



# Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (sedmo vijeće)

22. veljače 2024. \*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Kolektivno otkazivanje – Direktiva 98/59/EZ – Članak 2. stavak 1. – Nastanak obveze savjetovanja i obavješćivanja – Broj predviđenih ili stvarnih otkazivanja – Članak 1. stavak 1. – Dobrovoljni prestanak ugovora o radu prije otkazivanja – Načini izračuna broja otkazivanja”

U predmetu C-589/22,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Visoki sud Baleara, Španjolska), odlukom od 29. kolovoza 2022., koju je Sud zaprimio 23. rujna 2022., u postupku

**J. L. O. G.,**

**J. J. O. P.**

protiv

**Resorts Mallorca Hotels International SL,**

SUD (sedmo vijeće),

u sastavu: F. Biltgen (izvjestitelj), predsjednik vijeća, N. Wahl i M. L. Arastey Sahún, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Pikamäe,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani postupak,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za J. L. O. G. i J. J. O. P., J. L. Valdés Alias, *abogado*,
- za Resorts Mallorca Hotels International SL, M. Sánchez Rubio, *abogado*,
- za španjolsku vladu, I. Herranz Elizalde, u svojstvu agenta,
- za Europsku komisiju, I. Galindo Martín i B.-R. Killmann, u svojstvu agenata,

\* Jezik postupka: španjolski

odlučivši, nakon što je saslušao nezavisnog odvjetnika, da u predmetu odluči bez mišljenja,  
donosi sljedeću

### Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 1. stavka 1. i članka 2. stavka 1. 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.).
- 2 Zahtjev je upućen u okviru spora između osoba J. L. O. G. i J. J. O. P. i društva Resorts Mallorca Hotels International SL u vezi s valjanošću njihovih otkaza.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

- 3 U članku 1. stavku 1. Direktive 98/59 navodi se:

„U smislu ove 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;

[...]

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.”

- 4 Članak 2. te direktive, koji se nalazi u njezinu odjeljku II., naslovljenom „Obavješćivanje i savjetovanje”, određuje:

„1. Kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma.

2. Ta savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, olakšati premještaj na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom.

[...]

### **Španjolsko pravo**

- 5 Članak 51. Estatutoa de los Trabajadores (Zakon o radu) u verziji koja proizlazi iz Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Kraljevski zakonodavni dekret 2/2015 kojim se potvrđuje izmijenjeni tekst Zakona o radu) od 23. listopada 2015. (BOE br. 255 od 24. listopada 2015., str. 100224.), naslovljen „Kolektivno otkazivanje” propisuje:

„1. U svrhu odredaba [Zakona o radu], ‚kolektivno otkazivanje’ znači prestanak ugovorâ o radu zbog ekonomskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga kad u razdoblju od 90 dana obuhvaća barem:

- (a) 10 radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju manje od 100 radnika;
- (b) 10 % od broja radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju između 100 i 300 radnika;
- (c) 30 radnika kod poduzetnika koji zapošljavaju više od 300 radnika.

[...]

Za izračun broja prestanaka ugovora, na koje se odnosi prvi podstavak ovog stavka, valja također uzeti u obzir sve druge prestanke do kojih je tijekom referentnog razdoblja došlo na inicijativu poduzetnika zbog razloga koji se ne odnose na osobu radnika te ne obuhvaćaju razloge predviđene u članku 49. stavku 1. točki (c) ovoga zakona, pod uvjetom da je obuhvaćeno barem pet radnika.

Kad tijekom uzastopnih razdoblja od 90 dana, a radi izbjegavanja odredaba ovoga članka, poduzeće na temelju članka 52. točke (c) ovoga zakona prekine manji broj ugovora nego što su to navedeni pragovi, a ne postoji novi razlog koji opravdava njegovo postupanje, smatra se da su ti novi prestanci ugovora izvršeni protuzakonito te se proglašavaju ništavima i nevažećima.

2. Kolektivnom otkazivanju mora prethoditi razdoblje savjetovanja sa zakonskim predstavnicima radnika u trajanju od najviše 30 kalendarskih dana, odnosno 15 dana za poduzetnike s manje od 50 radnika. Savjetovanje sa zakonskim predstavnicima radnika mora se odnositi barem na mogućnosti izbjegavanja kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihova broja te na ublažavanje njegovih posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama kao što su to premještaj ili obrazovanje ili prekvalifikacija radi povećanja mogućnosti zaposlenja. [...]

