SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 27. novembra 2008 *

V zadevi C-396/07,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Korkein oikeus (Finska) z odločbo z dne 24. avgusta 2007, ki je prispela na Sodišče 27. avgusta 2007, v postopku

Mirja Juuri

proti

Fazer Amica Oy,

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik senata, T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis in J. Malenovský (poročevalec), sodniki,

generalni pravobranilec: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sodni tajnik: R. Grass,

* Jezik postopka: finščina.

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za finsko vlado J. Himmanen, zastopnica,

– za madžarsko vlado J. Fazekas, R. Somssich in K. Borvölgyi, zastopniki,

– za Komisijo Evropskih skupnosti M. Huttunen in J. Enegren, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 4. septembra 2008,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 4(2) 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 L 82, str. 16).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru tožbe M. Juuri proti njenemu nekdanjemu delodajalcu, družbi Fazer Amica Oy (v nadaljevanju: Amica), ker je slednja zavrnila dodelitev različnih nadomestil tožeči stranki v glavni stvari zaradi prenehanja njene pogodbe o zaposlitvi po prenosu podjetja.

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

3 Direktiva 2001/23 kodificira Direktivo 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).

4 Člen 3(3) Direktive 2001/23 določa:

„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.

[…]“

5 Člen 4(2) te direktive določa:

„Če pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje preneha, ker se delovni pogoji zaradi prenosa bistveno spremenijo v škodo delavca, se šteje, da je delodajalec odgovoren za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja.“

6 Besedilo zadnje navedene določbe je enako besedilu člena 4(2) Direktive 77/187, kot je spremenjena z Direktivo 98/50.

Nacionalna ureditev

7 Člen 6 poglavja 7 zakona 55/2001 o pogodbi o zaposlitvi (Työsopimuslaki (55/2001)) z dne 26. januarja 2001 (v nadaljevanju: zakon o pogodbi o zaposlitvi), s katerim je bil v finsko pravo prenesen člen 4(2) Direktive 2001/23, določa:

„Če pogodba o zaposlitvi preneha, ker se delavcu zaradi prenosa delovni pogoji znatno poslabšajo, se šteje, da je za prenehanje delovnega razmerja odgovoren delodajalec.“

8 Člen 2 poglavja 12 tega zakona delavcu podeljuje pravico, da od svojega delodajalca prejme nadomestilo v primeru neutemeljene odpovedi pogodbe o zaposlitvi. V skladu s to določbo se delodajalcu, kadar prekine pogodbo o zaposlitvi v nasprotju z razlogi, ki

jih ta zakon predvideva, naloži plačilo nadomestila. Poleg tega se mu lahko naloži plačilo nadomestila, kadar se šteje, da ima delavec sam pravico prekiniti pogodbo o zaposlitvi.

9 Vendar pa delavec nima pravice do prejema nadomestila iz navedenega člena 2, če je delodajalec odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi dejanskega in resnega razloga. Toda tudi v tem primeru delavec prejema plačo in druge ugodnosti med trajanjem odpovednega roka.

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

10 M. Juuri je bila od 5. aprila 1994 zaposlena pri družbi Rautaruukki Oyj (v nadaljevanju: Rautaruukki) kot delavka v restavraciji za osebje v Hämeenlinni. Za njeno delovno razmerje se je uporabljala kolektivna pogodba za metalurški sektor.

11 Na zadnji dan veljavnosti te kolektivne pogodbe, 31. januarja 2003, je prišlo do prenosa restavracije v Hämeenlinni med družbama Rautaruukki in Amica. Družba Amica je M. Juuri obvestila, da se bo od 1. februarja 2003 za njeno delovno razmerje uporabljala kolektivna pogodba za sektor nastanitve in gostinstva, ki zavezuje družbo Amica. M. Juuri je vseeno zahtevala, da se zanjo še naprej uporablja kolektivna pogodba za metalurški sektor. Ker je bila ta zahteva zavrnjena, je 19. februarja 2003 odpovedala svojo pogodbo o zaposlitvi s takojšnjim učinkom.

