Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (četvrto vijeće)

26. ožujka 2020.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Direktiva 2001/23/EZ – Članak 3. stavak 1. – Prijenosi poduzeća – Zaštita prava zaposlenika – Javna nabava koja se odnosi na usluge čišćenja – Dodjela grupa predmeta nabave dvama novim uspješnim ponuditeljima – Preuzimanje zaposlenika raspoređenog u sve grupe predmeta nabave”

U predmetu C-344/18,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio arbeidshof te Gent (Viši radni sud u Gentu, Belgija), odlukom od 14. svibnja 2018., koju je Sud zaprimio 25. svibnja 2018., u postupku

ISS Facility Services NV

protiv

Sonije Govaerts,

Atalian NV, prije Euroclean NV,

SUD (četvrto vijeće),

u sastavu: M. Vilaras, predsjednik vijeća, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe i N. Piçarra (izvjestitelj), suci,

nezavisni odvjetnik: M. Szpunar,

tajnik: M. Ferreira, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 8. svibnja 2019.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

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

– za S. Govaerts, S. De Beul,

– za Atalian NV, S. Diels i E. Carlier, *advocaten*,

– za Europsku komisiju, M. van Beek, M. Kellerbauer i B.-R. Killmann, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 26. studenoga 2019.,

* Jezik postupka: nizozemski

donosi sljedeću

Presudu

1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 3. stavka 1. Direktive Vijeća 2001/23/EZ od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL 2001., L 82, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 151.).

2 Zahtjev je upućen u okviru spora između Sonije Govaerts, s jedne strane, i društava ISS Facility Services NV (u daljnjem tekstu: ISS) i Atalian NV, prije Euroclean NV, s druge strane, u vezi s njezinim otkazom i njegovim posljedicama.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Uvodna izjava 3. Direktive 2001/23 glasi:

„Treba osigurati zaštitu zaposlenika u slučaju promjene poslodavca, posebno kako bi se osigurala zaštita njihovih prava.”

4 Člankom 1. stavkom 1. te direktive predviđa se:

„(a) Ova se Direktiva primjenjuje na svaki prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona na drugog poslodavca, koji je posljedica ugovornog prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća.

(b) Podložno podstavku (a) i sljedećim odredbama ovog članka, prijenosom se u smislu ove Direktive smatra prijenos gospodarskog subjekta koji zadržava svoj identitet, znači organizirano grupiranje resursa koje ima za cilj obavljanje gospodarske djelatnosti, bez obzira na to je li ta djelatnost glavna ili sporedna.

[…]”

5 Člankom 2. stavkom 2. navedene direktive određeno je:

„Ova Direktiva ne dovodi u pitanje nacionalno pravo u pogledu definicije ugovora o radu ili radnog odnosa.

Međutim, države članice ne isključuju iz područja uporabe [primjene] ove Direktive ugovore o radu ili o radnim odnosima samo radi:

(a) broja odrađenih radnih sati ili radnih sati koje treba odraditi;

[…]”

6 U skladu s člankom 3. stavkom 1. prvim podstavkom iste direktive:

„Prava i obveze prenositelja, koja na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa, na temelju takvog prijenosa prenose se na preuzimatelja.”

7 Članak 4. Direktive 2001/23 predviđa:

„1. Prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona sam po sebi prenositelju ili preuzimatelju ne daje temelje za otpuštanje s radnoga mjesta. Ova odredba ne sprečava moguća otpuštanja iz gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga, radi kojih su potrebne promjene u radnoj snazi.

Države članice mogu odrediti da se prvi podstavak ne primjenjuje na neke specifične kategorije zaposlenika koji nisu obuhvaćeni zakonima ili praksom država članica u pogledu zaštite od otpuštanja.

2. Ako se ugovor o radu ili radni odnos prekinu zato što prijenos uključuje znatnu promjenu u radnim uvjetima na štetu zaposlenika, smatra se da je poslodavac odgovoran za prestanak ugovora o radu ili radnog odnosa."

