Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 18. julija 2013 *

„Prenos podjetij — Direktiva 2001/23/ES — Ohranjanje pravic delavcev — Kolektivna pogodba, ki se ob prenosu uporablja za odsvojitelja in delavca“

V zadevi C-426/11,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Supreme Court of the United Kingdom (Združeno kraljestvo) z odločbo z dne 10. avgusta 2011, ki je prispela na Sodišče 12. avgusta 2011, v postopku

Mark Alemo-Herron in drugi

proti

Parkwood Leisure Ltd,

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi R. Silva de Lapuerta, v vlogi predsednice tretjega senata, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (poročevalec) in D. Šváby, sodniki,

generalni pravobranilec: P. Cruz Villalón,

sodna tajnica: L. Hewlett, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 20. septembra 2012,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za M. Alemo-Herrona in druge T. Linden, barrister, in L. Prince, odvetnica,

— za Parkwood Leisure Ltd A. Lynch, QC,

— za vlado Združenega kraljestva H. Walker, agentka,

— za Evropsko komisijo G. Rozet in J. Enegren, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 19. februarja 2013

izreka naslednjo

* Jezik postopka: angleščina.

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 3 Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 98).

2 Predlog je bil vložen v okviru spora med M. Alemo-Herronom in drugimi in družbo Parkwood Leisure Ltd (v nadaljevanju: Parkwood) glede uporabe kolektivne pogodbe.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Z Direktivo 2001/23 se je kodificirala Direktiva Sveta 77/187/EGS z dne 14. februarja 1977 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL L 61, str. 26), kot je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/50/ES z dne 29. junija 1998 (UL L 201, str. 88), (v nadaljevanju: Direktiva 77/187).

4 Člen 3, od (1) do (3), Direktive 2001/23 določa:

„1. Pravice in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, se na podlagi takega prenosa prenesejo na pridobitelja.

Države članice lahko določijo, da sta od dneva prenosa odsvojitelj in pridobitelj solidarno odgovorna, kar zadeva obveznosti, nastale pred dnevom prenosa na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, ki je obstajalo na dan prenosa.

2. Države članice lahko sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da odsvojitelj seznani pridobitelja z vsemi pravicami in obveznostmi, ki bodo prešle nanj v skladu s tem členom, kolikor te pravice so ali bi morale biti odsvojitelju ob prenosu znane. Če odsvojitelj ne seznani pridobitelja s katero od pravic ali obveznosti, to ne vpliva na prenos te pravice ali obveznosti ter [na] pravic[e] katerega koli delavca v razmerju do odsvojitelja in/ali pridobitelja v zvezi s to pravico ali obveznostjo.

3. Po prenosu pridobitelj še naprej zagotavlja s kolektivno pogodbo dogovorjene delovne pogoje, kakršne je na podlagi te pogodbe zagotavljal odsvojitelj, do dneva prenehanja veljavnosti ali izteka te kolektivne pogodbe ali do dneva uveljavitve ali začetka uporabljanja druge kolektivne pogodbe.

Države članice lahko omejijo obdobje zagotavljanja takih delovnih pogojev, s pridržkom, da ni krajše od enega leta.“

5 Člen 8 te direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali sprejmejo za delavce ugodnejše zakone ali druge predpise ali da spodbujajo ali dopuščajo za delavce ugodnejše kolektivne pogodbe ali sporazume med socialnimi partnerji.“

Pravo Združenega kraljestva

6 Združeno kraljestvo je Direktivo 77/187 v svoj pravni red preneslo z uredbo o varstvu zaposlitve ob prenosu podjetij iz leta 1981 (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, v nadaljevanju: TUPE).

