



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (drugo vijeće)

11. srpnja 2024.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 98/59/EZ – Kolektivno otkazivanje – Članak 1. stavak 1. točka (a) i članak 2. – Obavješćivanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima – Područje primjene – Prestanci ugovora o radu zbog odlaska poslodavca u mirovinu – Članci 27. i 30. Povelje Europske unije o temeljnim pravima”

U predmetu C-196/23 [Plamaro]¹,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska), odlukom od 20. siječnja 2023., koju je Sud zaprimio 24. ožujka 2023., u postupku

CL,

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

protiv

DB, u svojstvu sveopćeg pravnog sljednika osobe FC,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

SUD (drugo vijeće),

u sastavu: A. Prechal (izvjestiteljica), predsjednica vijeća, F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer i M. L. Arastey Sahún, suci,

* Jezik postupka: španjolski

¹ Izmišljeno ime ne odgovara stvarnom imenu nijedne stranke u postupku.

nezavisni odvjetnik: P. Pikamäe,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za osobe CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN i DL, J. M. Moragues Martínez, *abogado*,
- za osobu DB, u svojstvu sveopćeg pravnog sljednika osobe FC, L. Sánchez Frías, *abogado*,
- za španjolsku vladu, M. Morales Puerta, u svojstvu agenta,
- za Europsku komisiju, F. Clotuche-Duvieusart i I. Galindo Martín, u svojstvu agenata,

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 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, s jedne strane, osoba CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN i DL te, s druge strane, osobe DB, u svojstvu sveopćeg pravnog sljednika njihova prijašnjeg poslodavca – osobe FC, i Fonda de Garantía Salarial (Fogasa) (Fond za osiguranje plaća (Fogasa), Španjolska) u vezi s prestankom njihovih ugovora o radu do kojeg je došlo zbog odlaska osobe FC u mirovinu.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 U odjeljku I. Direktive 98/59, naslovljenom „Definicije i područje primjene”, članak 1. stavak 1. te direktive određuje:

„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. navedene direktive, koji se nalazi u njezinu odjeljku II. naslovljenom „Obavješćivanje i savjetovanje”, predviđa:

„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.

[...]

3. Da bi se predstavnicima radnika omogućilo da daju konstruktivne prijedloge, poslodavci su im dužni pravodobno tijekom savjetovanja:

(a) dati sve potrebne podatke; i

(b) u svakom slučaju obavijestiti ih pisanim putem o:

- i. razlozima planiranog kolektivnog otkazivanja;
- ii. broju i kategoriji radnika kojima se otkazuje;
- iii. broju i kategoriji radnika koji su inače u radnom odnosu;
- iv. razdoblju kroz koje će se provesti planirano kolektivno otkazivanje;
- v. predloženim kriterijima za odabir radnika kojima se otkazuje kao višku u onoj mjeri u kojoj nacionalno zakonodavstvo i/ili praksa daju za to ovlast poslodavcu;
- vi. načinu izračuna svih isplata naknada otpuštenim radnicima osim onih koje proizlaze iz nacionalnog zakonodavstva i/ili prakse.

Poslodavac je dužan dostaviti nadležnom tijelu javne vlasti primjerak pisanog priopćenja koje barem sadrži podatke iz prvog podstavka, točke (b), podtočke i. do v.

[...]”

5 Članak 3. Direktive 98/59, koji se nalazi u njezinu odjeljku III. naslovljenom „Postupak kolektivnog otkazivanja”, glasi kako slijedi:

„1. Poslodavci priopćuju pisanim putem nadležnom tijelu javne vlasti svako planirano kolektivno otkazivanje.

Međutim, države članice mogu predvidjeti da je poslodavac, u slučaju planiranog kolektivnog otkazivanja zbog prestanka djelatnosti pogona na temelju sudske odluke, obvezan pisano obavijestiti nadležno tijelo javne vlasti samo ako ono to zahtijeva.

Ovo priopćenje sadrži sve relevantne podatke vezane za predviđeno kolektivno otkazivanje i savjetovanje s predstavnicima radnika iz članka 2., a posebno razloge za kolektivno otkazivanje, broj radnika kojima se otkazuje, broj radnika koji su inače u radnom odnosu, te razdoblje u kojem će se provesti kolektivno otkazivanje.

2. Poslodavci predstavnicima radnika upućuju primjerak priopćenja predviđenog u stavku 1.

Predstavnici radnika mogu nadležnom tijelu javne vlasti uputiti svoje moguće primjedbe.”

6 Članak 4. navedene direktive, koji je također dio njezina odjeljka III., određuje:

„1. Planirano kolektivno otkazivanje priopćeno nadležnom tijelu javne vlasti proizvodi učinke najranije 30 dana nakon priopćenja iz članka 3. stavka 1. i ne utječ[e] na odredbe kojima se uređuju pojedinačna prava s obzirom na [otkazni rok].

