

# Anonimizirana verzija

Prijevod

C-419/24-1

**Predmet C-419/24**

**Zahtjev za prethodnu odluku**

**Datum podnošenja:**

13. lipnja 2024.

**Sud koji je uputio zahtjev:**

Cour de cassation (Francuska)

**Datum odluke kojom se upućuje zahtjev:**

12. lipnja 2024.

**Žalitelj u kasacijskom postupku:**

Société Nouvelle de l'Hôtel Plaza SAS

**Druge stranke u kasacijskom postupku:**

YG

Pôle emploi

---

[omissis]

[omissis]

[omissis]

[omissis]

PRESUDA COURA DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (KASACIJSKI  
SUD, VIJEĆE ZA SOCIJALNA PITANJA, FRANCUSKA),

OD 12. LIPNJA 2024.

Société nouvelle de l'hôtel Plaza, pojednostavljeno dioničko društvo, sa sjedištem  
[omissis] [u] Parizu, s pogonom [omissis] [u] Nici, podnio je žalbu br. F 22-  
10.903 protiv presude koju je 25. studenoga 2021. donio cour d'appel d'Aix-en-

Provence (Žalbeni sud u Aix-en-Provenceu, Francuska) [omissis] u sporu između tog društva i:

1<sup>o</sup>/ osobe YG, [omissis]

2<sup>o</sup>/ Pôle emploi (Zavod za zapošljavanje, Francuska), [omissis]

drugih stranaka u kasacijskom postupku.

Osoba YG podnijela je protužalbu protiv iste presude.

Žalitelj u prilog svojoj žalbi ističe dva kasacijska razloga.

Podnositelj protužalbe u prilog svojoj protužalbi ističe dva kasacijska razloga.

[omissis] (postupovni elementi i standardne formulacije)

### Činjenice i postupak

- 1 U skladu s pobijanom presudom [omissis], društvo Société nouvelle de l'hôtel Plaza (u daljnjem tekstu: društvo) zaposlilo je osobu YG na radnom mjestu starijeg voditelja projekta 12. listopada 1992. To je društvo zadaće prijenosa prtljage i održavanja soba povjerilo pružatelju usluga.
- 2 U rujnu 2018. društvo je obavijestilo svoje osoblje da će se hotel zatvoriti radi provođenja opsežnih renovacijskih radova. S obrazloženjem da će to zatvaranje dovesti do prestanka rada hotela u trajanju od najmanje 20 mjeseci, društvo je u odnosu na cjelokupno osoblje pogona pokrenulo postupak poslovno uvjetovanog kolektivnog otkazivanja, čime je ukinulo 29 radnih mjesta.
- 3 Dopisom od 22. siječnja 2019. zaposlenici je dostavljen poslovno uvjetovani otkaz kao privremena mjera te je ona 29. siječnja 2019. sklopila ugovor o potpori za ponovno zapošljavanje (*Contrat de sécurisation professionnelle*) koji joj je bio ponuđen, a ugovorni je odnos završio 31. siječnja 2019., nakon proteka njezina roka za razmišljanje.
- 4 Nakon što je 5. prosinca 2018. sudu za radne sporove podnijela zahtjeve za sudski raskid ugovora zbog skrivljenog ponašanja poslodavca i isplatu više iznosa, zaposlenica je, nakon njezina otkaza, ustrajala na tom zahtjevu za raskid te je podredno zatražila utvrđenje ništavosti svojeg otkaza zbog nedonošenja plana za očuvanje radnih mjesta i njezinu reintegraciju.
- 5 Presudom od 25. studenoga 2021. cour d'appel (Žalbeni sud) utvrdio je ništavost otkaza, naložio društvu da zaposlenici isplati više iznosa, na ime naknade zbog ništavosti otkaza i kompenzacijske naknade za otkazni rok i za pripadajući plaćeni dopust, te je naložio povrat naknada za nezaposlenost koje su joj isplaćene tijekom šest mjeseci.

- 6 Tu je odluku cour d'appel (Žalbeni sud) donio utvrdivši da je zaposlenike društva GSF Jupiter, pružatelja usluga čiji su zaposlenici od 2017. stavljeni na raspolaganje za pružanje usluga održavanja i čišćenja hotela, trebalo uzeti u obzir u svrhu primjene članka L. 1233-61 Codea du travail (Zakonik o radu), u verziji proizašloj iz ordonnancea n. 2017-1718 du 20 décembre 2017 (Uredba br. 2017-1718 od 20. prosinca 2017.), u skladu s kojim u poduzetnicima s najmanje pedeset zaposlenika, ako plan otkazivanja obuhvaća barem deset zaposlenika u razdoblju od trideset dana, poslodavac sastavlja i provodi plan za očuvanje radnih mjesta kako bi se otkazivanja izbjegla ili ograničio njihov broj.
- 7 Društvo je protiv te presude podnijelo žalbu.

