Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 26. marca 2020 *

„Predhodno odločanje – Direktiva 2001/23/ES – Člen 3(1) – Prenosi podjetij – Ohranjanje pravic delavcev – Javno naročilo za storitve čiščenja – Oddaja sklopov naročila novima ponudnikoma – Prevzem delavca, razporejenega na delo pri vseh sklopih naročila“

V zadevi C-344/18,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo arbeidshof te Gent (delovno sodišče v Gentu, Belgija) z odločbo z dne 14. maja 2018, ki je na Sodišče prispela 25. maja 2018, v postopku

ISS Facility Services NV

proti

Sonii Govaerts,

Atalian NV, nekdanja Euroclean NV,

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi M. Vilaras, predsednik senata, S. Rodin, D. Šváby, sodnika, K. Jürimäe, sodnica, in N. Piçarra (poročevalec), sodnik,

generalni pravobranilec: M. Szpunar,

sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 8. maja 2019,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za ISS Facility Services NV J. Dubaere, avocat,

– za S. Govaerts S. De Beul,

– za Atalian NV, S. Diels in E. Carlier, advocaten,

– za Evropsko komisijo M. van Beek, M. Kellerbauer in B.-R. Killmann, agenti,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 26. novembra 2019

* Jezik postopka: nizozemščina.

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 3(1) 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 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Sonio Govaerts na eni strani ter družbama ISS Facility Services NV (v nadaljevanju: ISS) in Atalian NV, nekdanja Euroclean NV, na drugi glede odpovedi pogodbe o zaposlitvi prvo navedene in posledic te odpovedi.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 V uvodni izjavi 3 Direktive 2001/23 je navedeno:

„Predvideti je treba varovanje delavcev v primeru, ko se spremeni delodajalec, in zlasti zagotoviti, da se njihove pravice ohranijo.“

4 Člen 1(1) te direktive določa:

„(a) Ta direktiva se uporablja za vsak prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve.

(b) Ob upoštevanju pododstavka (a) in nadaljnjih določb tega člena se za prenos v smislu te direktive šteje prenos gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto, se pravi organiziranega skupka virov, katerega cilj je opravljanje gospodarske dejavnosti, ne glede na to, ali je ta dejavnost glavna ali stranska.

[…]“

5 Člen 2(2) navedene direktive določa:

„Ta direktiva ne vpliva na nacionalno zakonodajo glede opredelitve pojma pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja.

Vendar pa države članice s področja uporabe te direktive ne smejo izvzeti pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij samo zaradi:

(a) števila opravljenih delovnih ur ali delovnih ur, ki jih je treba opraviti;

[…]“

6 Člen 3(1), prvi pododstavek, te direktive določa:

„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.“

7 Člen 4 Direktive 2001/23 določa:

„1. Prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata sam po sebi odsvojitelju ali pridobitelju ne daje podlage za odpuščanje. Ta določba ne preprečuje morebitnega odpuščanja iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov, zaradi katerih so potrebne kadrovske spremembe.

Države članice lahko določijo, da se prvi pododstavek ne uporablja za nekatere specifične kategorije delavcev, ki jih zakonodaja ali praksa držav članic ne varuje pred odpuščanjem.

2. 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."

Belgijsko pravo

8 Direktiva 2001/23 je bila v belgijsko pravo prenesena s kolektivno pogodbo št. 32a z dne 7. junija 1985 o ohranitvi pravic delavcev pri menjavi delodajalca zaradi pogodbenega prenosa podjetja in o ureditvi pravic delavcev, ki se po stečaju ali sodni prisilni poravnavi prevzamejo s prevzemom sredstev, razglašeno za splošno veljavno s kraljevim odlokom z dne 25. julija 1985 (*Moniteur belge* z dne 9. avgusta 1985, str. 11527), kakor je bila spremenjena s kolektivno pogodbo št. 32d z dne 13. marca 2002, razglašeno za splošno veljavno s kraljevim odlokom z dne 14. marca 2002 (*Moniteur belge* z dne 29. marca 2002, str. 13382). Ni sporno, da je bil ta prenos opravljen v skladu s to direktivo.