Belgijsko pravo

8 Convention collective de travail n° 32 *bis*, du 7 juin 1985, concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif (Kolektivni ugovor o radu br. 32 *bis* od 7. lipnja 1985. o zaštiti prava zaposlenika u slučaju promjene poslodavca zbog ugovornog prijenosa poduzeća i kojim se uređuju prava zaposlenika koji su preuzeti u slučaju preuzimanja imovine nakon stečaja ili sudske nagodbe otpisom imovine), koji je postao obvezujući na temelju arrêté royal du 25 juillet 1985 (Kraljevska uredba od 25. srpnja 1985.) (*Moniteur belge* od 9. kolovoza 1985., str. 11527.), kako je izmijenjen putem Convention collective de travail n° 32 *quinquies*, du 13 mars 2002 (Kolektivni ugovor o radu br. 32 *quinquies* od 13. ožujka 2002.), koji je postao obvezujući na temelju arrêté royal du 14 mars 2002 (Kraljevska uredba od 14. ožujka 2002.) (u daljnjem tekstu: Kolektivni ugovor br. 32 *bis*) (*Moniteur belge* od 29. ožujka 2002., str. 13382.), prenosi Direktivu 2001/23 u belgijsko pravo. Nije sporno da je navedeno prenošenje provedeno u skladu s tom direktivom.

Glavni postupak i prethodno pitanje

9 S. Govaerts od 16. studenoga 1992. bila je zaposlenica društva Multiple Immo Services NV, a zatim njegovih pravnih sljednika, odnosno naposljetku društva ISS. S potonjim je društvom 1. rujna 2004. sklopila novi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, pri čemu je sačuvala svoj radni staž koji je stekla od 16. studenoga 1992.

10 Društvo ISS bilo je zaduženo za čišćenje i održavanje različitih objekata u gradu Gentu (Belgija) podijeljenih u tri grupe predmeta nabave. Grupa 1 sastojala se od muzeja i povijesnih građevina, grupa 2 sastojala se od knjižnica i društvenih centara, a grupa 3 sastojala se od upravnih zgrada. S. Govaerts postala je 1. travnja 2013. upraviteljica za tri lokacije koje odgovaraju tim grupama.

11 Grad Gent naknadno je pokrenuo postupak javne nabave koji se odnosi na sve prethodno navedene grupe za razdoblje od 1. rujna 2013. do 31. kolovoza 2016. Po završetku tog postupka, 13. lipnja 2013., ponuda društva ISS nije prihvaćena. Grupe 1 i 3 dodijeljene su društvu Atalian, dok je grupa 2 dodijeljena društvu Cleaning Masters NV.

12 Društvo ISS 1. srpnja 2013. obavijestilo je društvo Atalian da se na S. Govaerts, zaposlenu u punom radnom vremenu na tim lokacijama, treba primijeniti Kolektivni ugovor br. 32 *bis*. Društvo Atalian tu je analizu osporavalo od 3. srpnja 2013.

13 Preporučenim pismom od 30. kolovoza 2013. društvo ISS obavijestilo je S. Govaerts da, zbog prijenosa poduzeća i činjenice da je bila zaposlena na lokacijama koje odgovaraju grupama 1 i 3, ulazi u službu društva Atalian od 1. rujna 2013., odnosno datuma od kojeg više nije dio osoblja društva ISS. Posljedično, potonje je društvo S. Govaerts izdalo potvrdu o nezaposlenosti, u kojoj je kao posljednji dan zaposlenja naveden 31. kolovoza 2013.

14 Drugim preporučenim pismom od 30. kolovoza 2013. društvo ISS napomenulo je društvu Atalian da će mu se ugovor o radu S. Govaerts prenijeti *ipso iure* počevši od 1. rujna 2013.

15 Društvo Atalian 3. rujna 2013. obavijestilo je društvo ISS da ne smatra da je došlo do prijenosa poduzeća u smislu Kolektivnog ugovora br. 32 *bis* i da stoga smatra da ga sa S. Govaerts ne veže nikakav ugovorni odnos.

16 S. Govaerts 18. studenoga 2013. arbeidsrechtbanku te Gent (Radni sud u Gentu, Belgija) podnijela je tužbu protiv društva ISS kao i društva Atalian radi isplate naknade zbog povrede otkaznog roka, premije na kraju godine *pro rata temporis* kao i naknade za godišnji odmor za referentna razdoblja za 2012. i 2013. godinu.

17 Presudom od 15. listopada 2015. taj je sud smatrao da je otkaz S. Govaerts nezakonit i naložio je društvu ISS plaćanje naknade zbog povrede otkaznog roka, premije na kraju godine i naknade za godišnji odmor. S druge strane, tužba protiv društva Atalian proglašena je nedopuštenom.

