Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (peto vijeće)

4. rujna 2025.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Kolektivno otkazivanje – Direktiva 98/59/EZ – Članak 1. stavak 1. – Područje primjene – Pojam ‚otkazivanje' – Kolektivni ugovor o unutarnjoj mobilnosti – Poslovno uvjetovano otkazivanje koje se temelji na odbijanju primjene tog kolektivnog ugovora – Prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika – Članak 2. – Postupci obavješćivanja i savjetovanja s predstavnicima radnikâ"

U predmetu C-249/24,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Cour de cassation (Kasacijski sud, Francuska), odlukom od 3. travnja 2024., koju je Sud zaprimio 4. travnja 2024., u postupku

RT,

ED

protiv

Ineo Infracom

SUD (peto vijeće),

u sastavu: M. L. Arastey Sahún (izvjestiteljica), predsjednica vijeća, D. Gratsias, E. Regan, J. Passer i B. Smulders, suci,

nezavisni odvjetnik: R. Norkus,

tajnik: A. Calot Escobar,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

– za RT, F. Pinet, *avocat*,

– za Ineo Infracom, D. Célice, *avocat*,

* Jezik postupka: francuski

– za francusku vladu, R. Bénard i M. Guiresse, u svojstvu agenata,

– za Europsku komisiju, S. Delaude i D. Recchia, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 20. ožujka 2025.,

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 1. stavka 1. drugog podstavka i članka 2. stavaka 2. do 4. 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 Taj je zahtjev upućen u okviru spora između, s jedne strane, osoba RT i ED i, s druge strane, društva Ineo Infracom u vezi s raskidom ugovora o radu tih osoba zbog njihova odbijanja da prihvate izmjene tih ugovora do kojih je došlo nakon sklapanja kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 U skladu s uvodnim izjavama 2. i 8. Direktive 98/59:

„(2) budući da je važno radnicima pružiti veću zaštitu u slučaju kolektivnog otkazivanja, uzimajući u obzir potrebu za uravnoteženim ekonomskim i socijalnim razvojem unutar Zajednice;

[…]

(8) budući da, radi izračunavanja broja viška radnika predviđenog definicijom kolektivnog otkazivanja u smislu ove Direktive, ostale načine prestanka ugovora o radu na inicijativu poslodavca bi trebalo izjednačiti s kolektivnim otkazivanjem, pod uvjetom da postoji najmanje pet radnika kojima se otkazuje”.

4 Člankom 1. stavkom 1. te direktive određuje 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;

(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."

5 Člankom 2. navedene direktive predviđa se:

„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.

Države članice mogu omogućiti da predstavnici radnika imaju mogućnost zatražiti usluge stručnjaka u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom.

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.

4. Obveze propisane u stavcima 1., 2. i 3. primjenjuju se bez obzira donosi li odluku u pogledu kolektivnog otkazivanja poslodavac ili poduzeće koje kontrolira tog poslodavca.

Prilikom razmatranja eventualnih kršenja obveza o obavješćivanju, savjetovanju i priopćavanju, koje su sadržane u ovoj Direktivi, ne uzima se u obzir obrana poslodavca koja se temelji na

činjenici da mu poduzeće koje je donijelo odluku o kolektivnom otkazivanju nije dostavilo potrebne podatke.”

6 Člankom 3. stavkom 1. prvim i drugim podstavcima iste direktive predviđa se:

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

[…]

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.”

Francusko pravo

7 Članak 1233-61 codea du travail (Zakonik o radu), u verziji koja se primjenjuje u glavnom postupku (u daljnjem tekstu: Zakonik o radu), glasi kako slijedi:

„U poduzećima s najmanje pedeset zaposlenika, ako se planirano otkazivanje odnosi na najmanje deset zaposlenika u istom razdoblju od 30 dana, poslodavac izrađuje i provodi plan očuvanja radnih mjesta kako bi se izbjeglo otkazivanje ili ograničio njihov broj.

Taj plan podrazumijeva plan premještaja čiji je cilj olakšati premještaj na državnom području, zaposlenika u pogledu kojih se otkazivanje ne bi moglo izbjeći, osobito kad je riječ o starijim zaposlenicima ili zaposlenicima kojima bi zbog socijalnih značajki ili kvalifikacija bilo osobito teško ponovno uključivanje na tržište rada.

[…]”

8 U skladu s člankom L. 2242-21 prvim stavkom Zakonika o radu, poslodavac može započeti pregovore o uvjetima profesionalne ili geografske mobilnosti unutar poduzeća u okviru postojećih kolektivnih organizacijskih mjera bez plana o smanjenju broja zaposlenika.