12 Nato je pri Helsingin käräjäoikeus (sodišče prve stopnje v Helsinkih) vložila tožbo, s katero je od družbe Amica zahtevala nadomestilo zaradi odpovedi v višini 4 mesečnih plač, nadomestilo za izrabo letnega dopusta, ki ji v odpovednem roku pripada, in odškodnino zaradi nezakonite prekinitve pogodbe o zaposlitvi v višini 14 mesečnih plač.

13 Pri tem se je oprla zlasti na člen 2 poglavja 12 zakona o pogodbi o zaposlitvi in navedla, da naj bi se njeni dohodki zaradi uporabe kolektivne pogodbe za sektor nastanitve in gostinstva znižali za 300 EUR mesečno. Poleg tega naj bi zanjo veljala obveznost premestitve v druge prostore družbe Amica. Njeni delovni pogoji naj bi bili tako zaradi prenosa podjetja bistveno slabši, zato naj bi bil za prekinitev pogodbe o zaposlitvi v skladu s členom 6 poglavja 7 navedenega zakona odgovoren delodajalec.

14 Družba Amica je nasprotovala zahtevkom M. Juuri. Trdila je, da, prvič, prekinitev delovnega razmerja z M. Juuri ni posledica njenega ravnanja in da, drugič, ni naklepno ali iz malomarnosti ravnala v nasprotju s pogodbo o zaposlitvi ali zakonom o pogodbi o zaposlitvi. Zato naj torej ne bi bila odgovorna za škodo, ki je nastala zaradi prenehanja navedene pogodbe.

15 Helsingin käräjäoikeus je 11. februarja 2005 tožbo M. Juuri zavrnilo. Menilo je, da člena 6 poglavja 7 zakona o pogodbi o zaposlitvi ni mogoče razlagati tako, da je z njim dopolnjena ureditev nadomestila škodo iz tega zakona tako, da je v korist delavca ustvarjen nov razlog za odškodnino. M. Juuri torej ni imela pravice do odškodnine, ki jo je zahtevala na podlagi te določbe. Poleg tega družba Amica ni kršila nobene svoje obveznosti.

16 Potem ko je Helsingin hovioikeus (pritožbeno sodišče v Helsinkih) to odločbo potrdilo, se je M. Juuri pritožila na Korkein oikeus. V utemeljitev svoje pritožbe je navedla, da je cilj Direktive 2001/23 vzpostaviti odgovornost delodajalca do delavca v primeru, ko je delovno razmerje prekinjeno zaradi bistvenih sprememb, tudi če je delodajalec, kot je v zadevi v glavni stvari, v smislu člena 3(3) te direktive do dneva izteka veljavnosti kolektivne pogodbe, ki je zavezovala odsvojitelja in s katero so bili delavcu zagotovljeni boljši delovni pogoji, to pogodbo spoštoval.

17 Korkein oikeus ugotavlja, da bi takšna razlaga pomenila, da je delodajalec lahko odgovoren za škodo, ki je nastala delavcu, ki je odpovedal svojo pogodbo o zaposlitvi, čeprav bi ta delodajalec glede vsega ravnal v skladu z veljavno ureditvijo in vsemi kolektivnimi pogodbami, ki ga zavezujejo.

18 Če bi sprejeli to razlago, bi bilo treba nato po mnenju Korkein oikeus odločati o tem, ali bi bilo treba odškodnino za delavca določiti na podlagi člena 2 poglavja 12 zakona o pogodbi o zaposlitvi, ki določa plačilo zneska v višini največ 24 mesečnih plač, ali naj bi ta odškodnina ustrezala kvečjemu tisti, ki se naloži delodajalcu, ki ima dejanski in resen razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, torej plačanemu znesku v višini nadomestila, povezanega s štirimesečnim odpovednim rokom in nadomestilom zaradi izrabe letnega dopusta, ki je z njim povezan.