Spor o glavni stvari in vprašanje za predhodno odločanje

9 S. Govaerts je bila od 16. novembra 1992 zaposlena pri družbi Multiple Immo Services NV, nato pa pri njenih pravnih naslednicah, in sicer nazadnje pri družbi ISS. Z zadnjenavedeno družbo je 1. septembra 2004 sklenila novo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, pri čemer je ohranila delovno dobo, doseženo od 16. novembra 1992.

10 Družba ISS je bila pooblaščena za čiščenje in vzdrževanje različnih zgradb v Gentu (Belgija), razdeljenih na tri sklope. Sklop 1 je obsegal muzeje in zgodovinske zgradbe, sklop 2 je obsegal knjižnice in skupnostne centre, sklop 3 pa je obsegal upravne stavbe. S. Govaerts je 1. aprila 2013 postala vodja projekta za tri objekte iz teh sklopov.

11 Mesto Gent je nato objavilo javni razpis za vse zgoraj navedene sklope za obdobje od 1. septembra 2013 do 31. avgusta 2016. Ob koncu tega postopka, 13. junija 2013, ponudba družbe ISS ni bila izbrana. Sklopa 1 in 3 sta bila oddana družbi Atalian, sklop 2 pa je bil oddan družbi Cleaning Masters NV.

12 Družba ISS je 1. julija 2013 družbo Atalian obvestila, da je treba za S. Govaerts, ki je bila na navedenih objektih zaposlena za polni delovni čas, uporabiti kolektivno pogodbo št. 32a. Družba Atalian je že 3. julija 2013 to analizo izpodbijala.

13 Družba ISS je s priporočenim pismom z dne 30. avgusta 2013 S. Govaerts obvestila, da se bo zaradi prenosa podjetja in njene razporeditve na objekte iz sklopov 1 in 3 s 1. septembrom 2013 zaposlila pri družbi Atalian, tako da se od tega datuma ne bo več štela med osebje družbe ISS. Zato je ta družba S. Govaerts izdala potrdilo o brezposelnosti, v katerem je bil kot zadnji dan zaposlitve naveden 31. avgust 2013.

14 Družba ISS je z drugim priporočenim pismom z dne 30. avgusta 2013 družbo Atalian obvestila, da je bila pogodba o zaposlitvi S. Govaerts nanjo po samem zakonu prenesena s 1. septembrom 2013.

15 Družba Atalian je 3. septembra 2013 družbo ISS obvestila, da po njenem mnenju ni prišlo do prenosa podjetja v smislu kolektivne pogodbe št. 32a in da zato meni, da je s S. Govaerts ne veže nobeno pogodbeno razmerje.

16 S. Govaerts je 18. novembra 2013 pri arbeidsrechtbank te Gent (delovno sodišče v Gentu, Belgija) proti družbama ISS in Atalian vložila tožbo za izplačilo odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, dodatka ob koncu koledarskega leta *prorata temporis* in regresa za letni dopust za referenčni obdobji, ki ustrezata letoma 2012 in 2013.

17 To sodišče je s sodbo z dne 15. oktobra 2015 ugotovilo, da odpoved pogodbe o zaposlitvi S. Govaerts ni bila zakonita, in je družbi ISS naložilo plačilo odpravnine zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi, dodatka ob koncu koledarskega leta in regresa za letni dopust. Tožba zoper družbo Atalian je bila, nasprotno, razglašena za nedopustno.

18 Po mnenju navedenega sodišča se kolektivna pogodba št. 32a za S. Govaerts ne uporablja, ker je ta opravljala administrativne in organizacijske naloge ter na objektih mesta Gent ni sodelovala pri dejavnostih čiščenja, ki so bile predmet prenosa.

19 Družba ISS je zoper sodbo, izdano na prvi stopnji, pri arbeidshof te Gent (delovno sodišče v Gentu) vložila pritožbo. Trdi, da je bila pogodba o zaposlitvi S. Govaerts s 1. septembrom 2013 v 85-odstotnem obsegu prenesena na družbo Atalian, v 15-odstotnem obsegu pa na družbo Cleaning Masters.