9 Člankom L. 2242-22. Zakonika o radu predviđa se:

„Kolektivni ugovor proizišao iz pregovora predviđenih člankom L. 2242-21 sadržava, među ostalim:

1. Ograničenja te mobilnosti izvan geografskog područja zaposlenja koje se pobliže određuje kolektivnim ugovorom, uz poštovanje privatnog i obiteljskog života zaposlenika u skladu s člankom L. 1121-1;

2. Mjere čiji je cilj usklađivanje profesionalnog života s privatnim i obiteljskim životom te kojima se uzimaju u obzir situacije povezane s ograničenjima zbog invaliditeta i zdravstvenim ograničenjima;

3. Mjere za potporu mobilnosti, osobito aktivnosti osposobljavanja i pomoć pri geografskoj mobilnosti, koje osobito uključuju sudjelovanje poslodavca u nadoknadi eventualnog gubitka kupovne moći i troškovima prijevoza.

Odredbe kolektivnog ugovora sklopljenog na temelju članka L. 2242-21 i ovog članka ne mogu dovesti do smanjenja visine primitaka od rada ili osobnog položaja zaposlenika u klasifikaciji radnih mjesta i trebaju jamčiti zadržavanje ili poboljšanje njegove profesionalne kvalifikacije.”

10 Članak L. 2242-23 codea du travail (Zakonik o radu) određuje:

„O kolektivnom ugovoru proizašlom iz pregovora predviđenih člankom L. 2242-21 obavještava se sve zaposlenike na koje se on odnosi.

Odredbe kolektivnog ugovora sklopljenog na temelju članaka L. 2242-21 i L. 2242-22 primjenjuju se na ugovor o radu. Odredbe ugovora o radu koje su protivne kolektivnom ugovoru ukidaju se.

Kad poslodavac, nakon faze savjetovanja koja mu omogućuje da uzme u obzir profesionalna i obiteljska ograničenja svakog zaposlenika na kojeg se kolektivni ugovor potencijalno odnosi, želi provesti pojedinačnu mjeru mobilnosti predviđenu kolektivnim ugovorom koji je sklopljen na temelju ovog članka, on pribavlja pristanak zaposlenika u skladu s postupkom predviđenim člankom L. 1222-6.

Kad jedan ili više zaposlenika odbiju da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti navedene u članku L. 2242-21 prvom stavku, njihovo je otkazivanje poslovno uvjetovano, provedeno u skladu s pravilima pojedinačnog poslovno uvjetovanog otkazivanja te dovodi do nastanka prava na popratne mjere i premještaja na drugo radno mjesto koje se moraju predvidjeti kolektivnim ugovorom kojim se prilagođavaju područje primjene i pravila provedbe internog premještaja na drugo radno mjesto predviđenog člancima L. 1233-4 i L. 1233-4-1.”

11 U skladu s člankom L. 2323-6 Zakonika o radu:

„Prije svake odluke poslodavca, potrebno je obavijestiti radničko vijeće i savjetovati se s njime o pitanjima koja se odnose na organizaciju, upravljanje i opće poslovanje poduzeća i osobito o mjerama koje mogu utjecati na količinu i strukturu zaposlenika, radno vrijeme te uvjete zapošljavanja, rada i stručnog osposobljavanja.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

12 Ineo Infracom je društvo za javne radove specijalizirano za telekomunikacijsku infrastrukturu i digitalni razvoj.

13 Društvo France Télécom je 26. travnja 2013. obavijestilo to društvo o svojoj odluci da neće produljiti ugovor za tržište koje obuhvaća departmane Gard (Francuska) i Lozère (Francuska).

14 Nakon te odluke društvo Ineo Infracom predložilo je da se 82 zaposlenika iz agencije, na koju se odnosi navedena odluka, među kojima su osobe RT i ED, od 1. srpnja 2013. privremeno rasporedi u druge francuske regije u okviru sustava velike preraspodjele predviđenog conventionom collective nationale des ouvriers des travaux publics (Nacionalni kolektivni ugovor za zaposlenike u području javnih radova) od 15. prosinca 1992.

15 Osobe RT i ED su 28. lipnja 2013. odbile navedene prijedloge za privremeno raspoređivanje, i to prve osobe u agenciju u Ivry-sur-Seine (Francuska), a druge osobe u agenciju u Vitrollesu (Francuska), za razdoblje od 1. srpnja do 28. rujna 2013.

16 Osobe RT i ED su zajedno s devetero drugih zaposlenika pokrenule postupak pred conseilom de prud'hommes de Nîmes (Radni sud u Nîmesu, Francuska) za sudski raskid njihova ugovora o radu zbog krivnje poslodavca, kao i plaćanje naknade štete.