### **Glavni postupak i prethodna pitanja**

- 6 Tuženik iz glavnog postupka bavi se upravljanjem hotelima i njihovim poslovanjem.

- 7 Tuženik iz glavnog postupka obavijestio je 25. rujna 2019. Juzgado de lo Mercantil de Palma (Trgovački sud u Palmi de Mallorci, Španjolska) o početku pregovora radi refinanciranja ili prijedloga za nagodbu s vjerovnicima. Na taj datum tuženik iz glavnog postupka zapošljavao je 43 radnika koji su radili u njegovu sjedištu.
- 8 Između kolovoza 2019. i prosinca 2019. broj hotela kojima je upravljao i čije je poslovanje vodio tuženik iz glavnog postupka pao je s 20 na 7. Od 13 hotela kojima je prestao upravljati, 7 je pripadalo različitim društvima grupe Grupo Globales.
- 9 Tuženik iz glavnog postupka potpisao je 30. prosinca 2019. sporazum s društvima koja su vlasnici tih sedam hotelskih objekata kao i s društvom Amla Explotaciones Turísticas SA (u daljnjem tekstu: Amla Explotaciones), koje također pripada društvu Grupo Globales. Taj je sporazum predviđao da će se, počevši od 1. siječnja 2020., ugovori o zakupu navedenih objekata, kojima je do tada upravljao tuženik iz glavnog postupka, raskinuti, da će se poslovanje objekata prenijeti na društvo Amla Explotaciones, i da će svi ugovori o radu osoblja zaposlenog u tim objektima koji su bili na snazi 31. prosinca 2019. biti preneseni na društvo Grupo Globales, koje će tako postati njihov poslodavac.
- 10 S obzirom na te okolnosti, tuženik iz glavnog postupka je u *ad hoc* sastavljenom dokumentu pitao sve članove svojeg osoblja koji rade u sjedištu jesu li spremni razgovarati s odgovornim osobama društva Grupo Globales kako bi se popunilo deset radnih mjesta koja bi mogla biti potrebna novom upravitelju radi suočavanja s povećanim radnim opterećenjem u njegovim zajedničkim službama, koje proizlazi iz preuzimanja sedam hotelskih objekata.
- 11 Nakon tih razgovora devet je radnika 30. prosinca 2019. potpisalo dokument s istovjetnim sadržajem, u kojem je navedena njihova volja da napuste tuženika iz glavnog postupka s učinkom od 14. siječnja 2020. Tih devet radnika potpisalo je 15. siječnja 2020. ugovore o radu s društvom Amla Explotaciones. Ti su ugovori sadržavali odredbu kojom im se priznaje radni staž, kategorija i plaća koje su imali kod tuženika iz glavnog postupka i u kojoj je navedeno da se ti uvjeti priznaju u osobnom svojstvu i ni u kojem slučaju ne podrazumijevaju postojanje preuzimanja zaposlenika, s obzirom na to da je prije zasnivanja tog radnog odnosa, prestao radni odnos kod prijašnjeg poslodavca.
- 12 U siječnju 2020. tuženik iz glavnog postupka zapošljavao je samo 32 radnika u svojem sjedištu. Među 11 radnika koji su prestali tamo raditi nalazilo se 9 radnika koji su 30. prosinca 2019. potpisali navedeni dobrovoljni otkaz.
- 13 Dva tužitelja iz glavnog postupka i još 7 drugih radnika koje je zapošljavao tuženik iz glavnog postupka, obaviješteno je 31. siječnja 2020. o poslovno uvjetovanom otkazivanju zbog organizacijskih i proizvodnih razloga. Nakon tih 9 otkazivanja broj zaposlenika u sjedištu tuženika iz glavnog postupka smanjen je na 23 radnika.
- 14 Tužitelji iz glavnog postupka podnijeli su tužbu protiv odluke o svojem otpuštanju Juzgado de lo Social n° 2 de Palma (Radni sud br. 2 u Palmi de Mallorci, Španjolska) ističući da je tuženik iz glavnog postupka morao pokrenuti postupak kolektivnog otkazivanja i da je prijevarno djelovao time što je neopravdano poticao dobrovoljne odlaske određenih radnika kako bi izbjegao pokretanje takvog postupka.