Države članice mogu ovlastiti nadležno tijelo javne vlasti da skрати rok iz prethodnog podstavka.

[...]

4. Države članice ne trebaju primijeniti ovaj članak pri kolektivnom otkazivanju koj[e] proizlazi iz prestanka djelatnosti pogona na temelju sudske odluke.”

7 U skladu s člankom 5. Direktive 98/59, ona „ne utječe na pravo država članica da primijene ili donesu zakone ili druge propise povoljnije za radnike ili da promiču ili omoguće primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike”.

Španjolsko pravo

8 Članak 49. Estatuta de los Trabajadores (Zakon o radu), u verziji koja proizlazi iz Real Decreta 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 preinačeni tekst Zakona o radu) od 23. listopada 2015. (BOE br. 255 od 24. listopada 2015., str. 100224.) (u daljnjem tekstu: Zakon o radu), naslovljen „Prestanak ugovora”, u stavku 1. propisuje:

„Ugovor o radu prestaje u sljedećim slučajevima:

[...]

- g) smrti, umirovljenja u slučajevima predviđenima mjerodavnim sustavom socijalne sigurnosti ili nesposobnosti poslodavca, ne dovodeći u pitanje odredbe članka 44., ili prestanka pravne osobnosti ugovorne stranke.

U slučaju smrti, umirovljenja ili nesposobnosti poslodavca, radnik ima pravo na isplatu iznosa koji odgovara jednoj mjesečnoj plaći.

U slučaju prestanka pravne osobnosti ugovorne stranke, potrebno je postupiti u skladu s formalnostima predviđenima člankom 51. [ovog zakona].

[...]

- i) kolektivnog otkazivanja na temelju gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga

[...]”

9 Članak 51. Zakona o radu propisuje:

„1. U kontekstu odredaba [ovog zakona], ‚kolektivno otkazivanje’ znači prestanak ugovorâ o radu zbog gospodarskih, tehničkih, organizacijskih ili proizvodnih razloga, kad u razdoblju od devedeset dana obuhvaća barem:

- a) deset radnika u poduzećima koja zapošljavaju manje od 100 radnika;
- b) 10 % od ukupnog broja radnika u poduzećima koja zapošljavaju između 100 i 300 radnika;
- c) 30 radnika u poduzećima koja zapošljavaju više od 300 radnika.

Riječ je o gospodarskim razlozima kad rezultati poduzeća pokazuju negativnu gospodarsku situaciju, kad postoje stvarni ili predviđeni gubici ili kad postoji trajno smanjenje razine redovnih prihoda ili prodaje. U svakom slučaju, smatra se da je smanjenje trajno ako je tijekom tri uzastopna tromjesečja razina redovnih prihoda ili prodaje u svakom tromjesečju niža od razine zabilježene tijekom istog tromjesečja prethodne godine.

Radi se o tehničkim razlozima osobito kad nastupe promjene u sredstvima ili instrumentima proizvodnje; radi se o organizacijskim razlozima osobito kad nastupe promjene u sustavu i metodama rada osoblja ili u načinu organizacije proizvodnje, a o proizvodnim razlozima osobito kad nastupe promjene u potražnji proizvoda ili usluga koje poduzeće namjerava staviti na tržište.

Kolektivnim otkazivanjem smatra se i prestanak ugovorâ o radu koji utječe na sve radnike poduzeća, pod uvjetom da je broj dotičnih radnika veći od pet, kad je uzrokovan potpunim prestankom djelatnosti poduzeća koji se temelji na istim gore navedenim razlozima.

Za izračun broja prestanaka ugovora o radu iz prvog podstavka ovog stavka uzima se u obzir i svaki prestanak do kojeg je došlo na inicijativu poslodavca tijekom predmetnog razdoblja na temelju drugih razloga koji se ne odnose na osobu radnika, a koji se razlikuju od razloga predviđenih u članku 49. stavku 1. točki (c), pod uvjetom da je broj takvih prestanaka jednak ili veći od pet.

Kad tijekom uzastopnih razdoblja od devedeset dana, a radi izbjegavanja odredaba ovog članka, poduzeće na temelju članka 52. točke (c) prekine manji broj ugovora o radu nego što su to

naprijed navedeni pragovi, a ne postoje novi razlozi koji opravdavaju to postupanje, smatra se da su ti novi prestanci izvršeni protuzakonito, proglašavaju se ništavima i ne proizvode učinke.