7 Člen 5(2)(a) TUPE, s katerim je bila prenesena vsebina člena 3(2) Direktive 2001/23, določa:

„Vse pravice, pooblastila in obveznosti, ki jih ima odsvojitelj na podlagi take pogodbe ali v zvezi z njo, se v skladu s to uredbo prenesejo na pridobitelja.“

8 V skladu z nacionalnim pravom imajo stranke možnost, da v pogodbo vključijo določilo, da plačo delavca periodično določa tretja oseba, kot je National Joint Council for Local Governement Services (v nadaljevanju: NJC), v katerem delodajalec ni član ali v katerem ni zastopan. V skladu s sistemom, ki v Združenem kraljestvu ureja odnose med socialnimi partnerji, se tovrstne kolektivne pogodbe ne štejejo za pravno zavezujoče, razen če se stranke ne dogovorijo drugače. Vendar pa imajo lahko določila take kolektivne pogodbe pravne učinke, če so vsebovana v individualni pogodbi o zaposlitvi, sklenjeni med delodajalcem in delavcem. To je mogoče doseči tako – kot je to v obravnavani zadevi – da se v individualno pogodbo vključi določilo, v skladu s katerim za delavca veljajo pogoji, ki so dogovorjeni med delodajalcem in sindikatom ali o katerih se dogovori kako drugo telo, kot je NJC. Ko so ti pogoji vključeni v individualno pogodbo, veljajo kot določbe pogodbe o zaposlitvi.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

9 Leta 2002 je Lewisham London Borough Council, uprava enega od londonskih okrožij (v nadaljevanju: uprava okrožja Lewisham), svoj oddelek prostočasnih dejavnosti prenesla na CCL Limited (v nadaljevanju: CCL), družbo iz zasebnega sektorja, ki je delavce tega oddelka vključila med svoje zaposlene. Maja 2004 je družba CCL te dejavnosti prenesla na družbo Parkwood, ki je prav tako družba iz zasebnega sektorja.

10 Ko je oddelek za prostočasne dejavnosti spadal pod upravo okrožja Lewisham, je bilo v pogodbah o zaposlitvi z delavci na tem oddelku določeno, da se uporabljajo delovni pogoji, ki so bili doseženi na pogajanjih v okviru NJC, organa za kolektivna pogajanja v lokalnem javnem sektorju. Vezanost na sporazume, ki so rezultat pogajanj v okviru NJC, ni izhajala iz zakonskih predpisov, ampak je temeljila na določilu, vsebovanem v pogodbah o zaposlitvi, ki se je glasilo tako:

„Med vašo zaposlitvijo v [upravi okrožja Lewisham] bodo vaši delovni pogoji določeni v skladu s kolektivnimi pogodbami, o katerih periodično potekajo usklajevanja v okviru [NJC], in s sporazumi, ki jih na lokalni ravni sklenejo pogajalski odbori [uprave okrožja Lewisham].“

11 Ob prenosu oddelka za prostočasne dejavnosti na družbo CCL je veljala kolektivna pogodba, ki je bila v okviru NJC dogovorjena za obdobje od 1. aprila 2002 do 31. marca 2004. Maja 2004 je bilo podjetje preneseno na družbo Parkwood.

12 Družba Parkwood v NJC niti ne sodeluje niti ne more sodelovati, saj je zasebno podjetje, ki ni del javne uprave.

13 V okviru NJC je bil junija 2004 dosežen nov sporazum, ki je retroaktivno začel veljati 1. aprila 2004 in je učinkoval do 31. marca 2007. Ta sporazum je bil torej sklenjen po prenosu zadevnega podjetja na družbo Parkwood. Ta je zato ugotovila, da je novi sporazum ne zavezuje, in je o tem obvestila delavce, ki jim ni priznala povišanja plač, ki je bilo v NJC dogovorjeno za obdobje od aprila 2004 do marca 2007.