### **Tekst kasacijskog razloga**

- 8 Prvim kasacijskim razlogom društvo prigovara zbog toga što je tom presudom utvrđena ništavost otkazivanja zaposlenici te se njemu nalaže da joj isplati određene iznose na ime naknade zbog ništavosti otkazivanja, naknade za otkazni rok i naknade za plaćeni dopust obuhvaćen otkaznim rokom te se zaposlenici nalaže povrat naknada za nezaposlenost koje su joj isplaćene tijekom šest mjeseci, jer je „u poduzetnicima s najmanje pedeset zaposlenika, ako plan otkazivanja obuhvaća barem deset zaposlenika u razdoblju od trideset dana, poslodavac obvezan sastaviti i provesti plan za očuvanje radnih mjesta kako bi se otkazivanja izbjegla ili ograničio njihov broj; jer se broj od pedeset zaposlenika koji dovodi do primjene te obveze može odnositi samo na zaposlenike poduzetnika koje taj poduzetnik može otpustiti i koji su jedini koji se mogu koristiti mjerama plana za očuvanje radnih mjesta te stoga isključuje zaposlenike koje mu na raspolaganje stavlja vanjski poduzetnik, koji se uzimaju u obzir u izračunu broja radnih mjesta poduzetnika predviđenom člankom L. 1111-2 Zakonika o radu samo ako obveza poslodavca može imati koristi za radnu zajednicu koju oni čine zajedno sa zaposlenicima poduzetnika; jer je cour d'appel (Žalbeni sud), time što je utvrdio da pravila o poslovno uvjetovanom otkazivanju nisu iznimka od primjene članka L. 1111-2 Zakonika o radu, kojim se izričito propisuje da se pravilo o izračunu koje se u njemu navodi odnosi na primjenu svih odredbi navedenog zakonika, i na temelju toga zaključio da zaposlenike stavljene na raspolaganje poslodavcu treba uračunati kada se ocjenjuje je li dosegnut prag od pedeset zaposlenika potreban za provedbu plana za očuvanje radnih mjesta, povrijedio članke L. 1233-61 i L. 1111-2 Zakonika o radu.”

### **Pregled primjenjivog zakonodavstva**

Pravo Unije

- 9 U skladu s člankom 1. stavkom 1. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, u smislu te 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;

(b) „predstavnici radnika” znači predstavnici radnika koji su predviđeni propisima ili praksom država članica.

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.

Nacionalno pravo

- 10 U skladu s člankom L. 1233-61 Zakonika o radu, u verziji proizašloj iz Uredbe br. 2017-1718 od 20. prosinca 2017., u poduzetnicima s najmanje pedeset zaposlenika, ako plan otkazivanja obuhvaća barem deset zaposlenika u razdoblju od trideset dana, poslodavac sastavlja i provodi plan za očuvanje radnih mjesta kako bi se otkazivanja izbjegla ili ograničio njihov broj.
- 11 Iz članka L. 1235-10 prvog stavka tog zakonika proizlazi da, kada su ta dva uvjeta kumulativno ispunjena, ništavo je otkazivanje do kojeg je došlo bez ikakve odluke o valjanosti ili potvrdi plana za očuvanje radnih mjesta ili donošenjem nepovoljne odluke.
- 12 U skladu s člankom L. 1111-2 Zakonika o radu, u verziji proizašloj iz loia n° 2008-789 du 20 août 2008 (Zakon br. 2008-789 od 20. kolovoza 2008.), kojim se određuju zaposlenici koji se uračunavaju u radna mjesta poduzetnika u svrhu primjene svih odredbi tog zakonika koje se odnose na uvjet u vezi s radnim mjestima, tim su izračunom obuhvaćeni zaposlenici vanjskog poduzetnika koji se stavljaju na raspolaganje a koji su prisutni u poslovnim prostorijama poduzetnika korisnika i ondje rade najmanje jednu godinu.
- 13 Iako je vijeće za socijalna pitanja Coura de cassation (Kasacijski sud) odlučilo o primjeni tih odredbi kada je riječ o sporu u vezi s izborom predstavnika radnika

[omissis] (upućivanje na nacionalnu sudsku praksu) utvrdivši da zaposlenike koje je stavio na raspolaganje vanjski poduzetnik treba uračunati u radna mjesta poduzetnika ako ispunjavaju uvjete propisane člankom L. 1111-2, ono pak još nije odlučilo o kvalifikaciji radnih mjesta poduzetnika u području poslovno uvjetovanog kolektivnog otkazivanja.