19 V teh okoliščinah je Korkein oikeus prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali je treba člen 4(2) Direktive [2001/23/ES] razlagati tako, da mora država članica v primeru, ko je delavec sam odpovedal pogodbo o zaposlitvi zaradi znatnega poslabšanja delovnih pogojev, do katerih je prišlo zaradi prenosa podjetij, v svojem pravnem redu zagotoviti delavcu pravico do denarne odškodnine od njegovega delodajalca enako kot v primeru, če je delodajalec nezakonito odpovedal pogodbo o zaposlitvi, ob upoštevanju dejstev, da je delodajalec v smislu člena 3(3) [te] direktive spoštoval kolektivno pogodbo, ki je zavezovala odsvojitelja in s katero so bili delavcu zagotovljeni boljši delovni pogoji, le do njenega izteka in da je poslabšanje delovnih pogojev posledica tega izteka?

2. Če odgovornost delodajalca, ki je določena z Direktivo [2001/23], ni tako obsežna, kot je navedeno v prvem vprašanju, ali jo je treba vseeno uveljavljati, na primer, s plačilom plač in drugih ugodnosti odpovednega roka, ki ga mora delodajalec spoštovati?“

Vprašanji za predhodno odločanje

20 S tema vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba člen 4(2) Direktive 2001/23 razlagati tako, da države članice zavezuje, da v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, ki je zajeto v področju uporabe tega člena, delavcu zagotavljajo pravico do denarne odškodnine, ki se naloži njegovemu delodajalcu pod enakimi pogoji kot pravico, na katero se lahko zainteresirana stranka sklicuje, če delodajalec nezakonito odpove njeno pogodbo ali delovno razmerje, ali vsaj tisto, na katero se lahko sklicuje na podlagi

odpovednega roka, ki ga mora delodajalec spoštovati v skladu z nacionalnim pravom, ki se uporablja v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi dejanskega in resnega razloga.

21 Glede tega se predložitveno sodišče sprašuje tudi o učinkih dejstva, da je delodajalec v smislu člena 3(3) Direktive 2001/23 spoštoval kolektivno pogodbo, ki zavezuje odsvojitelja in s katero so delavcu zagotovljeni boljši pogoji, le do njenega izteka, poslabšanje delovnih pogojev pa je po mnenju tega sodišča posledica tega izteka.

Načelo denarne odškodnine, ki se naloži delodajalcu

22 Iz besedila člena 4(2) Direktive 2001/23 izhaja, da slednja vzpostavlja pravilo, ki določa, da je delodajalec odgovoren za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja ne glede na to, katera stranka je uradno povzročila navedeno prenehanje. Ta določba, po drugi strani, ne določa natančno pravnih posledic, ki iz tega izhajajo. Tako ne predvideva nobene obveznosti držav članic, niti da bi delavcem zagotavljale določeno odškodninsko shemo niti da bi zato zagotovljale, da so podrobnosti te sheme enake kot v shemi, do katere bi bili delavci upravičeni, če delodajalec nezakonito prekine pogodbo o zaposlitvi, ali do katere bi bili upravičeni na podlagi odpovednega roka, ki ga mora delodajalec spoštovati.

23 To je v skladu s ciljem Direktive 2001/23, katere namen je le delna uskladitev zadevnega področja, s tem da v bistvu razširja zaščito, ki je delavcem avtonomno zagotovljena, s pravom različnih držav članic tudi v primeru prenosa podjetja. Ne poskuša vzpostaviti enotne stopnje zaščite za vso Evropsko skupnost na podlagi skupnih meril. Ugodnosti iz Direktive 2001/23 se torej lahko uveljavlja le zato, da se zagotovi, da je zainteresirani

delavec v odnosih s pridobiteljem tako zaščiten, kot je bil v odnosih z odsvojiteljem v skladu s pravnimi pravili zadevne države članice (sodba z dne 6. novembra 2003 v zadevi Martin in drugi, C-4/01, Recueil, str. I-12859, točka 41).

24 Poleg tega iz obrazložitvenega memoranduma k predlogu Direktive 77/187 (COM (74) 351) izrecno izhaja, da se morajo – če je treba šteti, da je razlog za odpoved pogodbe o zaposlitvi, ki vzpostavlja odgovornost delodajalca, na strani delavca – pravne posledice, ki iz tega izhajajo, kot je nadomestilo ali odškodnina, presojati glede na določbe zakonov in drugih predpisov držav članic.