2. Kolektivnom otkazivanju mora prethoditi razdoblje savjetovanja sa zakonskim predstavnicima radnika u trajanju od najviše 30 kalendarskih dana, odnosno 15 kalendarskih dana u slučaju poduzeća koja imaju manje od pedeset radnika. Savjetovanje sa zakonskim predstavnicima radnika mora se odnositi barem na mogućnosti izbjegavanja kolektivnog otkazivanja ili smanjenja broja tih otkaza te na mogućnosti ublažavanja njegovih posljedica korištenjem popratnih socijalnih mjera koje imaju za cilj, među ostalim, premještaj ili obrazovanje ili profesionalnu prekvalifikaciju radi poboljšavanja mogućnosti zaposlenja. Savjetovanje se provodi u okviru jedinstvenog pregovaračkog odbora, s tim da je ono, u slučaju kad postoji više pogona, ograničeno na pogone na koje se odnosi taj postupak. Pregovarački odbor sastoji se od najviše 13 članova koji predstavljaju svaku stranku.

[...]

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 10 Tužitelji iz glavnog postupka bili su zaposleni u jednom od osam pogona koji pripadaju poduzeću osobe FC. Dana 17. lipnja 2020. osoba FC ih je obavijestila o prestanku, s učinkom od 17. srpnja 2020., njihovih ugovora o radu zbog njezina odlaska u mirovinu. Taj odlazak u mirovinu, do kojeg je konkretno došlo 3. kolovoza 2020., doveo je do prestanka 54 ugovora o radu koji su bili sklopljeni u tih osam pogona, a među njima i osam ugovora o radu tužiteljâ iz glavnog postupka.
- 11 Oni su 10. srpnja 2020. Juzgadu de lo Social de Barcelona (Radni sud u Barceloni, Španjolska) podnijeli tužbu protiv osobe FC i Fogase radi osporavanja otkaza za koji smatraju da im je dan nezakonito. Presudom od 12. siječnja 2022. navedeni je sud odbio tu tužbu.
- 12 Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije, Španjolska), kojem je podnesena žalba protiv te presude, pozvan je među ostalim izjasniti se o tome treba li prestanke ugovorâ o radu tužiteljâ iz glavnog postupka smatrati ništavima zbog nepostupanja u skladu s postupkom savjetovanja s predstavnicima radnika, predviđenim člankom 51. Zakona o radu, iako je do tih prestanaka došlo zbog odlaska osobe FC u mirovinu.
- 13 Taj sud navodi da se u takvoj situaciji načelno ne primjenjuju odredbe članka 51. Zakona o radu koje se odnose na to savjetovanje, kao što to proizlazi iz, s jedne strane, stavka 1. petog podstavka tog članka 51., kojim se uzimanje u obzir prestanka ugovora o radu zbog razloga koji se ne odnose na osobu radnika dopušta samo ako je do otkazivanja došlo zbog gospodarskih, organizacijskih ili proizvodnih razloga u smislu prvog podstavka tog stavka, u vezi s, s druge strane, člankom 49. stavkom 1. točkom (g) tog zakona kojim se primjena postupka savjetovanja iz navedenog članka 51. predviđa samo ako do prestanka ugovorâ o radu dolazi zbog prestanka pravne osobnosti ugovorne stranke, a ne zbog odlaska u mirovinu poslodavca koji je fizička osoba.
- 14 Navedeni se sud međutim pita je li isključenje te situacije iz područja primjene dotičnog postupka savjetovanja u skladu s Direktivom 98/59 i, u slučaju niječnog odgovora na to pitanje, mogu li se dotični radnici pozvati na tu direktivu protiv svojeg poslodavca koji je fizička osoba iako navedena direktiva nije pravilno provedena u nacionalnom pravu. U tom pogledu navodi da je svjestan toga da se odredbama direktive u pravilu ne može priznati takozvani „horizontalni”

izravni učinak u sporovima između pojedinaca. Međutim, s obzirom na to da je Sud u određenim slučajevima već dopustio iznimke od tog pravila kada je dotično pravo utvrđeno i općim načelom prava Unije ili odredbom Povelje Europske unije o temeljnim pravima (u daljnjem tekstu: Povelja), čija se konkretna provedba osigurava direktivom, taj se sud pita može li se u ovom slučaju primijeniti slična iznimka s obzirom na odredbe članka 27. i/ili članka 30. Povelje.

15 U tim je okolnostima Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Visoki sud Katalonije) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1. Je li zakonodavstvo, poput španjolskog, kojim se u skladu s člankom 49. stavkom 1. točkom [g] [Zakona o radu] ne predviđa razdoblje savjetovanja za slučajeve prestanka ugovorâ o radu u većem broju nego što se to predviđa člankom 1. Direktive [98/59], koji je posljedica odlaska u mirovinu poslodavca koji je fizička osoba, u skladu s člankom 2. [te] direktive?