- 15 Budući da je ta tužba odbijena jer broj otkaza nije dosegnuo pragove utvrđene za obvezno pokretanje postupka kolektivnog otkazivanja, tužitelji iz glavnog postupka podnijeli su žalbu sudu koji je uputio zahtjev.
- 16 Pred tim sudom tuženik iz glavnog postupka istaknuo je da se dobrovoljni otkazi ne mogu računati u svrhu izračuna broja otkaza ili sličnih prestanaka radnog odnosa i da, s obzirom na to da se ti dobrovoljni otkazi ne mogu uzeti u obzir, nisu dosegnuti utvrđeni pragovi za obvezno pokretanje postupka kolektivnog otkazivanja. Prema mišljenju tuženika iz glavnog postupka, u njegovoj odluci o otkazu devet radnika, iz objektivnih razloga ne bi se uzeo u obzir ishod postupka razgovora, koji su bili transparentni i dobrovoljni, pri čemu su radnici koji su smatrali da im to odgovara prihvatili prijedlog dobrovoljnog odlaska. Naprotiv, ta je odluka donesena na temelju stvarnosti koja je prevladavala na datum njezina donošenja te je odgovorila na analizu njegovih potreba u pogledu organizacije i proizvodnje nakon što je društvo Grupo Globales preuzelo dio zaposlenika.
- 17 Sud koji je uputio zahtjev, pozivajući se na sudsku praksu Suda, konkretnije na presude od 10. rujna 2009., *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr.* (C-44/08, EU:C:2009:533), od 11. studenoga 2015., *Pujante Rivera* (C-422/14, EU:C:2015:743), i od 21. rujna 2017., *Ciupa i dr.* (C-429/16, EU:C:2017:711), dvoji o tome povrjeđuje li, u situaciji poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, s jedne strane, poslodavac koji u kriznoj situaciji planira otkaz određenog broja radnika koji može prijeći i koji je stvarno prešao pragove predviđene za kolektivno otkazivanje a da pritom nije poštovao obvezu obavješćivanja i savjetovanja, koristan učinak Direktive 98/59 i, s druge strane, treba li navodno dobrovoljne odlaske devet radnika prije davanja otkaza tužiteljima iz glavnog postupka i drugim radnicima izjednačiti s otkazivanjem i uračunavati u svrhu izračuna broja otkazivanja predviđenog člankom 1. stavkom 1. točkom (a) te direktive.
- 18 U tim je okolnostima Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Visoki sud Baleara, Španjolska) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. S obzirom na sudsku praksu Suda koja proizlazi iz presude od 10. rujna 2009., *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr.* (C-44/08, EU:C:2009:533), treba li članak 2. Direktive [98/59] tumačiti na način da obveze savjetovanja i obavješćivanja, koje čine njezin koristan učinak, nastaju u trenutku kad poduzetnik u okviru postupka restrukturiranja predvidi prestanke ugovora o radu koji mogu brojčano prijeći ograničenje utvrđeno za kolektivno otkazivanje, neovisno o tome što broj otkazivanja ili usporedivih prestanaka ugovora u konačnici možda ne dosegne taj prag jer je njihov broj smanjen poslovnim mjerama donesenima bez prethodnog savjetovanja s predstavnicima radnika?
- 2) Obuhvaća li članak 1. stavak 1. posljednji podstavak Direktive [98/59], kad se u njemu navodi da se, [z]a 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 [...] s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet otkaza, u kontekstu krize u kojoj se može predvidjeti smanjenje broja radnika, uključujući otkazivanja, otkaze radnicima koje je predložio poduzetnik, a koje radnici nisu željeli, ali su na njih pristali, nakon što su dobili obvezujuću ponudu da odmah započnu s radom u drugom poduzetniku, pri čemu je poslodavac taj koji je s tim drugim poduzetnikom dogovorio mogućnost da njegovi radnici obave razgovore radi njihova mogućeg zapošljavanja?”