18 Prema navedenom sudu, Kolektivni ugovor br. 32 *bis* nije bio primjenjiv na S. Govaerts jer je ona izvršavala upravne i organizacijske zadaće i na lokacijama grada Genta nije sudjelovala u obavljanju poslova čišćenja, koji su bili predmet prijenosa.

19 Društvo ISS podnijelo je žalbu protiv prvostupanjske presude arbeidshofu te Gent (Viši radni sud u Gentu). Ono tvrdi da je ugovor o radu S. Govaerts od 1. rujna 2013. u visini od 85 % bio prenesen društvu Atalian te u visini od 15 % društvu Cleaning Masters.

20 Za razliku od prvostupanjskog suda, sud koji je uputio zahtjev smatra da se u glavnom postupku identitet gospodarskog subjekta zadržao u smislu članka 1. Direktive 2001/23 i da je stoga došlo do prijenosa poduzeća u smislu te odredbe. Na temelju toga zaključuje da su – u skladu s člankom 7. Kolektivnog ugovora br. 32 *bis*, u kojem je preuzet tekst članka 3. stavka 1. Direktive 2001/23 – prava i obveze prenositelja koji proizlaze iz postojećih ugovora o radu na dan prijenosa, odnosno 1. rujna 2013., zbog tog prijenosa preneseni *ipso iure* na društva Atalian i Cleaning Masters u njihovu svojstvu preuzimatelja.

21 Budući da se zadaće S. Govaerts odnose isključivo na lokacije grada Genta, sud koji je uputio zahtjev smatra da je ona 1. rujna 2013. bila dio prenesenog poduzeća te se stoga pita o posljedicama tog prijenosa poduzeća u odnosu na ugovor o radu S. Govaerts, s obzirom na članak 3. stavak 1. Direktive 2001/23.

22 U tim je okolnostima arbeidshof te Gent (Viši radni sud u Gentu) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Treba li odredbe članka 3. stavka 1. Direktive [2001/23] tumačiti na način da se u slučaju istodobnog prijenosa različitih dijelova poduzeća u smislu članka 1. stavka 1. te direktive, koji se prenose na različite preuzimatelje, prava i obveze iz postojećeg ugovora o radu nekog zaposlenika u trenutku prijenosa, koji je bio zaposlen u svakom od prenesenih dijelova poduzeća, prenose na svakog od preuzimatelja, ali razmjerno opsegu poslova navedenog zaposlenika u dijelu poduzeća koji je stekao dotični preuzimatelj,

ili na način da se navedena prava i obveze u cijelosti prenose na preuzimatelja dijela poduzeća u kojem je zaposlenik primarno bio zaposlen,

ili, ako se odredbe Direktive ne mogu tumačiti na jedan od prethodno navedenih načina, na način da se prava i obveze iz ugovora o radu navedenog zaposlenika ne prenose ni na jednog preuzimatelja, pri čemu ovo vrijedi i ako nije moguće posebno odrediti opseg poslova zaposlenika u svakom od prenesenih dijelova poduzeća?"

O prethodnom pitanju

23 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li, u slučaju prijenosa poduzeća u smislu članka 1. stavka 1. Direktive 2001/23 koji uključuje različite preuzimatelje, članak 3. stavak 1. prvi podstavak te direktive tumačiti na način da se prava i obveze iz postojećeg ugovora o radu u trenutku prijenosa prenose na svakog od preuzimatelja, u skladu s dužnostima koje zaposlenik obavlja, ili samo na preuzimatelja za kojeg će zaposlenik pretežno obavljati svoje dužnosti. Podredno, sud koji je uputio zahtjev pita treba li tu odredbu tumačiti na način da se ni od jednog preuzimatelja ne može zahtijevati da održi na snazi prava i obveze koje proizlaze iz ugovora o radu.

24 Najprije valja istaknuti da članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2001/23 predviđa da se prava i obveze prenositelja koje na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa na temelju takvog prijenosa prenose na preuzimatelja a da pritom ne predviđa slučaj prijenosa koji uključuje više preuzimatelja.