2. U slučaju niječnog odgovora na navedeno pitanje, ima li Direktiva 98/59 horizontalni izravni učinak na pojedince?”

O prethodnim pitanjima

Dopuštenost

16 Podsjećajući na to da je 54 radnika zaposlenih u poduzeću FC-a bilo raspoređeno u osam pogona koji su mu pripadali u vrijeme odlaska u mirovinu, Europska se komisija pita jesu li u ovom slučaju doista dosegnuti pragovi koji se odnose na broj radnika na koje treba utjecati kolektivno otkazivanje, kako su konkretno navedeni u članku 1. stavku 1. točki (a) Direktive 98/59. Naime, navedenom se odredbom definira područje primjene te direktive pukim upućivanjem na pojam „pogon” u kojem inače treba biti zaposleno najmanje 20 osoba.

17 U tom smislu valja podsjetiti na to da je isključivo na nacionalnom sudu pred kojim se vodi postupak i koji mora preuzeti odgovornost za sudsku odluku koja će biti donesena da, uvažavajući posebnosti predmeta, ocijeni nužnost prethodne odluke za donošenje svoje presude i relevantnost pitanja koje postavlja Sudu. Dakle, s obzirom na to da se postavljeno pitanje odnosi na tumačenje pravnog pravila Unije, Sud je u načelu dužan donijeti odluku. Iz navedenoga proizlazi da prethodno pitanje koje se odnosi na pravo Unije uživa pretpostavku relevantnosti. Odbijanje Suda da odluči o takvom pitanju moguće je samo ako je očito da zatraženo tumačenje pravnog pravila Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom spora u glavnom postupku, ako je problem hipotetski ili ako Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima potrebnima da bi se mogao dati koristan odgovor na upućena pitanja (presuda od 29. svibnja 2018., Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen i dr., C-426/16, EU:C:2018:335, t. 30. i 31. te navedena sudska praksa).

18 U ovom slučaju valja utvrditi, s jedne strane, da odluka kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku ne sadržava nikakvu činjeničnu ili pravnu naznaku u pogledu obilježja pogona poduzeća osobe FC u trenutku kada je došlo do prestanka ugovora o radu o kojima je riječ u glavnom postupku. S druge strane, sud koji je uputio zahtjev svojim prethodnim pitanjima ne traži nikakvo tumačenje koje se odnosi na kvantitativne pragove navedene u članku 1. stavku 1. točki (a) Direktive 98/59 ili na doseg pojma „pogon” na koji upućuje navedena odredba. Suprotno

tomu, iz samog teksta prvog prethodnog pitanja proizlazi da je ono konkretno postavljeno u vezi sa slučajevima prestanka ugovorâ o radu „u većem broju nego što se to predviđa člankom 1. Direktive 98/59”.

- 19 U tim je okolnostima na sudu koji je uputio zahtjev da, ovisno o slučaju, s obzirom na zaključke koji u tom pogledu proizlaze iz sudske prakse Suda i osobito iz presude od 13. svibnja 2015., Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), ocijeni i kvalificira činjenice iz glavnog postupka s obzirom na pojam „pogon” u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 i kvantitativne pragove predviđene tom odredbom.
- 20 U tom bi kontekstu sud koji je uputio zahtjev osim toga mogao biti doveden i u situaciju da uzme u obzir okolnost da je španjolski zakonodavac – kao što to proizlazi iz teksta članka 51. stavka 1. Zakona o radu i kao što je to Sud već istaknuo u istoj presudi od 13. svibnja 2015., Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318) te u presudi od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr. (C-323/08, EU:C:2009:770), pozivajući se u tom pogledu na članak 5. Direktive 98/59 – u ovom slučaju prihvatio definiciju pojma „kolektivno otkazivanje” u kojoj se kao referentna jedinica za izračun broja radnika na koje trebaju utjecati takvi otkazi koristi definicija poduzeća, a ne pogona.
- 21 S obzirom na prethodno navedeno, nije očito da tumačenje odredbi Direktive 98/59 koje je zatražio sud koji je uputio zahtjev nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili predmetom glavnog postupka ili da je problem koji taj sud iznosi hipotetske naravi.
- 22 Iz toga proizlazi da su prethodna pitanja dopuštena.