20 V nasprotju s sodiščem, ki je odločalo na prvi stopnji, predložitveno sodišče meni, da se v postopku v glavni stvari ohrani identiteta gospodarske enote v smislu člena 1 Direktive 2001/23 in da je zato prišlo do prenosa podjetja v smislu tega člena. Na podlagi tega je sklenilo, da so bile v skladu s členom 7 kolektivne pogodbe št. 32a, s katerim je prenesen člen 3(1) Direktive 2001/23, pravice in obveznosti odsvojitelja, ki so izhajale iz pogodb o zaposlitvi, obstoječih na dan prenosa, to je 1. septembra 2013, s tem prenosom po samem zakonu prenesene na družbi Atalian in Cleaning Masters kot pridobiteljici.

21 Ker so se naloge S. Govaerts nanašale izključno na objekte mesta Gent, predložitveno sodišče meni, da je bila zadevna stranka 1. septembra 2013 del prenesenega podjetja, in se zato sprašuje o posledicah tega prenosa podjetja za pogodbo o zaposlitvi S. Govaerts glede na člen 3(1) Direktive 2001/23.

22 V teh okoliščinah je arbeidshof te Gent (delovno sodišče v Gentu) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je treba določbe člena 3(1) Direktive [2001/23] razlagati tako, da v primeru istočasnega prenosa različnih delov podjetja v smislu člena 1(1) te direktive na različne pridobitelje pravice in dolžnosti ob prenosu veljavne pogodbe o zaposlitvi delavca, ki je bil zaposlen v obeh prenesenih delih podjetja, preidejo na oba pridobitelja, vendar sorazmerno z obsegom zaposlitve navedenega delavca v delu, ki se je prenesel na posameznega pridobitelja,

ali tako, da navedene pravice in dolžnosti v celoti preidejo na pridobitelja dela podjetja, v katerem je bil navedeni delavec pretežno zaposlen,

ali tako, da če določb direktive ni mogoče razlagati na nobenega od zgoraj navedenih načinov, pravice in dolžnosti iz pogodbe o zaposlitvi navedenega delavca ne preidejo na nobenega od pridobiteljev, kar velja tudi takrat, kadar ni mogoče določiti obsega zaposlitve delavca v vsakem od prenesenih delov podjetja?“

Vprašanje za predhodno odločanje

23 Predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba ob prenosu podjetja v smislu člena 1(1) Direktive 2001/23, pri katerem je udeleženih več pridobiteljev, člen 3(1), prvi pododstavek, te direktive razlagati tako, da se pravice in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, ki je obstajala na dan tega prenosa, prenesejo na vsakega od pridobiteljev sorazmerno z nalogami, ki jih opravlja delavec, ali pa le na pridobitelja, pri katerem bo pretežno opravljal svoje naloge. Predložitveno sodišče podredno sprašuje, ali je treba to določbo razlagati tako, da pri nobenem od pridobiteljev ni mogoče uveljavljati ohranitve pravic in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi.

24 Najprej je treba poudariti, da člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 določa, da se pravice in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, zaradi tega prenosa prenesejo na pridobitelja, ne da bi urejal primer, v katerem prenos vključuje več pridobiteljev.

25 V zvezi s tem je treba najprej opozoriti, da je namen Direktive 2001/23 zagotoviti ohranitev pravic delavcev ob spremembi delodajalca, tako da delavcem omogoča, da ostanejo zaposleni pri novem delodajalcu pod enakimi pogoji, kot so bili dogovorjeni z odsvojiteljem. Namen te direktive je, kolikor je mogoče, zagotoviti ohranitev pogodb ali delovnih razmerij – brez sprememb – s pridobiteljem, da se prepreči, da bi bili zadevni delavci postavljeni v slabši položaj le zaradi prenosa (sodba z dne 7. avgusta 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, točka 48). Zato se na navedeno direktivo ni mogoče učinkovito sklicevati za dosego izboljšanja pogojev plačila ali drugih delovnih pogojev ob prenosu podjetja (glej v tem smislu sodbo z dne 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, točka 77).