## O prethodnim pitanjima

### *Prvo pitanje*

- 19 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 2. stavak 1. Direktive 98/59 tumačiti na način da obveza savjetovanja koju on predviđa nastaje od trenutka u kojem poslodavac, u okviru plana restrukturiranja, razmatra ili planira smanjiti broj radnih mjesta koji može biti veći od onog utvrđenog kako bi bio obuhvaćen pojmom „kolektivno otkazivanje” u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) navedene direktive ili tek u trenutku kada je, nakon donošenja mjera koje se sastoje u smanjenju tog broja, poslodavac sa sigurnošću uvidio da stvarno mora otkazati većem broju radnika od onog koji je utvrđen potonjom odredbom.
- 20 Kako bi se odgovorilo na to pitanje, najprije valja podsjetiti na to da je, što se tiče poslodavčeve obveze savjetovanja iz članka 2. navedene direktive, Sud u više navrata presudio da obveze savjetovanja i obavješćivanja nastaju prije poslodavčeve odluke da raskine ugovore o radu (presude od 27. siječnja 2005., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 37. i od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 38.).
- 21 Naime, ostvarenje cilja, izraženog u članku 2. stavku 2. Direktive 98/59, da se izbjegnu raskidi ugovora o radu ili da se smanji njihov broj bilo bi dovedeno u pitanje kada bi se s predstavnicima radnika savetovalo nakon poslodavčeve odluke o raskidu ugovora o radu (vidjeti u tom smislu presude od 27. siječnja 2005., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 38. i od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 46.).
- 22 Prema sudskoj praksi Suda, postupak savjetovanja iz članka 2. Direktive 98/59 poslodavac treba pokrenuti u trenutku u kojem je donesena strateška ili poslovna odluka na temelju koje mora predvidjeti ili planirati kolektivno otkazivanje (presude od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 48. i od 21. rujna 2017., Ciupa i dr., C-429/16, EU:C:2017:711, t. 34.).
- 23 U tom pogledu valja istaknuti da su predmeti u kojima su donesene presuda od 21. rujna 2017., Ciupa i dr. (C-429/16, EU:C:2017:711) i presuda od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr. (C-44/08, EU:C:2009:533) bili povezani s gospodarskim odlukama čiji izravni cilj nije bio okončati posebne radne odnose, ali koje su ipak mogle utjecati na zapošljavanje određenog broja radnika.
- 24 Točno je da je Sud smatrao, s jedne strane, da rano aktiviranje obveze savjetovanja može dovesti do rezultata koji su protivni cilju Direktive 98/59, kao što su ograničenje fleksibilnosti poduzeća u pogledu njihova restrukturiranja, povećanje administrativnih opterećenja i nepotrebno poticanje radnika na zabrinutost u pogledu sigurnosti njihova zaposlenja (presuda od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 45.). S druge strane, Sud je presudio da je, kako bi se savjetovanje provelo u skladu s njegovim ciljevima, odnosno s ciljem izbjegavanja raskida ugovora o radu ili smanjenja njihova broja kao i ublažavanja njihovih posljedica, potrebno utvrditi relevantne čimbenike i elemente koji se odnose na planirano kolektivno otkazivanje. Međutim, kada je odluka koja bi trebala dovesti do kolektivnog otkazivanja samo predviđena i kada su stoga takva otkazivanja samo vjerojatnost i čimbenici relevantni za savjetovanje nisu poznati, navedeni se ciljevi ne mogu postići (vidjeti u tom smislu presudu od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 46.).