17 Budući da njegova uobičajena djelatnost redovito podrazumijeva geografsku preraspodjelu građevinskih radnika zbog raskida ili sklapanja novih ugovora i da se nije planiralo smanjenje broja zaposlenika, društvo Ineo Infracom i nekoliko predstavničkih sindikalnih organizacija sklopili su 29. srpnja 2013. kolektivni ugovor o unutarnjoj mobilnosti (u daljnjem tekstu: kolektivni ugovor o unutarnjoj mobilnosti).

18 U skladu s tim kolektivnim ugovorom, ponude za radno mjesto su upućene osobama RT i ED koje su ih odbile, osobi RT 30. rujna i 30. prosinca 2013., a osobi ED 27. studenoga 2013. i 20. siječnja 2014.

19 Nakon što su osobe RT i ED odbile te ponude, 10. lipnja 2014. dobile su poslovno uvjetovane otkaze, u skladu s člankom L. 2242 – 23 Zakonika o radu, koje su osporavale pred conseilom de prud'hommes de Nîmes (Radni sud u Nîmesu), podredno njihovu zahtjevu za sudski raskid ugovora o radu koji je još bio u tijeku pred tim sudom.

20 Presudom od 3. travnja 2017. navedeni je sud proglasio sudski raskid ugovora o radu osobe RT zbog krivnje poslodavca i tom je poslodavcu naložio da joj isplati naknadu štete. Drugom presudom od istog dana taj je sud odbio ED-ove zahtjeve.

21 Društvo Ineo Infracom podnijelo je žalbu protiv tih presuda.

22 Dvjema presudama od 1. veljače 2022. cour d'appel de Nîmes (Žalbeni sud u Nîmesu, Francuska) ukinuo je presudu conseila de prud'hommes de Nîmes (Radni sud u Nîmesu) u pogledu osobe RT i potvrdio presudu tog suda u pogledu osobe ED.

23 Cour d'appel de Nîmes (Žalbeni sud u Nîmesu) istaknuo je da se u kolektivnom ugovoru o mobilnosti izričito navodilo da se o njemu pregovaralo bez ikakvog plana o smanjenju broja zaposlenika. Iz toga je zaključio da društvo Ineo Infracom nije povrijedilo odredbe članaka 1. i 2. Direktive 98/59, s obzirom na to da se te odredbe primjenjuju samo kad je riječ o kolektivnom otkazivanju.

24 Osobe RT i ED, koje su podnijele žalbu u kasacijskom postupku Couru de cassation (Kasacijski sud, Francuska), sudu koji je uputio zahtjev, u biti tvrde da, u skladu s tim člancima 1. i 2., kada poslodavac namjerava provesti otkazivanje zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, dužan pravodobno provesti savjetovanja s predstavnicima radnikâ s ciljem sklapanja kolektivnog ugovora i da ta savjetovanja obvezno obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama čiji je cilj, među ostalim, olakšati premještaj na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom.

25 Osobe RT i ED smatraju da je cour d'appel de Nîmes (Žalbeni sud u Nîmesu) povrijedio relevantne odredbe nacionalnog prava, kako se tumače u vezi s člancima 1. i 2. Direktive br. 98/59, kao i člankom 27. Povelje Europske unije o temeljnim pravima te člankom 21. Europske socijalne povelje, potpisane u Torinu 18. listopada 1961. u okviru Vijeća Europe i revidirane u Strasbourgu 3. svibnja 1996. Tvrde da, u slučaju da se otkazivanje koje je proveo poslodavac, neovisno o tome je li riječ o poslovno uvjetovanom otkazivanju pojedincima u smislu članka L. 2242 – 23 Zakonika o

radu, odnosilo na najmanje deset zaposlenika u istom razdoblju od 30 dana, poslodavac ima obvezu provesti plan očuvanja radnih mjesta kojim se zaposlenicima jamči pravodobno informiranje i savjetovanje u smislu članka L. 1233 – 61 Zakonika o radu, kao i prilagođene popratne mjere i mjere premještaja na drugo radno mjesto.

26 Osim toga, osobe RT i ED podredno su tražile da Cour de cassation (Kasacijski sud) uputi Sudu zahtjev za prethodnu odluku.

27 U tom pogledu, sud koji je uputio zahtjev ističe da je Sud u svojoj presudi od 21. rujna 2017., Socha i dr. (C-149/16, EU:C:2017:708, t. 35.) presudio da članak 1. stavak 1. i članak 2. Direktive 98/59 treba tumačiti na način da poslodavac mora provesti savjetovanje propisano tim člankom 2. kada na štetu radnikâ namjerava provesti jednostranu izmjenu uvjeta koji se odnose na primitke od rada koja, u slučaju da je potonji odbiju prihvatiti, dovodi do prestanka radnog odnosa, ako su ispunjeni uvjeti iz članka 1. stavka 1. te direktive.