Prvo pitanje

- 23 Svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li članak 1. stavak 1. u vezi s člankom 2. Direktive 98/59 tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg prestanak ugovorâ o radu većeg broja radnika od onog predviđenog tim člankom 1. stavkom 1. zbog poslodavčeva odlaska u mirovinu, nije kvalificiran kao „kolektivno otkazivanje” i stoga ne dovodi do nastanka obveze obavješćivanja i savjetovanja s predstavnicima radnika, predviđene tim člankom 2.
- 24 Na temelju članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59, „kolektivno otkazivanje” za potrebe njezine primjene znači otkazivanje koje provodi poslodavac iz jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, kad su ispunjeni određeni kvantitativni i vremenski uvjeti (presuda od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 43.).
- 25 U tom pogledu treba podsjetiti na to da, iako pojam „otkazivanje” nije izričito definiran Direktivom 98/59, ustaljena je sudska praksa da se taj pojam, koji predstavlja autonoman pojam prava Unije koji treba ujednačeno tumačiti i koji nije moguće definirati upućivanjem na zakonodavstva država članica – s obzirom na cilj koji slijedi ta direktiva i kontekst u kojem se nalazi njezin članak 1. stavak 1. točka (a) – mora tumačiti na način da obuhvaća svaki prestanak ugovora o radu koji radnik ne želi i do kojeg je dakle došlo bez njegova pristanka (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, t. 48. i navedenu sudsku praksu).
- 26 Sud je također presudio da se, s obzirom na to da je cilj Direktive 98/59, kao što to proizlazi iz njezine uvodne izjave 2., usmjeren među ostalim na pružanje veće zaštite radnicima u slučaju kolektivnog otkazivanja, pojmovi kojima se određuje područje primjene te direktive ne mogu usko

tumačiti, pa tako ni pojam „otkazivanje“ iz njezina članka 1. stavka 1. točke (a) (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, t. 51. i navedenu sudsku praksu).

- 27 Kako bi osporila takvu kvalifikaciju u pogledu prestanaka ugovora o radu o kojima je riječ u glavnom postupku, osoba DB tvrdi da bi poslodavac kao što je osoba FC morao, slično kao i radnik kojeg zapošljava, imati mogućnost legitimno otići u mirovinu i okončati ugovore o radu koje je sklopio, što uostalom za radnika koji time preuzima obveze u okviru ugovora o radu na neodređeno vrijeme sklopljenog s fizičkom osobom predstavlja predvidljiv događaj. Osoba DB također smatra da postupak savjetovanja poput onog predviđenog Direktivom 98/59 nije relevantan kada su predviđeni prestanci ugovora o radu povezani s odlaskom poslodavca u mirovinu, zbog kojeg su, kao što je to bio slučaj u ovom predmetu, dotična otkazivanja neizbježna.
- 28 U tom pogledu valja međutim podsjetiti, s jedne strane, na to da za pojam „otkazivanje“ u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) Direktive 98/59 nije posebno potrebno da razlozi na kojima se temelji prestanak ugovora o radu odražavaju volju poslodavca i, s druge strane, na to da prestanak ugovora o radu nije izuzet iz primjene te direktive samo zbog toga što ovisi o okolnostima koje ne ovise o volji poslodavca (presuda od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 50. i 60.).
- 29 Sud je, osim toga, pojasnio i to da čak i u slučajevima u kojima konačni prestanak djelatnosti poduzeća ne ovisi o volji poslodavca i u kojima se pokaže da nije moguće u potpunosti primijeniti Direktivu 98/59, ipak nije moguće u potpunosti isključiti njezinu primjenu (vidjeti u tom smislu presudu od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 57.).
- 30 Važno je još i konkretno istaknuti da u skladu s člankom 2. stavkom 2. prvim podstavkom Direktive 98/59, cilj savjetovanja s predstavnicima radnika nije samo smanjenje ili izbjegavanje kolektivnog otkazivanja, nego se ono odnosi, među ostalim, na mogućnosti ublažavanja posljedica takvih otkazivanja traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama koje imaju za cilj, među ostalim, olakšati premještanje na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom (presuda od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 58.). Ta savjetovanja stoga ostaju relevantna kada su predviđeni prestanci ugovora o radu povezani s odlaskom poslodavca u mirovinu.
- 31 Dakako, točno je da je Sud u svojoj presudi od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr. (C-323/08, EU:C:2009:770), koja se također odnosila na odredbe Zakona o radu, presudio da članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 treba tumačiti na način da mu se ne protivi nacionalni propis kojim se predviđa da se prestanak ugovora o radu više radnika zbog smrti njihova poslodavca ne kvalificira kao „kolektivno otkazivanje“ niti se na njega primjenjuju nacionalne odredbe kojima se provodi ta direktiva.
- 32 Međutim, valja naglasiti da je Sud do takvog tumačenja došao tek nakon što je, osobito u točkama 34. do 41. navedene presude, istaknuo da iz teksta članka 1. stavka 1. Direktive 98/59 u vezi s člankom 1. stavkom 1. drugim podstavkom, člankom 2. stavcima 1. i 3. te člankom 3. te direktive, proizlazi da pojam „kolektivno otkazivanje“ u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) navedene direktive pretpostavlja postojanje poslodavca koji ima namjeru provesti takva otkazivanja i koji može, s jedne strane, u tu svrhu poduzeti radnje iz članaka 2. i 3. iste direktive i, s druge strane, provesti takva otkazivanja ako je to potrebno. Međutim, u točki 42. te presude Sud je istaknuo da se takvi uvjeti više ne provjeravaju u slučaju smrti poslodavca koji upravlja poduzećem kao fizička osoba.