25 V teh okoliščinah ni mogoče šteti, da je člen 4(2) Direktive 2001/23 implicitno poenotil stopnjo zaščite delavcev onkraj pravila o odgovornosti, ki ga določa. Iz tega zlasti sledi, da ta določba ne določa ekonomskih posledic delodajalčeve odgovornosti za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, do katerega pride v zgoraj omenjenih okoliščinah. Te posledice morajo biti torej določene v vsaki državi članici glede na nacionalna pravila, ki se za to področje uporabljajo.

26 Vendar je treba opozoriti, da svoboda izbire načina in sredstev za zagotovitev izvajanja direktive ne vpliva na obveznost vsake države članice, na katero je direktiva naslovljena, da v okviru svojega nacionalnega pravnega reda sprejme vse ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev polnega učinka te direktive v skladu z njenim ciljem (glej sodbi z dne 10. aprila 1984 v zadevi von Colson in Kamann, 14/83, Recueil, str. 1891, točka 15, in z dne 15. aprila 2008 v zadevi Impact, C-268/06, ZOdl., str. I-2483, točka 40).

27 Obveznost, ki izhaja iz direktive, da države članice dosežejo rezultat, ki ga slednja določa, in njihova dolžnost na podlagi člena 10 ES, da sprejmejo vse ustrezne ukrepe, splošne ali posebne, da bi zagotovile izpolnjevanje te obveznosti, velja za vse organe teh držav članic, vključno s sodnimi organi v okviru njihovih pristojnosti (zgoraj navedeni sodbi von Colson in Kamann, točka 26, ter Impact, točka 41).

28 Glede tega je treba spomniti, da skuša Direktiva 2001/23 zagotoviti ohranitev pravic delavcev ob spremembi vodstva podjetja, s tem da delavcem omogoča, da ostanejo zaposleni pri novem delodajalcu v enakih razmerah, kot so bile dogovorjene z odsvojiteljem (glej zlasti sodbi z dne 10. februarja 1988 v zadevi Tellerup ali „Daddy's Dance Hall", 324/86, Recueil, str. 739, točka 9, in z dne 9. marca 2006 v zadevi Werhof, C-499/04, ZOdl., str. I-2397, točka 25).

29 Temu cilju sledi navedena direktiva tudi s tem, da šteje pridobitelja za odgovornega za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja v primeru bistvenih sprememb delovnih pogojev, ki so povezani s prenosom podjetja, posledice te odgovornosti pa ureja upoštevno nacionalno pravo.

30 Glede na navedeno je treba člen 4(2) Direktive 2001/23 razlagati tako, da v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, do katerega pride zaradi izpolnitve pogojev za uporabo te določbe in ne da bi pridobitelj kakor koli prekršil svoje obveznosti, ki izhajajo iz omenjene direktive, držav članic ne zavezuje, da bi morale delavcu zagotavljati pravico do denarne odškodnine v breme pridobitelju pod enakimi pogoji kot pravico, ki jo delavec lahko uveljavlja, če delodajalec nezakonito prekine njegovo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje. Vendar mora nacionalno sodišče v okviru svojih pristojnosti zagotavljati, da v podobnem primeru vsaj pridobitelj nosi posledice, ki jih upoštevno nacionalno pravo pripisuje prenehanju pogodbe o zaposlitvi

ali delovnega razmerja, za katero je odgovoren delodajalec, kot je plačilo plače in drugih ugodnosti, ki na podlagi tega prava ustrezajo odpovednemu roku, ki ga mora navedeni delodajalec spoštovati.

Obseg člena 3(3) Direktive 2001/23

31 Kot je bilo navedeno v točki 21 te sodbe, se predložitveno sodišče v zadevi v glavni stvari sprašuje o ravnanju pridobitelja v zvezi s členom 3(3) Direktive 2001/23 ob upoštevanju dejstva, da je ta spoštoval kolektivno pogodbo za metalurški sektor le do njenega izteka in da je ta iztek sovpadal s prenosom podjetja.