28 Sud je u svojoj presudi od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr. (C-44/08, EU:C:2009:533, t. 46.) također presudio da „svrha i učinkovitost savjetovanjâ s predstavnicima radnikâ pretpostavljaju da se odlučuje o čimbenicima koji će se uzeti u obzir tijekom tih savjetovanja, s obzirom na to da savjetovanja nije moguće voditi na prikladan način i u skladu s njihovim ciljevima ako se ne utvrde relevantni elementi koji se odnose na planirano kolektivno otkazivanje” i da „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”.

29 Sud koji je uputio zahtjev dodaje da je Sud u potonjoj presudi utvrdio da nastanak obveze poslodavca da započne savjetovanja o planiranom kolektivnom otkazivanju ne ovisi o tome može li on predstavnicima radnikâ već dati sve podatke koji se zahtijevaju člankom 2. stavkom 3. prvim podstavkom točke (b) Direktive 98/59.

30 Usto, sud koji je uputio zahtjev u tom kontekstu podsjeća na to da se člankom L. 2242-23 četvrtim stavkom Zakonika o radu, kojim se predviđa da je otkazivanje koje se temelji na odbijanju zaposlenika da se na njegov ugovor primijene odredbe kolektivnog ugovora o mobilnosti, provedeno u skladu s pravilima o pojedinačnom poslovno uvjetovanom otkazivanju, tako isključuje primjena odredbi članaka L. 1233-28 do L. 1233-33 tog zakonika koje se odnose na postupak obavješćivanja radničkog vijeća ili predstavnika radnika i savjetovanja s njima kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno poslovno uvjetovano otkazivanje za najmanje deset zaposlenika u istom razdoblju od 30 dana.

31 U tim je okolnostima Cour de cassation (Kasacijski sud) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:

„1) Treba li članak 1. stavak 1. drugi podstavak Direktive [98/59] tumačiti na način da poslovno uvjetovano otkazivanje koje se temelji na odbijanju zaposlenika da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe kolektivnog ugovora o [unutarnjoj] mobilnosti predstavlja prestanak ugovora o radu na inicijativu poslodavca zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, tako da ga valja uzeti u obzir pri izračunu ukupnog broja danih otkaza?

2) U slučaju potvrdnog odgovora na prvo pitanje, kad je broj planiranih otkazivanja veći od broja otkazivanja predviđenih člankom 1. [stavkom 1. prvim podstavkom točkom (a) Direktive 98/59], treba li članak 2. stavke 2., 3. i 4. [te direktive] tumačiti na način da se obavješćivanjem radničkog vijeća i savjetovanjem s njime prije sklapanja kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti s predstavničkim sindikalnim organizacijama, u skladu s člankom L. 2242-21 i sljedećim člancima Zakonika o radu, poslodavca oslobađa obveze da obavješćuje predstavnike radnika i savjetuje se s njima?"

O prethodnim pitanjima

Prvo pitanje

32 Uvodno valja podsjetiti na to da iz ustaljene sudske prakse Suda proizlazi da je, u okviru postupka suradnje između nacionalnih sudova i Suda uspostavljenog člankom 267. UFEU-a, na Sudu da nacionalnom sudu pruži koristan odgovor koji će mu omogućiti da riješi spor koji se pred njim vodi. U tom smislu Sud mora, ako je to potrebno, preoblikovati postavljena pitanja. Okolnost da je nacionalni sud formulirao prethodno pitanje pozivajući se na određene odredbe prava Unije ne sprječava Sud da tom sudu da sve elemente tumačenja koji bi mogli biti korisni za donošenje odluke u postupku koji se vodi pred njim, bez obzira na to je li se na njih pozvao u svojim pitanjima. U tom je pogledu na Sudu da iz svih podataka koje mu je dostavio nacionalni sud, a osobito iz obrazloženja odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku, izvede elemente prava Unije koje treba tumačiti uzimajući u obzir predmet spora (presuda od 4. listopada 2024., Air Nostrum i dr., C-314/23, EU:C:2024:842, t. 24. i navedena sudska praksa).

33 U ovom slučaju valja istaknuti da se u svojem prvom pitanju sud koji je uputio zahtjev poziva samo na članak 1. stavak 1. drugi podstavak Direktive 98/59, polazeći od prešutne pretpostavke da se prestanci ugovora o radu do kojih je došlo zbog odbijanja radnika da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti ne mogu kvalificirati kao „kolektivno otkazivanje" u smislu članka 1. stavka 1. prvog podstavka te direktive. Stoga nastoji doznati mogu li se ti prestanci ugovora o radu izjednačiti s otkazivanjem u smislu članka 1. stavka 1. drugog podstavka navedene direktive.