14 Ker družba Parkwood ni hotela spoštovati pogojev, ki so bili dogovorjeni v okviru NJC, so delavci pri Employment Tribunal vložili tožbo, ki je bila leta 2008 zavrnjena. Zoper to sodbo so se pritožili na Employment Appeal Tribunal, ki je 12. januarja 2009 njihovi pritožbi ugodilo. Družba Parkwood je zoper sodbo tega sodišča vložila pritožbo na Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

15 To sodišče je 29. januarja 2010 ugodilo pritožbi, ki jo je vložila družba Parkwood, in ponovno uveljavilo sodbo Employment Tribunal, s katero je bil zahtevek tožečih strank v postopku v glavni stvari zavrnjen. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) je menilo, da iz sodbe Sodišča z dne 9. marca 2006 v zadevi Werhof (C-499/04, Recueil. str. I-2397) izhaja, da člen 3(1) Direktive 77/187 pridobitelja ne zavezuje k upoštevanju kolektivnih pogodb, sklenjenih po prenosu podjetja.

16 Tožeče stranke v postopku v glavni stvari so zoper sodbo Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) vložile pravno sredstvo na Supreme Court of the United Kingdom, ki se je odločilo, da bo Sodišču predložilo nekatera vprašanja, ki se nanašajo na razlago in učinek Direktive 2001/23. Predložitveno sodišče namreč meni, da vprašanje, ki ga je Sodišče obravnavalo v zgoraj navedeni sodbi Werhof, ni enako, kot je tisto, na katero je treba odgovoriti v postopku v glavni stvari.

17 Glede tega predložitveno sodišče navaja, da nemško pravo, ki je bilo predmet zadeve, v kateri je bila sprejeta zgoraj navedena sodba Werhof, uporablja statičen pristop do varstva delavcev po prenosu podjetja ali dejavnosti. To pravo določa, da pravila, dogovorjena s kolektivno pogodbo, postanejo del pogodbe o zaposlitvi zgolj z vsebino, ki so jo imela v času prenosa podjetja, in da se po prenosu ne posodabljajo.

18 Nasprotno pa je vprašanje v postopku v glavni stvari, ali je možno državi članici preprečiti, da bi zaposlenim v primeru prenosa podjetja ali dejavnosti na podlagi nacionalnega prava pogodb zagotovila „dinamično“ varstvo, to je varstvo, na podlagi katerega se lahko zoper pridobitelja poleg kolektivnih pogodb, ki so veljale v času prenosa, uveljavlja tudi tiste, ki so bile sklenjene po tem prenosu.

19 V teh okoliščinah je Supreme Court of the United Kingdom prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. Če ima delavec tako kot v obravnavani zadevi pravico, da na podlagi pogodbe v razmerju do pridobitelja uveljavlja delovne pogoje, o katerih se periodično pogaja in dogovarja organ za kolektivna pogajanja, ki ni povezan z omenjenima strankama, in je z nacionalnim pravom v razmerju med delavcem in delodajalcem odsvojiteljem taka pravica določena kot dinamična, in ne statična, ali člen 3 Direktive [2001/23] v povezavi [z zgoraj navedeno sodbo] Werhof […]:

(a) zahteva, da se taki pravici v primeru prenosa, za katerega se uporablja ta direktiva, zagotavlja varstvo in izvršljivost zoper pridobitelja;

ali

(b) nacionalnim sodiščem daje pravico, da razsodijo, da se taki pravici v primeru prenosa, za katerega se uporablja ta direktiva, zagotavlja varstvo in izvršljivost zoper pridobitelja;

ali

(c) nacionalnim sodiščem prepoveduje, da bi razsodila, da se taki pravici v primeru prenosa, za katerega se uporablja ta direktiva, zagotavlja varstvo in izvršljivost zoper pridobitelja?

2. Ali lahko sodišča države članice, če je država članica izpolnila svoje obveznosti glede prenosa minimalnih zahtev iz člena 3 Direktive 2001/23, vendar se postavlja vprašanje, ali se izvedbeni ukrepi razlagajo tako, da v korist varovanih delavcev presegajo te zahteve, ker tem delavcem zagotavljajo dinamične pogodbene pravice v razmerju do pridobitelja, za razlago izvedbene zakonodaje uporabijo nacionalno pravo, če taka razlaga ni v nasprotju s pravom Skupnosti, ali pa je treba pri razlagi uporabiti kak drug pristop, in če je tako, katerega?