32 V skladu s to določbo mora pridobitelj po prenosu podjetja ohraniti delovne pogoje, ki so bili sklenjeni s kolektivno pogodbo, v enakem obsegu, kot jih je določil odsvojitelj, in to do dneva prenehanja veljavnosti ali izteka te kolektivne pogodbe ali vse do dneva uveljavitve ali začetka uporabe druge.

33 Cilj navedene določbe je tako ohranitev vseh delovnih pogojev v skladu z voljo strank kolektivne pogodbe, in to kljub prenosu podjetja. Po drugi strani ta določba ne more odstopati od volje navedenih strank, kot je bila izražena v kolektivni pogodbi. Če sta torej pogodbeni stranki sklenili, da po določenem datumu ne bosta zagotavljali nekaterih delovnih pogojev, člen 3(3) Direktive 2001/23 pridobitelju ne more naložiti obveznosti, naj jih spoštuje po dogovorjenem dnevu izteka kolektivne pogodbe, saj navedena pogodba po tem datumu ni več v veljavi.

34 Iz tega sledi, da člen 3(3) ne zavezuje pridobitelja, da zagotavlja ohranitev delovnih pogojev, sklenjenih z odsvojiteljem, po dnevu izteka kolektivne pogodbe, čeprav ta sovpada z dnevom prenosa podjetja.

35 V teh okoliščinah je treba na vprašanji za predhodno odločanje odgovoriti, da je treba člen 4(2) Direktive 2001/23 razlagati tako, da v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, do katerega pride zaradi izpolnitve pogojev za uporabo te odločbe in ne da bi pridobitelj kakor koli prekršil svoje obveznosti, ki izhajajo iz omenjene direktive, držav članic ne zavezuje, da bi morale delavcu zagotavljati pravico do denarne odškodnine, ki se naloži temu pridobitelju, pod enakimi pogoji kot pravico, ki jo delavec lahko uveljavlja, če delodajalec nezakonito prekine njegovo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje. Vendar mora nacionalno sodišče v okviru svojih pristojnosti zagotavljati, da v podobnem primeru vsaj pridobitelj nosi posledice, ki jih upoštevno nacionalno pravo pripisuje prenehanju pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, za katero je odgovoren delodajalec, kot je plačilo plače in drugih ugodnosti, ki na podlagi tega prava ustrezajo odpovednemu roku, ki ga mora navedeni delodajalec spoštovati.

36 Predložitveno sodišče presodi položaj, ki se obravnava v postopku v glavni stvari, ob upoštevanju razlage določbe člena 3(3) Direktive 2001/23, v skladu s katero ohranitev delovnih pogojev, sklenjenih v kolektivni pogodbi, ki se izteče na dan prenosa podjetja, po tem datumu ni zagotovljena.

Stroški

37 Ker je ta postopek za stranki 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 (četrti senat) razsodilo:

Člen 4(2) 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 v primeru prenehanja pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, do katerega pride zaradi izpolnitve pogojev za uporabo te odločbe in ne da bi pridobitelj kakor koli prekršil svoje obveznosti, ki izhajajo iz omenjene direktive, držav članic ne zavezuje, da bi morale delavcu zagotavljati pravico do denarne odškodnine, ki se naloži temu pridobitelju, pod enakimi pogoji kot pravico, ki jo delavec lahko uveljavlja, če delodajalec nezakonito prekine njegovo pogodbo o zaposlitvi ali delovno razmerje. Vendar mora nacionalno sodišče v okviru svojih pristojnosti zagotavljati, da v podobnem primeru vsaj pridobitelj nosi posledice, ki jih upoštevno nacionalno pravo pripisuje prenehanju pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, za katero je odgovoren delodajalec, kot je plačilo plače in drugih ugodnosti, ki na podlagi tega prava ustrezajo odpovednemu roku, ki ga mora navedeni delodajalec spoštovati.

Predložitveno sodišče presodi položaj, ki se obravnava v postopku v glavni stvari, ob upoštevanju razlage določbe člena 3(3) Direktive 2001/23, v skladu s katero ohranitev delovnih pogojev, sklenjenih v kolektivni pogodbi, ki se izteče na dan prenosa podjetja, po tem datumu ni zagotovljena.

Podpisi