34 Međutim, s jedne strane, valja podsjetiti na to da, s obzirom na cilj koji slijedi ta direktiva, da se prije kolektivnog otkazivanja provede savjetovanje s predstavnicima radnikâ i obavijesti nadležno tijelo javne vlasti (presuda od 17. ožujka 2021., Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, t. 40. i navedena sudska praksa) i na kontekst u kojem se nalazi njezin članak 1. stavak 1. prvi podstavak točka (a), pojam „otkazivanje", koji je autonoman pojam prava Unije koji treba ujednačeno tumačiti, ne može se definirati upućivanjem na zakonodavstva država članica (vidjeti u tom smislu presudu od 11. srpnja 2024.,Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, t. 25. i navedenu sudsku praksu).

35 S druge strane, kada se postupanje poslodavca kvalificira kao otkazivanje u smislu točke (a) prvog podstavka stavka 1. članka 1. Direktive 98/59 ili kao prestanak ugovora o radu, u smislu drugog podstavka tog stavka, to može imati pravne posljedice jer se oba pojma u svrhu izračuna broja otkazivanja mogu izjednačiti samo ako postoji najmanje pet otkaza, u smislu članka 1. stavka 1. točke (a) te direktive (vidjeti u tom smislu presudu od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, t. 46.).

36 U tim okolnostima, kako bi sudu koji je uputio zahtjev dao koristan odgovor, Sud ne može biti vezan izričitim ili prešutnim utvrđenjem tog prvog suda, prema kojem se činjenice o kojima je riječ u glavnom postupku ne mogu kvalificirati kao otkazivanje u smislu članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) navedene direktive.

37 Prema tome, treba smatrati da svojim prvim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti nastoji doznati treba li članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 tumačiti na način da raskide ugovora o radu koji se temelje na odbijanju radnika da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti treba smatrati obuhvaćenima tom odredbom, neovisno o tomu je li riječ o otkazivanjima u smislu njezine točke (a) prvog podstavka ili o prestancima ugovora o radu u smislu drugog podstavka navedene odredbe, tako da ih treba uzeti u obzir prilikom izračuna broja danih otkaza.

38 Za potrebe primjene te direktive, njezinim člankom 1. stavkom 1. prvim podstavkom točkom (a) „kolektivno otkazivanje” definira se kao otkazivanje koje provodi poslodavac zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika, pod uvjetom da su ispunjeni određeni kvantitativni i vremenski uvjeti (presuda od 11. srpnja 2024., Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, t. 24. i navedena sudska praksa).

39 U tom pogledu valja podsjetiti na to da, iako se Direktivom 98/59 izričito ne definira pojam „otkazivanje”, prema ustaljenoj sudskoj praksi taj pojam treba 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. srpnja 2024., Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, t. 25. i navedenu sudsku praksu).

40 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 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. prvog podstavka točke (a) (presuda od 11. srpnja 2024., Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, t. 26. i navedena sudska praksa).

41 U tom pogledu Sud je presudio da navedenu direktivu treba tumačiti na način da se činjenica da poslodavac jednostrano i na štetu radnika značajno izmijeni bitne sastojke njegova ugovora o radu zbog razloga koji se ne odnose na osobu tog radnika mora shvatiti tako da je obuhvaćena tim pojmom (presuda od 11. studenoga 2015., Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, t. 55.).

42 Nasuprot tomu, činjenica da poslodavac jednostrano i na štetu radnika učini izmjenu bitnog sastojka ugovora o radu koja nije značajna zbog razloga koji se ne odnose na osobu tog radnika ili pak značajno izmijeni sastojak navedenoga ugovora koji nije bitan sastojak zbog razloga koji se ne odnose na osobu tog radnika ne može se kvalificirati kao „otkazivanje” u smislu te direktive (presuda od 21. rujna 2017., Ciupa i dr., C-429/16, EU:C:2017:711, t. 28. i navedena sudska praksa).

43 U ovom je slučaju na sudu koji je uputio zahtjev, koji je jedini nadležan za ocjenu činjenica, da najprije utvrdi je li društvo Ineo Infracom, u smislu sudske prakse navedene u točkama 41. i 42. ove presude, jednostrano i na štetu osoba RT i ED provelo izmjene ugovora o kojima je riječ u glavnom postupku, odnosno izmjene u pogledu mjesta rada, zbog razloga koji se ne odnose na te osobe.

44 U tom pogledu, iz spisa kojim Sud raspolaže proizlazi da se prijedlozi u pogledu geografskog raspoređivanja upućeni osobi RT i osobi ED temelje na kolektivnom ugovoru o unutarnjoj mobilnosti sklopljenom između društva Ineo Infracom i predstavničkih organizacija radnika.

45 U tu svrhu, na sudu koji je uputio zahtjev je da razmotri jesu li, s obzirom na taj kolektivni ugovor i odredbe ugovora o radu, radnici o kojima je riječ dužni, zbog samih odredbi, prihvatiti izmjenu u pogledu geografskog raspoređivanja koju je predložio poslodavac, u kojem slučaju bi njihovo odbijanje predstavljalo neizvršenje tog ugovora što bi dovelo do njegova raskida zbog razloga svojstvenog osobi tih radnika.