3. Ali lahko nacionalna sodišča uporabijo razlago TUPE, ki so jo predlagali delavci, glede na to, da v tej zadevi delodajalec ne trdi, da bi uveljavljanje dinamične pravice delavcev do delovnih pogojev, dogovorjenih s kolektivno pogodbo, v skladu z nacionalnimi predpisi pomenilo kršitev pravic delodajalca iz člena 11 Evropske konvencije o človekovih pravicah in temeljnih svoboščinah[, podpisane 4. novembra 1950 v Rimu]?“

Vprašanja za predhodno odločanje

20 Predložitveno sodišče s tremi vprašanji, ki jih je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3 Direktive 2001/23 razlagati tako, da nasprotuje ureditvi države članice, v skladu s katero je mogoče v primeru prenosa podjetja, kakršen je v postopku v glavni stvari, zoper pridobitelja uveljavljati določbe, ki dinamično napotujejo na kolektivne pogodbe, s pogajanji sprejete po tem prenosu.

21 Najprej je treba ugotoviti, da zgoraj navedena sodba Werhof, ki se nanaša na člen 3 Direktive 77/187, vsebuje več elementov, ki so upoštevni za postopek v glavni stvari. Postopek v glavni stvari se sicer nanaša na razlago Direktive 2001/23, vendar je mogoče omenjene elemente v celoti uporabiti za ta postopek, ker je s to direktivo kodificirana Direktiva 77/187, besedilo upoštevnih določb člena 3 obeh direktiv pa je enako.

22 Na prvem mestu je treba spomniti, da je Sodišče v točki 37 zgoraj navedene sodbe Werhof presodilo, da je treba člen 3(1) Direktive 77/187 razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da ko pogodba o zaposlitvi napotuje na kolektivno pogodbo, ki zavezuje odsvojitelja, pridobitelj, ki ni stranka te kolektivne pogodbe, ni zavezan s kolektivnimi pogodbami, kasnejšimi od tiste, ki je bila v veljavi ob prenosu podjetja.

23 Dalje, iz člena 8 Direktive 2001/23 izhaja, da ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali sprejmejo za delavce ugodnejše zakone ali druge predpise ali da spodbujajo ali dopuščajo za delavce ugodnejše kolektivne pogodbe ali sporazume med socialnimi partnerji.

24 V postopku v glavni stvari ni sporno, kot je razvidno iz samega besedila drugega vprašanja, da so določbe, ki napotujejo na kolektivne pogodbe, s pogajanji sprejete po prenosu zadevnega podjetja, s katerimi se daje pogodbenim pravicam dinamično naravo, ugodnejše za delavce.

25 Vendar pa se z Direktivo 77/187 ob prenosu podjetja ne želi zagotoviti le varstva interesov delavcev, temveč se želi doseči pravično ravnotežje med interesi delavcev in interesi pridobitelja. Slednji mora biti zlasti sposoben izvesti prilagoditve in spremembe, potrebne za nadaljevanje njegove dejavnosti (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Werhof, točka 31).

26 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da je bil prenos podjetja iz postopka v glavni stvari opravljen med pravno osebo javnega prava in pravno osebo zasebnega prava.

27 Ker gre za vprašanje prenosa podjetja iz javnega v zasebni sektor, je treba šteti, da bo nadaljevanje dejavnosti pridobitelja, ker med tema dvema sektorjema obstajajo neizogibne razlike glede delovnih pogojev, zahtevalo velike prilagoditve in spremembe.

28 Določilo, ki dinamično napotuje na kolektivne pogodbe, s pogajanji sprejete po prenosu zadevnega podjetja, katerih namen je ureditev razvoja delovnih pogojev v javnem sektorju, pa lahko zasebnemu pridobitelju bistveno omeji manevrski prostor za sprejemanje ukrepov, s katerimi se uvajajo te prilagoditve in spremembe.