- 33 U tom pogledu, Sud je u točki 44. te presude od 10. prosinca 2009., Rodríguez Mayor i dr. (C-323/08, EU:C:2009:770), također naglasio da se glavni cilj Direktive 98/59, a to je provođenje savjetovanja s predstavnicima radnika i obavještanje nadležnog tijela javne vlasti prije kolektivnog otkazivanja, ne može postići u slučaju kad se prestanak ugovora o radu svih zaposlenika poduzeća kojim upravlja fizička osoba zbog prestanka djelatnosti tog poduzeća koji je posljedica smrti poslodavca, kvalificira kao „kolektivno otkazivanje”, s obzirom na to da takvo savjetovanje ne bi bilo moguće provesti i da njime ne bi bilo moguće ni izbjeći ili smanjiti broj otkazanih ugovora o radu niti ublažiti njihove posljedice.
- 34 Naposljetku, Sud je u točki 48. navedene presude podsjetio na to da obveze poslodavca koje se odnose na savjetovanje i obavješćivanje nastaju prije donošenja odluke o raskidu ugovora o radu te je u tom pogledu u točki 50. iste presude istaknuo da u slučaju smrti poslodavca fizičke osobe ne postoji ni odluka o raskidu ugovorâ o radu ni prethodna namjera da dođe do takvog raskida.
- 35 Međutim, potrebno je utvrditi da posebnosti situacije u kojoj je došlo do smrti poslodavca fizičke osobe, navedene u točkama 32. do 34. ove presude, ne postoje u slučaju kad je prestanak ugovorâ o radu posljedica odlaska takvog poslodavca u mirovinu.
- 36 Naime, u potonjoj situaciji poslodavac koji radi odlaska u mirovinu predviđa takve prestanke ugovora o radu načelno može poduzeti radnje iz članaka 2. i 3. Direktive 98/59 i, u tom kontekstu, provesti savjetovanja čiji je cilj, među ostalim, izbjegavanje tih prestanaka ili smanjenje njihova broja odnosno, u svakom slučaju, ublažavanje njihovih posljedica.
- 37 Osim toga, nije osobito bitno to što se situacije poput onih o kojima je riječ u glavnom postupku u španjolskom pravu ne kvalificiraju kao otkazivanja, nego kao prestanci ugovora o radu po sili zakona. Naime, riječ je o prestancima ugovorâ o radu koje radnik ne želi i stoga o otkazivanju u smislu Direktive 98/59 (vidjeti po analogiji presudu od 12. listopada 2004., Komisija/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, t. 62.).
- 38 Stoga, svaki nacionalni propis ili njegovo tumačenje kojim bi se smatralo da prestanak ugovorâ o radu uzrokovan odlaskom poslodavca koji je fizička osoba u mirovinu ne može predstavljati „otkazivanje” u smislu Direktive 98/59 promijenio bi njezino područje primjene i oduzeo joj na taj način njezin puni učinak (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, t. 54. i navedenu sudsku praksu).
- 39 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 1. stavak 1. u vezi s člankom 2. Direktive 98/59 treba tumačiti na način da im se protivi nacionalni propis na temelju kojeg prestanak ugovorâ o radu većeg broja radnika od onog predviđenog tim člankom 1. stavkom 1. zbog poslodavčeva odlaska u mirovinu nije kvalificiran kao „kolektivno otkazivanje” i stoga ne dovodi do nastanka obveze obavješćivanja i savjetovanja s predstavnicima radnika, predviđene tim člankom 2.

Drugo pitanje

- 40 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li pravo Unije tumačiti na način da nacionalnom sudu pred kojim se vodi spor između pojedinaca nalaže da izuzme iz primjene nacionalni propis, poput onoga iz točke 39. ove presude, u slučaju kad se taj propis protivi odredbama članka 1. stavka 1. i članka 2. Direktive 98/59.