46 Ako sud koji je uputio zahtjev utvrdi da radnici o kojima je riječ nisu dužni prihvatiti izmjenu u pogledu geografskog raspoređivanja koju predlaže poslodavac, podredno mora utvrditi, s obzirom na relevantne okolnosti glavnog postupka, mogu li se prijedlozi u pogledu novog geografskog raspoređivanja kvalificirati kao „značajna izmjena bitnog sastojka” ugovora o radu, u smislu sudske prakse navedene u točki 41. ove presude.

47 Kao prvo, kad je riječ o tomu treba li mjesto rada smatrati „bitnim sastojkom” ugovora o radu, u smislu sudske prakse navedene u točki 41. ove presude, treba naglasiti da svaka promjena mjesta rada može imati značajne ekonomske i organizacijske posljedice za radnika o kojem je riječ i stoga može predstavljati takav bitan sastojak ugovora o radu.

48 Kao drugo, kad je riječ o tomu treba li izmjenu u pogledu geografskog raspoređivanja, poput one o kojoj je riječ u glavnom postupku, kvalificirati kao „značajnu izmjenu” u smislu te sudske prakse, valja utvrditi da to je li takvo raspoređivanje značajno, osobito ovisi o tome je li izmjena ugovora o radu privremena ili nije, o udaljenosti između matičnog mjesta i mjesta novog zaposlenja, kao i o eventualnim drugim popratnim mjerama kojima se kompenzira predloženo raspoređivanje.

49 Ako nakon tog razmatranja sud koji je uputio zahtjev utvrdi da to predloženo raspoređivanje ne predstavlja „značajnu izmjenu bitnog sastojka” ugovora o radu, taj će sud biti dužan kvalificirati raskid ugovora o radu, nakon odbijanja radnika da prihvati takvo zapošljavanje, kao prestanak tog ugovora na inicijativu poslodavca zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika u smislu članka 1. stavka 1. drugog podstavka Direktive 98/59 (vidjeti u tom smislu presudu od 21. rujna 2017., Socha i dr., C-149/16, EU:C:2017:708, t. 27. i 28.).

50 Iz toga slijedi da, u svakom slučaju, čak i ako sud koji je uputio zahtjev smatra da ti raskidi nisu obuhvaćeni pojmom „otkazivanje” u smislu članka 1. stavka 1. prvog podstavka točke (a) Direktive 98/59, ti bi se raskidi, pod uvjetom da se temelje na razlogu koji se ne odnosi na osobu radnika, trebali uzeti u obzir pri izračunu ukupnog broja danih otkaza, uz dodatni uvjet da postoji najmanje pet otkaza (vidjeti u tom smislu presudu od 21. rujna 2017.Ciupa i dr., C-429/16, EU:C:2017:711, t. 31.).

51 S obzirom na prethodna razmatranja, na prvo pitanje valja odgovoriti tako da članak 1. stavak 1. Direktive 98/59 treba tumačiti na način da, kako bi se ocijenilo treba li smatrati da su raskidi ugovora o radu koji se temelje na odbijanju radnika da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti obuhvaćeni pojmom „otkazivanje”, u smislu točke (a) prvog podstavka te odredbe, sud koji je uputio zahtjev treba razmotriti jesu li, s obzirom na taj kolektivni ugovor i odredbe ugovora o radu, radnici o kojima je riječ dužni prihvatiti izmjenu u pogledu geografske raspoređenosti koju je predložio poslodavac i, u slučaju niječnog odgovora, predstavlja li ta izmjena značajnu izmjenu bitnog sastojka ugovora o radu, tako da ih treba uzeti u obzir prilikom izračuna broja danih otkaza. Ako taj uvjet nije ispunjen, raskid

ugovora o radu zbog odbijanja radnika da prihvati takvu izmjenu predstavljao bi prestanak tog ugovora na inicijativu poslodavca zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika u smislu članka 1. stavka 1. drugog podstavka te direktive, tako da ga također valja uzeti u obzir pri izračunu ukupnog broja danih otkaza.

Drugo pitanje

52 Svojim drugim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti nastoji doznati treba li članak 2. Direktive 98/59 tumačiti na način da se obavješćivanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima prije sklapanja kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti može smatrati savjetovanjem u smislu tog članka.

53 U tom pogledu, s jedne strane, valja podsjetiti na to da je glavni cilj te direktive, kao što to proizlazi iz sudske prakse navedene u točki 34. ove presude, da se prije kolektivnog otkazivanja provede savjetovanje s predstavnicima radnikâ i obavijesti nadležno tijelo javne vlasti.