29 V takem položaju lahko tako določilo negativno vpliva na pravično ravnotežje interesov med pridobiteljem kot delodajalcem in delavci.

30 Na drugem mestu je treba ugotoviti, da je treba v skladu z ustaljeno sodno prakso določbe Direktive 2001/23 razlagati tako, da se spoštujejo temeljne pravice iz Listine Evropske unije o temeljnih pravicah (v nadaljevanju: Listina) (glej v tem smislu sodbo z dne 27. septembra 2012 v zadevi Cimade in GISTI, C-179/11, točka 42).

31 V zvezi s tem predložitveno sodišče sicer navaja, da vprašanje negativne pravice do združevanja ni predmet postopka v glavni stvari. Vendar pa mora biti razlaga člena 3 Direktive 2001/23 vsekakor skladna s členom 16 Listine, ki določa svobodo gospodarske pobude.

32 Ta temeljna pravica med drugim vključuje pogodbeno svobodo, kakor je razvidno iz Pojasnil, ki so bila pripravljena kot vodilo za razlago Listine (UL 2007, C 303, str. 17) in jih je treba v skladu s členom 6(1), tretji pododstavek, PEU in členom 52(7) Listine upoštevati pri razlagi te listine (sodba z dne 22. januarja 2013 v zadevi Sky Österreich, C-283/11, točka 42).

33 Iz člena 3 Direktive 2001/23 izhaja, da mora pridobitelj, ob upoštevanju svobode gospodarske pobude, imeti možnost učinkovitega uveljavljanja svojih interesov v pogodbenem procesu, v katerem sodeluje, in možnost pogajanja o elementih, s katerimi se spreminjajo delovni pogoji njegovih zaposlenih, glede na svojo gospodarsko dejavnost v prihodnosti.

34 Treba pa je ugotoviti, da pridobitelj v postopku v glavni stvari nima nobene možnosti sodelovanja pri zadevnem organu za kolektivna pogajanja. V tem položaju ta pridobitelj nima možnosti niti da bi učinkovito uveljavljal svoje interese v pogodbenem procesu niti da bi se glede na svojo gospodarsko dejavnost v prihodnosti pogajal o elementih, s katerimi se spreminjajo delovni pogoji njegovih zaposlenih.

35 V teh okoliščinah je pogodbena svoboda tega pridobitelja tako zelo zmanjšana, da lahko taka omejitev poseže v samo bistvo njegove pravice do svobode gospodarske pobude.

36 Člena 3 Direktive 2001/23 v povezavi s členom 8 te direktive pa ni mogoče razlagati tako, da državam članicam dovoljuje sprejemanje ukrepov, ki so sicer ugodnejši za delavce, vendar posegajo v samo bistvo pravice tega pridobitelja do svobode gospodarske pobude (glej po analogiji sodbo z dne 6. septembra 2012 v zadevi Deutsches Weintor, C-544/10, točki 54 in 58).

37 Glede na navedeno je treba na tri postavljena vprašanja odgovoriti, da je treba člen 3 Direktive 2001/23 razlagati tako, da nasprotuje ureditvi države članice, v skladu s katero je mogoče v primeru prenosa podjetja zoper pridobitelja uveljavljati določbe, ki dinamično napotujejo na kolektivne pogodbe, s pogajanji sprejete po prenosu, če ta pridobitelj nima možnosti sodelovanja pri pogajanjih o takih kolektivnih pogodbah, sklenjenih po prenosu.

Stroški

38 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

Člen 3 Direktive Sveta 2001/23/ES z dne 12. marca 2001 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov je treba razlagati tako, da nasprotuje ureditvi države članice, v skladu s katero je mogoče v primeru prenosa podjetja zoper pridobitelja uveljavljati določbe, ki dinamično napotujejo na kolektivne pogodbe, s pogajanji sprejete po prenosu, če ta pridobitelj nima možnosti sodelovanja pri pogajanjih o takih kolektivnih pogodbah, sklenjenih po prenosu.

Podpisi