- 41 Prije svega valja podsjetiti na to da je ustaljena sudska praksa ta da su nacionalni sudovi prilikom primjene unutarnjeg prava dužni to pravo tumačiti, koliko je to moguće, u skladu s tekstom i ciljem direktive o kojoj je riječ kako bi se postigao njome predviđen rezultat i postupilo u skladu s trećim stavkom članka 288. UFEU-a (presuda od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 66. i navedena sudska praksa).
- 42 U tom pogledu valja također istaknuti da načelo usklađenog tumačenja nacionalnog prava zahtijeva da nacionalni sudovi učine sve što je u njihovoj nadležnosti, uzimajući u obzir cjelokupno nacionalno pravo i primjenjujući metode tumačenja koje to pravo poznaje, da bi se zajamčila puna učinkovitost predmetne direktive i da bi se došlo do rješenja koje je u skladu s ciljem koji se njome nastoji postići (presuda od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 67. i navedena sudska praksa).
- 43 Međutim, kao što je Sud na to u više navrata podsjetio, načelo usklađenog tumačenja ima određene granice. Stoga je obveza nacionalnog suca da se pozove na pravo Unije prilikom tumačenja i primjene mjerodavnih pravila unutarnjeg prava ograničena općim načelima prava i ne može služiti kao temelj *contra legem* tumačenja nacionalnog prava (presuda od 19. travnja 2016., DI, C-441/14, EU:C:2016:278, t. 32. i navedena sudska praksa).
- 44 U ovom slučaju, osoba DB i španjolska vlada imaju različita mišljenja o tome može li se propis o kojem je riječ u glavnom postupku tumačiti na način kojim se osigurava njegova usklađenost s odredbama članka 1. stavka 1. u vezi s člankom 2. Direktive 98/59, pri čemu osoba DB smatra da se takvom usklađenom tumačenju protivi jasan i precizan tekst članka 49. stavka 1. točke (g) Zakona o radu, dok španjolska vlada s druge strane smatra da je takvo tumačenje moguće i da nije protuzakonito.
- 45 Međutim, nije na Sudu, nego samo na nacionalnim sudovima da odluče o tumačenju nacionalnog prava, tako da će sud koji je uputio zahtjev biti taj koji će po potrebi morati odlučiti o tome može li se nacionalni propis o kojem je riječ u glavnom postupku tumačiti na način kojim se osigurava njegova usklađenost s Direktivom 98/59.
- 46 Nadalje, valja podsjetiti na to da, u skladu s ustaljenom sudske prakse, direktiva ne može sama po sebi stvoriti obveze za pojedinca te se stoga protiv njega nije moguće pozivati na direktivu kao takvu. Naime, širiti mogućnost pozivanja na odredbu direktive koja nije prenesena ili je nepravilno prenesena na područje odnosa između pojedinaca značilo bi priznati Europskoj uniji ovlast da s izravnim učinkom utvrđuje obveze na teret pojedinaca, iako ona tu ovlast ima samo prilikom donošenja uredbi (presuda od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 76. i navedena sudska praksa).
- 47 Iz toga slijedi da kao takvo nije moguće pozivanje na odredbe članka 1. stavka 1. u vezi s člankom 2. Direktive 98/59 u sporu između pojedinaca poput onoga o kojem je riječ u glavnom predmetu, kako bi se osigurao puni učinak navedenih odredbi, izuzimanjem iz primjene nacionalnog propisa za koji bi se utvrdilo da se protivi tim odredbama (vidjeti po analogiji presudu od 6. studenoga 2018., Bauer i Willmeroth, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 78.).
- 48 Naposljetku, valja ispitati dosege članaka 27. i 30. Povelje kako bi se utvrdilo, kao što to sud koji je uputio zahtjev traži u svojem zahtjevu za prethodnu odluku, treba li jednu i/ili drugu od tih dviju odredbi tumačiti na način da je u sporu između pojedinaca poput onoga o kojem je riječ u glavnom

postupku moguće pozivati se na njih pojedinačno ili u vezi s člankom 1. stavkom 1. i člankom 2. Direktive 98/59, kako bi nacionalni sud izuzeo od primjene nacionalni propis za koji bi se dakle utvrdilo da se protivi navedenim odredbama te direktive.

