralo je da je oslobođeno te obveze i nastavilo je s postupkom kolektivnog otkazivanja.

- 9 Više otpuštenih zaposlenika u tom kolektivnom postupku pobijalo je zakonitost postupka kolektivnog otkazivanja u sudskim postupcima i do danas je već doneseno nekoliko pravomoćnih presuda. Sudovi su smatrali da su odluke o otkazima donesene zakonito i da su se postupkom kolektivnog otkazivanja poštovale sve faze predviđene zakonom, iako nije provedena faza obavješćivanja zaposlenika i savjetovanja sa zaposlenicima.
- 10 Navedeno rješenje prihvatio je i Tribunalul București (Viši sud u Bukureštu), koji je odbio tužbu osobe EI. Protiv te odluke o odbijanju osoba EI podnijela je žalbu Curtei de Apel București (Žalbeni sud u Bukureštu, Rumunjska) koja je po službenoj dužnosti odlučila uputiti Sudu zahtjev za prethodnu odluku.

### **Sažet prikaz obrazloženja zahtjeva za prethodnu odluku**

- 11 Sud koji je uputio zahtjev smatra da je s obzirom na uvodne izjave 2., 6. i 12. te članak 2. stavak 3. Direktive 98/59 jedan od ciljeva te direktive osigurati sudjelovanje radnika u postupcima kolektivnog otkazivanja, što je cilj zbog kojeg je tom direktivom poslodavcima određena obveza prethodnog obavješćivanja radnika i savjetovanja s radnicima posredstvom njihovih predstavnika u početnoj fazi postupka kolektivnog otkazivanja.
- 12 Obavješćivanje se treba odnositi na ključne aspekte restrukturiranja koje planira poslodavac i koji utječu na radnike, pri čemu se na taj način radnicima omogućuje da reagiraju kako bi se smanjio ili spriječio negativan utjecaj otkazivanja i kako bi se time uravnotežio odnos moći između poslodavca i zaposlenikâ.
- 13 Na temelju činjenice da se tekst Direktive prilikom određivanja osoba u čiju je korist uvedena ta obveza odnosi na predstavnike radnika, a ne na svakog radnika ili na sve radnike, pri čemu se upućuje na zakonodavstvo svake države članice, ne može se smatrati da je u slučaju nepostojanja obveznog nacionalnog mehanizama imenovanja takvih predstavnika obveza obavješćivanja i savjetovanja lišena sadržaja.
- 14 Iz tumačenja navedenih odredbi Direktive i njezina članka 6., u kojem se upućuje na pravo radnika kao alternativu pravu koje imaju njihovi predstavnici, Curtea de Apel București (Žalbeni sud u Bukureštu) zaključila je da je faza obavješćivanja radnika i savjetovanja s radnicima (kada nema njihovih predstavnika) obvezna u postupku kolektivnog otkazivanja, i to također u slučaju u kojem konkretno ne dovodi do bilo kakve izmjene plana restrukturiranja koji je predvidio poslodavac.
- 15 Drugi nacionalni žalbeni sudovi prihvatili su suprotno rješenje, pri čemu su se pozvali na doslovno tumačenje Direktive kojim se predviđa da su osobe u čiju je korist uvedena obveza obavješćivanja i savjetovanja „predstavnici radnika” te da je poslodavac oslobođen obveze provedbe faze obavješćivanja i savjetovanja u slučaju da nema takvih predstavnika. Navedeno drukčije tumačenje dovodi do oprečnih rješenja u sudskim postupcima u pogledu zakonitosti postupka

kolektivnog otkazivanja i sud koji je uputio zahtjev zaključuje da mu je za pravilnu primjenu prava Unije potreban odgovor Suda Europske unije.

- 16 Slijedom toga, Curtea de Apel București (Žalbeni sud u Bukureštu) smatra da nacionalni zakonodavac nije pravilno prenio odredbe Direktive 98/59 kako bi se osigurao koristan učinak njezinih pravnih pravila jer nije odredio da je određeni mehanizam imenovanja predstavnika radnika kod poslodavca obavezan.
- 17 Odredbe prava Unije na koje se odnose pitanja koja su ovim zahtjevom za prethodnu odluku upućena Sudu još se nisu tumačile na način na koji to zahtijeva Curtea de Apel București (Žalbeni sud u Bukureštu), koja u svojem zahtjevu za prethodnu odluku upućuje na presude od 16. srpnja 2009., *Mono Car Styling* (C-12/08) i od 8. lipnja 1994., *Komisija/Ujedinjena Kraljevina* (C-382/92).
- 18 U prvoj od tih presuda Sud je utvrdio da je pravo na obavješćivanje i savjetovanje predviđeno Direktivom 98/59, konkretno u njezinu članku 2., zasnovano u korist radnika kao kolektiva te je stoga po svojoj prirodi kolektivno. Sud je ispitao razinu zaštite tog prava samo s obzirom na članak 6. Međutim, u ovom slučaju sud koji je uputio zahtjev smatra da treba utvrditi ima li poslodavac obvezu obavješćivanja i savjetovanja u slučaju da se radnike s pravnog stajališta u nacionalnom pravu ne može smatrati kolektivom.
- 19 Što se tiče drugonavedene presude Suda, sud koji je uputio zahtjev poziva se na točke 18. i 24. u kojima je Sud ispitao odredbu Direktive 77/187/EEZ kojom su se „predstavnici radnika” definirali tekstem identičnim onom iz Direktive 98/59.
- 20 Međutim, sud koji je uputio zahtjev naglašava da mu navedena sudska praksa ne omogućuje zaključak da postoji *acte éclairé* i da u ovom slučaju pravilna primjena prava Unije nije toliko jasna da ne ostavlja mjesta nikakvoj razumnoj sumnji.
- 21 U području radnih sporova protiv odluka koje donosi sud koji je uputio zahtjev ne može se podnijeti nikakav pravni lijek u nacionalnom pravu, tako da je taj sud na temelju članka 267. drugog stavka UFEU-a dužan Sudu uputiti prethodna pitanja.