- 25 Međutim, Sud je također pojasnio da, s obzirom na to da se, u skladu s člankom 2. stavkom 2. prvim podstavkom Direktive 98/59, savjetovanja moraju odnositi, među ostalim, na mogućnost izbjegavanja ili smanjenja predviđenih kolektivnih otkazivanja, savjetovanje koje bi započelo kada je već donesena odluka koja čini nužnima takva kolektivna otkazivanja ne može više korisno utjecati na ispitivanje mogućih alternativa s ciljem njihova izbjegavanja (presuda od 10. rujna 2009., Akavan Eryitysalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 47.).
- 26 U ovom slučaju, iz zahtjeva za prethodnu odluku proizlazi da između kolovoza 2019. i kraja prosinca 2019. broj hotela kojima je upravljao i čije je poslovanje vodio tuženik iz glavnog postupka pao je s dvadeset na sedam. Konkretno, 30. prosinca 2019. on je sklopio sporazum na temelju kojeg je prestao upravljati, a društvo Amla Explotaciones preuzelo je od 1. siječnja 2020. upravljanje sedam od tih trinaest objekata.
- 27 S obzirom na opseg tako poduzete promjene djelatnosti upravljanja i poslovanja i razumno predvidljive posljedice u pogledu radnog opterećenja u njegovu sjedištu, odluka o započinjanju rasprava o prijenosu djelatnosti upravljanja i poslovanja tih sedam objekata može se smatrati strateškom ili poslovnom odlukom koja obvezuje tuženika iz glavnog postupka da razmotri ili planira kolektivno otkazivanje u smislu sudske prakse navedene u točki 22. ove presude, što je ipak na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri.
- 28 U tom pogledu, s jedne strane, valja naglasiti da je tuženik iz glavnog postupka znao da će prijenos upravljanja navedenim objektima dovesti do povećanja radnog opterećenja u društvu Amla Explotaciones koje zahtijeva zapošljavanje deset novih radnika, zbog čega je pitao članove svojeg osoblja koji rade u sjedištu žele li razgovarati s odgovornim osobama u društvu Grupo Globales. Slijedom toga, mogao je posumnjati da će doći do smanjenja radnog opterećenja istog ili sličnog opsega kao povećanja radnog opterećenja koje će nastati u društvu Amla Explotaciones.
- 29 S druge strane, u zahtjevu za prethodnu odluku istaknuto je da je odluka tuženika iz glavnog postupka o otkazu devet radnika odgovarala analizi njegovih potreba u pogledu organizacije i proizvodnje nakon prijenosa upravljanja i poslovanja sedam predmetnih objekata društvu Amla Explotaciones i odlaska devet njegovih radnika u to društvo. Uzimajući u obzir tu odluku, tuženik iz glavnog postupka trebao je razumno očekivati da će morati znatno smanjiti broj svojih radnika u svojem sjedištu kako bi taj broj bio u skladu s opsegom njegove djelatnosti kao i s preostalim radnim opterećenjem.
- 30 Dakle, budući da je odluka o prijenosu djelatnosti upravljanja i poslovanja sedam hotela društvu Amla Explotaciones nužno podrazumijevala, za tuženika iz glavnog postupka, da predvidi kolektivno otkazivanje, on je trebao, u mjeri u kojoj je postojala mogućnost da se ispune uvjeti iz članka 1. stavka 1. Direktive 98/59, pokrenuti postupak savjetovanja iz članka 2. te direktive.
- 31 Taj se zaključak tim više nameće jer se svrha obveze savjetovanja predviđene člankom 2. navedene direktive – odnosno izbjegavanje raskida ugovora o radu ili smanjenje njihova broja kao i ublažavanje njihovih posljedica – i cilj koji se u ovom slučaju želio postići od strane tuženika iz glavnog postupka time što je pitao svoje radnike jesu li spremni razgovarati s društvom AMLA Explotaciones – odnosno kako bi omogućio određenim svojim radnicima da stupe u ugovorni odnos s potonjim i, posljedično, smanjio broj pojedinačnih otkaza – preklapaju u velikoj mjeri. Naime, budući da je odluka koja je dovela do znatnog smanjenja broja hotela kojima je upravljao i čije je poslovanje vodio tuženik iz glavnog postupka mogla dovesti do jednako značajnog

smanjenja njegove djelatnosti i radnog opterećenja u njegovu sjedištu i, stoga, broja radnika koji su mu potrebni, dobrovoljni odlazak određenog broja radnika u društvo koje je preuzelo dio prenesene djelatnosti očito je mogao omogućiti izbjegavanje kolektivnog otkazivanja.

- 32 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 2. stavak 1. Direktive 98/59 treba tumačiti na način da obveza savjetovanja koju on predviđa nastaje od trenutka u kojem poslodavac, u okviru plana restrukturiranja, razmatra ili planira smanjiti broj radnih mjesta koji može biti veći od pragova smanjenja radnih mjesta utvrđenih u članku 1. stavku 1. točki (a) navedene direktive, a ne u trenutku kada je, nakon donošenja mjera koje se sastoje u smanjenju tog broja, poslodavac sa sigurnošću uvidio da stvarno mora otkazati broju radnika većem od onog koji je utvrđen tim pragovima.

### *Drugo pitanje*

- 33 S obzirom na odgovor na prvo pitanje, na drugo pitanje nije potrebno odgovoriti.

### **Troškovi**

- 34 Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, koji nisu troškovi spomenutih stranaka, ne nadoknađuju se.

Slijedom navedenog, Sud (sedmo vijeće) odlučuje:

**Članak 2. stavak 1. Direktive Vijeća 98/59/EZ od 20. srpnja 1998. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na kolektivno otkazivanje,**

**treba tumačiti na način da:**

**obveza savjetovanja koju on predviđa nastaje od trenutka u kojem poslodavac, u okviru plana restrukturiranja, razmatra ili planira smanjiti broj radnih mjesta koji može biti veći od pragova smanjenja radnih mjesta utvrđenih u članku 1. stavku 1. točki (a) navedene direktive, a ne u trenutku kada je, nakon donošenja mjera koje se sastoje u smanjenju tog broja, poslodavac sa sigurnošću uvidio da stvarno mora otkazati broju radnika većem od onog koji je utvrđen tim pragovima.**

Potpisi