26 Poleg tega je treba pojasniti, da je treba v skladu s ciljem navedene direktive sicer varovati interese delavcev, na katere se nanaša prenos, vendar se vseeno ne smejo spregledati interesi pridobitelja, ki mora imeti možnost izvesti prilagoditve in spremembe, potrebne za nadaljevanje svoje dejavnosti (glej v tem smislu sodbo z dne 9. marca 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, točka 31). Namen Direktive 2001/23 ni le varstvo interesov delavcev ob prenosu podjetja, ampak tudi zagotovitev pravičnega ravnotežja med interesi teh delavcev na eni strani in interesi pridobitelja na drugi (glej v tem smislu sodbo z dne 18. julija 2013, Alemo-Herron in drugi, C-426/11, EU:C:2013:521, točka 25).

27 V teh okoliščinah je treba nato poudariti, kot je generalni pravobranilec storil v točki 70 sklepnih predlogov, da če je bila gospodarska enota, v katero je bil delavec razporejen, prenesena v smislu člena 1(1) Direktive 2001/23, to, ali je bila prenesena na enega ali več pridobiteljev, ne vpliva na prenos pravic in obveznosti, ki za odsvojitelja izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, ki je obstajala na dan prenosa navedene enote.

28 Iz tega izhaja, da je treba primer, ki ga podredno navaja predložitveno sodišče, zavrniti, ker izključuje ohranitev pravic in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, ki je obstajala na dan prenosa podjetja, in zato Direktivi 2001/23 odvzema polni učinek.

29 Nazadnje je treba preučiti primera, ki ju je predložitveno sodišče navedlo primarno in ki sta navedena v točki 23 te sodbe.

30 Na prvem mestu je treba glede primera, v katerem je pogodba o zaposlitvi prenesena le na pridobitelja, pri katerem delavec pretežno opravlja svoje naloge, navesti, da ta razlaga člena 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 omogoča zagotovitev ohranitve pravic in obveznosti, ki iz pogodbe o zaposlitvi izhajajo glede tega pridobitelja, in tako varuje interese delavca.

31 Vendar ta primer predpostavlja, da se člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 razlaga tako, da se ne upoštevajo interesi pridobitelja, saj se nanj prenesejo pravice in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi s polnim delovnim časom, medtem ko zadevni delavec svoje naloge pri njem opravlja le s krajšim delovnim časom.

32 Na drugem mestu je treba glede primera, v katerem so pravice in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, sklenjene z odsvojiteljem, na vsakega od pridobiteljev prenesene sorazmerno glede na naloge, ki jih opravlja delavec, na eni strani pojasniti, da Direktiva 2001/23 v skladu s svojim členom 2(2) ne vpliva na nacionalno zakonodajo glede opredelitve pojma pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja. Tako mora predložitveno sodišče določiti pogoje za morebitno delitev pogodbe o zaposlitvi. V zvezi s tem lahko navedeno sodišče upošteva ekonomsko vrednost sklopov, v katere je razporejen delavec, kot predlaga družba ISS, ali čas, ki ga dejansko porabi za vsak sklop, kot predlaga Evropska komisija.

33 Ker po drugi strani tak primer pomeni, da se pogodba o zaposlitvi za polni delovni čas deli na več pogodb o zaposlitvi s krajšim delovnim časom, je treba opozoriti, da države članice v skladu s členom 2(2)(a) Direktive 2001/23 s področja uporabe te direktive ne smejo izvzeti pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij samo zaradi števila opravljenih delovnih ur ali delovnih ur, ki jih je treba opraviti. Zato take delitve ni mogoče izključiti zgolj zato, ker vključuje prenos pogodbe o zaposlitvi – na enega od pridobiteljev – ki se nanaša na majhno število delovnih ur.

34 Poleg tega tak prenos pravic in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, na vsakega od pridobiteljev sorazmerno z nalogami, ki jih opravlja delavec, načeloma omogoča zagotovitev pravičnega ravnotežja med varovanjem interesov delavcev in varovanjem interesov pridobiteljev, ker delavec ohrani pravice, ki izhajajo iz njegove pogodbe o zaposlitvi, pridobiteljem pa niso naložene obveznosti, ki so obsežnejše od tistih, ki za njih izhajajo iz prenosa zadevnega podjetja.