54 S druge strane, u skladu s člankom 2. stavkom 1. navedene direktive, kada poslodavac ima namjeru provesti kolektivno otkazivanje, on pravodobno započinje savjetovanje s predstavnicima radnikâ s ciljem sklapanja kolektivnog ugovora.

55 U skladu s člankom 2. stavkom 2. iste direktive, savjetovanja obuhvaćaju načine i sredstva za izbjegavanje kolektivnog otkazivanja ili smanjenje njihovog broja, te ublažavanje posljedica traženjem rješenja u popratnim socijalnim mjerama čiji je cilj, među ostalim, olakšati premještaj na drugo radno mjesto ili prekvalifikaciju radnika koji su postali viškom. U skladu s njezinim člankom 2. stavkom 3. prvim podstavkom, kako bi se predstavnicima radnikâ omogućilo da daju konstruktivne prijedloge, poslodavac im je dužan pravodobno tijekom savjetovanja dati sve potrebne podatke i obavijestiti ih pisanim putem o informacijama navedenima u točki (b) podtočkama i. do vi. te odredbe. Osim toga, na temelju članka 2. stavka 3. drugog podstavka i članka 3. stavka 1. Direktive 98/59, poslodavac mora obavijestiti tijelo javne vlasti o svakom planiranom kolektivnom otkazivanju i dostaviti mu podatke predviđene tim odredbama.

56 Tako iz samog teksta koji je upotrijebio zakonodavac Unije proizlazi da obveze savjetovanja predviđene tom direktivom nastaju prije odluke poslodavca da raskine ugovore o radu (presuda od 27. siječnja 2005., Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, t. 37.). Stoga, ako se na temelju odluke kojom dolazi do izmjene uvjeta rada može izbjeći kolektivno otkazivanje, postupak savjetovanja iz tog članka 2. mora započeti u trenutku kada poslodavac namjerava provesti takve izmjene (presuda od 21. rujna 2017., Ciupa i dr., C-429/16, EU:C:2017:711, t. 37. kao i navedena sudska praksa).

57 Konkretno, prema sudskoj praksi Suda, postupak savjetovanja iz članka 2. navedene direktive 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:2017:708, t. 31.). Takav je slučaj kada poslodavac odluči predložiti izmjene ugovora o radu, pri čemu treba razumno očekivati da ih određeni broj radnika neće prihvatiti i da će, slijedom toga, doći do raskida njihova ugovora o radu (presuda od 21. rujna 2017., Socha i dr., C-149/16, EU:C:2017:708, t. 32.).

58 Naime, svrha i učinkovitost savjetovanjâ s predstavnicima radnikâ predviđene u članku 2. iste direktive pretpostavljaju da se odlučuje o čimbenicima koji će se uzeti u obzir tijekom tih savjetovanja, s obzirom na to da savjetovanja nije moguće voditi na prikladan način i u skladu s

njihovim ciljevima, a to su izbjegavanje raskidâ ugovorâ o radu ili smanjenje njihova broja te ublažavanje njihovih posljedica, ako se ne utvrde relevantni elementi koji se odnose na planirano kolektivno otkazivanje (vidjeti u tom smislu presudu od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 46.).

59 S obzirom na navedeno, Sud je također pojasnio da nastanak obveze poslodavca da započne savjetovanja o planiranom kolektivnom otkazivanju ne ovisi o tome može li on predstavnicima radnikâ već dati sve podatke iz članka 2. stavka 3. prvog podstavka točke (b) Direktive 98/59. Naime, u tekstu te odredbe jasno se navodi da podaci o kojima je riječ poslodavac mora dati „pravodobno tijekom savjetovanja” kako bi se „predstavnicima radnikâ omogućilo da daju konstruktivne prijedloge”. Iz toga proizlazi da se ti podaci mogu priopćiti tijekom savjetovanja, a ne nužno u trenutku njihova otvaranja (presuda od 10. rujna 2009., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i dr., C-44/08, EU:C:2009:533, t. 51., 52. i 55.).

60 U ovom slučaju, s obzirom na to da se, kao što to proizlazi iz samog teksta članka L. 2242 – 21 Zakonika o radu, njime uređuju pregovori o uvjetima profesionalne ili geografske mobilnosti „bez plana o smanjenju broja zaposlenika”, ne čini se da su pregovori vođeni u takvom kontekstu obuhvaćeni tom direktivom jer, po definiciji, poslodavac koji tijekom tih pregovora nema namjeru provesti kolektivno otkazivanje, u smislu njezina članka 2. stavka 1., ne može predstavnike radnikâ obavijestiti o informacijama navedenima u članku 2. stavku 3. prvom podstavku točki (b) podtočkama i., ii. i iv. do vi. navedene direktive i nije započeo planirano kolektivno otkazivanje o kojem se može obavijestiti nadležno tijelo javne vlasti u skladu s člankom 2. stavkom 3. drugim podstavkom i člankom 3. stavkom 1. iste direktive.