- 49 Kad je riječ, s jedne strane, o članku 27. Povelje, naslovljenom „Pravo radnika na informiranje i savjetovanje u poduzeću”, kojim je predviđeno da radnicima moraju biti na različitim razinama osigurana prava na informiranje i savjetovanje u slučajevima i pod uvjetima predviđenima pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom, u ovom je slučaju dovoljno podsjetiti na to da je Sud presudio da iz teksta te odredbe jasno proizlazi da se ona, kako bi u potpunosti proizvela svoje učinke, treba pojasniti odredbama prava Unije ili nacionalnog prava (presude od 15. siječnja 2014., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 44. i 45., te od 6. studenoga 2018., *Bauer i Willmeroth*, C-569/16 i C-570/16, EU:C:2018:871, t. 84.).
- 50 U tom pogledu, pravila poput onih sadržanih u odredbama članka 1. stavka 1. i članka 2. Direktive 98/59, koja su upućena državama članicama i određuju slučajeve u kojima se postupak obavješćivanja i savjetovanja s predstavnicima radnika mora provesti u slučaju kolektivnog otkazivanja njihovih ugovora kao i materijalne i postupovne pretpostavke koje moraju ispuniti to obavješćivanje i savjetovanje, ne mogu se, kao izravno primjenjiva pravna pravila, izvesti iz teksta članka 27. Povelje (vidjeti po analogiji presudu od 15. siječnja 2014., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 46.).
- 51 Stoga se u sporu između pojedinaca, kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, nije moguće pozvati na članak 27. Povelje kao takav kako bi se zaključilo da nacionalne odredbe koje nisu usklađene s člankom 1. stavkom 1. i člankom 2. Direktive 98/59 treba izuzeti iz primjene (vidjeti po analogiji presudu od 15. siječnja 2014., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 48.).
- 52 Tu tvrdnju nije moguće osporiti zajedničkim tumačenjem članka 27. Povelje te članka 1. stavka 1. i članka 2. Direktive 98/59, s obzirom na to da, čim taj članak 27. nije sâm po sebi dovoljan za davanje pojedincima prava na koje se kao takvo moguće pozvati, drugačije ne može biti ni u slučaju takvog zajedničkog tumačenja (vidjeti u tom smislu presudu od 15. siječnja 2014., *Association de médiation sociale*, C-176/12, EU:C:2014:2, t. 49.).
- 53 S druge strane, kad je riječ o članku 30. Povelje, kojim je propisano da svaki radnik ima pravo na zaštitu od neopravdanog otkaza u skladu s pravom Unije te nacionalnim zakonodavstvima i praksom, valja smatrati da razlozi navedeni u točkama 49. do 52. ove presude trebaju, *mutatis mutandis*, dovesti do zaključka sličnog onome koji proizlazi iz tih točaka u pogledu članka 27. Povelje.
- 54 Naime, kao što je to navedeno u točki 49. ove presude u pogledu članka 27., iz teksta članka 30. Povelje jasno proizlazi da tu odredbu, kako bi u potpunosti proizvela svoje učinke, treba pojasniti odredbama prava Unije ili nacionalnog prava.
- 55 Stoga, čak i neovisno o pitanju može li nepoštovanje pravila o obavješćivanju i savjetovanju s predstavnicima radnika u slučaju kolektivnog otkazivanja, poput onih predviđenih člankom 1. stavkom 1. i člankom 2. Direktive 98/59, biti obuhvaćeno materijalnim područjem primjene članka 30. Povelje i pojmom „neopravdanog otkaza” u smislu te odredbe, dovoljno je utvrditi da se takva pravila, koja su upućena državama članicama i određuju slučajeve u kojima se postupak obavješćivanja i savjetovanja s predstavnicima radnika mora provesti u slučaju kolektivnog

otkazivanja njihovih ugovora kao i materijalne i postupovne pretpostavke koje moraju ispuniti to obavješćivanje i savjetovanje ne mogu, kao izravno primjenjiva pravna pravila, izvesti iz teksta tog članka 30.

- 56 Prema tome, slično onome što je navedeno u točkama 51. i 52. ove presude u pogledu članka 27. Povelje, u sporu između pojedinaca, kao što je onaj o kojem je riječ u glavnom postupku, nije se moguće pozvati na članak 30. Povelje kao takav ili u vezi s člankom 1. stavkom 1. i člankom 2. Direktive 98/59, kako bi se zaključilo da nacionalne odredbe koja nisu usklađene s tim odredbama treba izuzeti iz primjene.
- 57 S obzirom na prethodno navedeno, na drugo pitanje valja odgovoriti tako da pravo Unije treba tumačiti na način da nacionalnom sudu pred kojim se vodi spor između pojedinaca ne nalaže da izuzme iz primjene nacionalni propis poput onoga iz točke 39. ove presude, u slučaju kad se taj propis protivi odredbama članka 1. stavka 1. i članka 2. Direktive 98/59.

Troškovi

- 58 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 (drugo vijeće) odlučuje:

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

treba tumačiti na način da im se:

protivi nacionalni propis na temelju kojeg prestanak ugovorâ o radu većeg broja radnika od onog predviđenog tim člankom 1. stavkom 1. zbog poslodavčeva odlaska u mirovinu nije kvalificiran kao „kolektivno otkazivanje” i stoga ne dovodi do nastanka obveze obavješćivanja i savjetovanja s predstavnicima radnika, predviđene tim člankom 2.

- 2. Pravo Unije treba tumačiti na način da nacionalnom sudu pred kojim se vodi spor između pojedinaca ne nalaže da izuzme iz primjene nacionalni propis poput onoga iz točke 1. ove izreke, u slučaju kad se taj propis protivi odredbama članka 1. stavka 1. i članka 2. Direktive 98/59.**

Potpisi