35 Vendar mora predložitveno sodišče upoštevati posledice, ki jih ima ta delitev pogodbe o zaposlitvi v praksi, glede na cilje Direktive 2001/23, na katere je bilo opozorjeno v točkah 25 in 26 te sodbe. Kot je generalni pravobranilec navedel v točki 77 sklepnih predlogov, se namreč na to direktivo ni mogoče sklicevati za poslabšanje delovnih pogojev delavca, ki ga zadeva prenos podjetja (glej v tem smislu sodbe z dne 7. marca 1996, Merckx in Neuhuys, C-171/94 in C-172/94, EU:C:1996:87, točka 38, in z dne 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, točki 81 in 82).

36 V zvezi s tem je treba opozoriti, da odstavek 1 člena 4 te direktive določa, da čeprav prenos podjetja ali dela podjetja sam po sebi odsvojitelju ali pridobitelju ne daje podlage za odpuščanje, razen v primerih iz drugega pododstavka tega odstavka, pa ta določba ne preprečuje morebitnega odpuščanja iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov, zaradi katerih so potrebne kadrovske spremembe. Poleg tega odstavek 2 tega člena 4 določa, da če pogodba o zaposlitvi preneha, ker se delovni pogoji zaradi prenosa bistveno spremenijo v škodo delavca, se šteje, da je za to prenehanje pogodbe o zaposlitvi odgovoren delodajalec.

37 Zato, kot je generalni pravobranilec navedel v točki 79 sklepnih predlogov, če se izkaže, da delitev pogodbe o zaposlitvi ni mogoča ali da ta delitev povzroča poslabšanje delovnih pogojev in pravic delavca, zagotovljenih z Direktivo 2001/23, lahko pogodba preneha, pri čemer je treba v skladu s členom 4(2) Direktive 2001/23 šteti, da je za to prenehanje odgovoren eden ali več pridobiteljev, čeprav bi do tega prenehanja prišlo na pobudo delavca.

38 Glede na navedeno je treba na postavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba ob prenosu podjetja, pri katerem je udeleženih več pridobiteljev, člen 3(1) Direktive 2001/23 razlagati tako, da se pravice in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, prenesejo na vsakega od pridobiteljev sorazmerno z nalogami, ki jih opravlja zadevni delavec, če je delitev pogodbe o zaposlitvi, ki je posledica tega, mogoča in ne povzroča poslabšanja delovnih pogojev ter ne posega v ohranitev pravic delavcev, zagotovljenih s to direktivo, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče. Če bi se izkazalo, da take

delitve ni mogoče uresničiti, ali če bi ta delitev posegla v pravice navedenega delavca, bi se v skladu s členom 4 navedene direktive štelo, da je za morebitno prenehanje delovnega razmerja, ki bi izhajalo iz tega, odgovoren eden ali več pridobiteljev, čeprav bi do tega prenehanja prišlo na pobudo delavca.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (četrti senat) razsodilo:

Ob prenosu podjetja, pri katerem je udeleženih več pridobiteljev, je treba člen 3(1) 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 razlagati tako, da se pravice in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, prenesejo na vsakega od pridobiteljev sorazmerno z nalogami, ki jih opravlja zadevni delavec, če je delitev pogodbe o zaposlitvi, ki je posledica tega, mogoča in ne povzroča poslabšanja delovnih pogojev ter ne posega v ohranitev pravic delavcev, zagotovljenih s to direktivo, kar pa mora preveriti predložitveno sodišče. Če bi se izkazalo, da take delitve ni mogoče uresničiti, ali če bi ta delitev posegla v pravice navedenega delavca, bi se v skladu s členom 4 navedene direktive štelo, da je za morebitno prenehanje delovnega razmerja, ki bi izhajalo iz tega, odgovoren eden ali več pridobiteljev, čeprav bi do tega prenehanja prišlo na pobudo delavca.

Podpisi