### **Obrazloženje zahtjeva za prethodnu odluku**

- 14 Nesporno je da društvo, koje je ukinulo 29 od 39 svojih radnih mjesta, prije nego što je otkazalo ugovore zaposlenika o kojima je riječ, nije ni sastavilo ni provelo plan za očuvanje radnih mjesta.
- 15 Zaposlenica se poziva na to propuštanje kako bi osporila valjanost svojeg otkaza, pri čemu ističe da je društvo, s obzirom na to da je broj radnika koje inače zapošljava u najmanju ruku dosezao prag od 50 osoba predviđen člankom L. 1233-61 Zakonika o radu, u skladu s tom odredbom prije otkazivanja bilo obvezno provesti taj plan.
- 16 Nije sporno da je u trenutku pokretanja postupka kolektivnog otkazivanja, 11. prosinca 2018., 11 zaposlenika društva GSF Jupiter bilo stavljeno na raspolaganje društvu na temelju ugovora o pružanju usluga.
- 17 Međutim, među strankama je sporno pitanje treba li osobe koje je društvo GSF Jupiter stavilo na raspolaganje uračunati kada se utvrđuje je li dosegnut prag od 50 osoba predviđen člankom L. 1233-61 Zakonika o radu.
- 18 U dopunskom podnesku društvo tvrdi da broj radnih mjesta poduzetnika koji se uzima u obzir mora biti primjeren mjeri koju čini plan za očuvanje radnih mjesta. Ono naglašava da je široko shvaćanje pojma radnih mjesta poduzetnika opravdano samo kada od mjera koje podliježu uvjetu broja radnih mjesta ta radna mjesta mogu imati koristi, na primjer u slučaju imenovanja predstavnika radnika kod poduzetnika koje zaposlenici stavljeni na raspolaganje mogu izabrati. Smatra, međutim, da s obzirom na to da poduzetnik kod kojeg oni rade ne može otpustiti zaposlenike koji su mu stavljeni na raspolaganje, te se oni stoga ne mogu koristiti mjerama plana za očuvanje radnih mjesta, te zaposlenike ne treba uračunavati u broj radnih mjesta potreban za provedbu plana za očuvanje radnih mjesta.
- 19 Sud Europske unije istaknuo je, međutim, da se pojam „radnik”, naveden u članku 1. stavku 1. točki (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998., ne može odrediti upućivanjem na zakonodavstva država članica, nego ga treba tumačiti autonomno i ujednačeno u okviru pravnog poretka Unije. U suprotnom bi načini izračuna pragova koji su u toj direktivi predviđeni i, slijedom toga, sami ti pragovi, bili predmet diskrecijske odluke država članica, što bi im omogućilo da promijene područje primjene te direktive i time je liše punog učinka (Sud EU-a, 9. srpnja 2015., predmet Balkaya, C-229/14, t. 33.).

- 20 Stoga Sudu Europske unije valja uputiti pitanje treba li zaposlenike koje poduzetniku stavlja na raspolaganje vanjski poduzetnik smatrati radnicima koje poduzetnik korisnik inače zapošljava u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998.

**SLIJEDOM NAVEDENOG**, ovaj sud:

uzimajući u obzir članak 267. Ugovora o funkcioniranju Europske unije;

UPUĆUJE Sudu Europske unije sljedeće pitanje:

Treba li članak 1. stavak 1. točku (a) Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje, u skladu s kojim:

(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,

tumačiti na način da među radnike u izračunu broja radnih mjesta predviđenom tom odredbom treba uračunati zaposlenike koje poduzetniku stavlja na raspolaganje vanjski poduzetnik a koji su prisutni u poslovnim prostorijama poduzetnika korisnika i inače kod njega rade u trenutku provođenja postupka otkazivanja?

PREKIDA kasacijski postupak povodom žalbe dok Sud Europske unije ne donese odluku;

[*omissis*] (uputa o prosljeđivanju spisa predmeta)

[*omissis*] (standardne formulacije i potpisi članova sudskog vijeća)