61 Nasuprot tomu, poslodavac treba pokrenuti postupak savjetovanja iz članka 2. Direktive 98/59 ako su ispunjeni uvjeti opisani u točki 57. ove presude. Stoga, kada se pregovara o kolektivnom ugovoru o unutarnjoj mobilnosti kada poslodavac već predviđa kolektivno otkazivanje, na poslodavcu je da pravodobno provede savjetovanje s predstavnicima radnikâ s ciljem sklapanja kolektivnog ugovora u smislu članka 2. stavka 1. te direktive, pri čemu uvjeti mobilnosti radnikâ mogu biti uređeni odredbama takvog ugovora.

62 U takvom slučaju sklapanju kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti između poslodavca i predstavnikâ radnikâ moraju prethoditi savjetovanja predviđena člankom 2. navedene direktive. Konkretno, na poslodavcu je da predstavnike radnikâ pravodobno obavijesti o svim informacijama iz članka 2. stavka 3. prvog podstavka točke (b) iste direktive kako bi mogli dati konstruktivne prijedloge. Osim toga, na poslodavcu je da nadležnom tijelu javne vlasti dostavi obavijesti koje se zahtijevaju u članku 2. stavku 3. drugom podstavku i članku 3. stavku 1. te direktive.

63 U tom pogledu, iz odluke kojom se upućuje zahtjev za prethodnu odluku proizlazi da je u ovom slučaju društvo Ineo Infracom najprije podnijelo prijedloge u pogledu geografskog raspoređivanja bez smanjenja broja zaposlenika, pri čemu je smatralo da njegova uobičajena djelatnost redovito podrazumijeva geografsku preraspodjelu građevinskih radnika zbog raskida ili sklapanja novih ugovora. Međutim, nakon tih prvih prijedloga u pogledu geografskog raspoređivanja, to je društvo zatim započelo pregovore s predstavnicima radnikâ koji su doveli do sklapanja kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti, čija mu je primjena omogućila da u pogledu mjesta rada jednostrano izmijeni ugovore o radu o kojima je riječ.

64 Društvo Ineo Infracom trebalo je stoga tijekom pregovora o tom kolektivnom ugovoru očekivati da određeni broj radnika neće prihvatiti takve jednostrane izmjene njihova ugovora o radu na temelju navedenog kolektivnog ugovora i da će, slijedom toga, njihovi ugovori biti raskinuti.

65 U tim je okolnostima na sudu koji je uputio zahtjev da razmotri jesu li ispunjene obveze o obavješćivanju predviđene člankom 2. stavkom 3. Direktive 98/59.

66 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na drugo pitanje valja odgovoriti tako da članak 2. Direktive 98/59 treba tumačiti na način da se obavješćivanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima prije sklapanja kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti može smatrati savjetovanjem u smislu tog članka, pod uvjetom da su ispunjene obveze o obavješćivanju predviđene u stavku 3. tog članka.

Troškovi

67 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 (peto vijeće) odlučuje:

1. **Članak 1. 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:

   kako bi se ocijenilo treba li smatrati da su raskidi ugovora o radu koji se temelje na odbijanju radnika da se na njihov ugovor o radu primijene odredbe kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti obuhvaćeni pojmom „otkazivanje” u smislu točke (a) prvog podstavka te odredbe, sud koji je uputio zahtjev treba razmotriti jesu li, s obzirom na taj kolektivni ugovor i odredbe ugovora o radu, radnici o kojima je riječ dužni prihvatiti izmjenu u pogledu geografske raspoređenosti koju je predložio poslodavac i, u slučaju niječnog odgovora, predstavlja li ta izmjena značajnu izmjenu bitnog sastojka ugovora o radu, tako da ih treba uzeti u obzir prilikom izračuna broja danih otkaza. Ako taj uvjet nije ispunjen, raskid ugovora o radu zbog odbijanja radnika da prihvati takvu izmjenu predstavljao bi prestanak tog ugovora na inicijativu poslodavca zbog jednog ili više razloga koji se ne odnose na osobu radnika u smislu članka 1. stavka 1. drugog podstavka te direktive, tako da ga također valja uzeti u obzir pri izračunu ukupnog broja danih otkaza.

2. **Članak 2. Direktive 98/59**

   treba tumačiti na način da se:

   obavješćivanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima prije sklapanja kolektivnog ugovora o unutarnjoj mobilnosti može smatrati savjetovanjem u smislu tog članka, pod uvjetom da su ispunjene obveze o obavješćivanju predviđene u stavku 3. tog članka.

Potpisi