25 U tom pogledu prije svega valja podsjetiti na to da je cilj Direktive 2001/23 osigurati zaštitu prava zaposlenika u slučaju promjene poslodavca time što im omogućava da ostanu u službi kod novog poslodavca pod istim uvjetima koji su dogovoreni s prenositeljem. Cilj je navedene direktive zajamčiti, koliko je to moguće, nastavak ugovora ili radnih odnosa, bez izmjena, s preuzimateljem u svrhu sprečavanja toga da se dotični zaposlenici stave u nepovoljniji položaj zbog same činjenice prijenosa (presuda od 7. kolovoza 2018., Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, t. 48.). Međutim, na navedenu direktivu ne može se korisno pozivati kako bi se poboljšali uvjeti plaća ili drugi radni uvjeti prilikom prijenosa poduzeća (vidjeti u tom smislu presudu od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, t. 77.).

26 Osim toga, važno je pojasniti da, premda, u skladu s ciljem navedene direktive, treba zaštititi interese zaposlenika na koje se prijenos odnosi, ne smiju se zanemariti interesi preuzimatelja, koji mora biti u stanju provesti prilagodbe i promjene nužne za nastavak svoje djelatnosti (vidjeti u tom smislu presudu od 9. ožujka 2006., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, t. 31.). Cilj Direktive 2001/23 nije jedino zaštita interesa zaposlenika prilikom prijenosa poduzeća, nego ona također treba osigurati pravednu ravnotežu između interesa zaposlenika, s jedne strane, i interesa preuzimatelja, s druge strane (vidjeti u tom smislu presudu od 18. srpnja 2013., Alemo-Herron i dr., C-426/11, EU:C:2013:521, t. 25.).

27 U tim okolnostima valja nadalje naglasiti, kao što je to učinio nezavisni odvjetnik u točki 70. svojeg mišljenja, da, s obzirom na to da je prenesen gospodarski subjekt s kojim je zaposlenik bio povezan, u smislu članka 1. stavka 1. Direktive 2001/23, činjenica da je bio prenesen na jednog ili više preuzimatelja ne utječe na prijenos prava i obveza prenositelja koje proizlaze iz ugovora o radu koji postoji na dan prijenosa navedenog subjekta.

28 Iz toga proizlazi da slučaj koji podredno navodi sud koji je uputio zahtjev treba odbiti jer se njime isključuje zadržavanje prava i obveza koje proizlaze iz ugovora o radu koji je postojao na dan prijenosa poduzeća i stoga se Direktiva 2001/23 lišava korisnog učinka.

29 Naposljetku valja ispitati dva slučaja koja je primarno naveo sud koji je uputio zahtjev i koji su navedeni u točki 23. ove presude.

30 Što se tiče, kao prvo, slučaja u kojem se ugovor o radu prenosi samo na preuzimatelja kod kojeg zaposlenik pretežno obavlja svoje dužnosti, valja istaknuti da to tumačenje članka 3. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2001/23 omogućava da se osigura zadržavanje prava i obveza koje proizlaze iz ugovora o radu u odnosu na tog preuzimatelja i stoga očuva interese zaposlenika.

31 Međutim, taj slučaj pretpostavlja da se članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2001/23 tumači na način da se ne uzimaju u obzir interesi preuzimatelja jer mu se prenose prava i obveze koje proizlaze iz ugovora o radu s punim radnim vremenom, dok predmetni zaposlenik svoje dužnosti obavlja samo u nepunom radnom vremenu.

32 Što se tiče, kao drugo, slučaja u kojem su prava i obveze iz ugovora o radu sklopljenog s prenositeljem preneseni na svakog od preuzimatelja, u skladu s dužnostima koje zaposlenik obavlja, valja pojasniti, s jedne strane, da, u skladu s člankom 2. stavkom 2. Direktive 2001/23, on ne dovodi u pitanje nacionalno pravo u pogledu definicije ugovora o radu ili radnog odnosa. Stoga je na sudu koji je uputio zahtjev da utvrdi načine moguće podjele ugovora o radu. U tom pogledu, navedeni sud može uzeti u obzir gospodarsku vrijednost grupa predmeta nabave u koje je raspoređen zaposlenik, kao što to predlaže društvo ISS, ili vrijeme koje on stvarno posveti svakoj grupi, kao što to predlaže Europska komisija.

33 S druge strane, s obzirom na to da se u takvom slučaju ugovor o radu s punim radnim vremenom dijeli na više ugovora o radu s nepunim radnim vremenom, valja podsjetiti na to da, u skladu s člankom 2. stavkom 2. točkom (a) Direktive 2001/23, države članice ne mogu iz njezina područja primjene isključiti ugovore o radu ili radne odnose samo zbog broja odrađenih radnih sati ili radnih sati koje treba odraditi. Stoga se takva podjela ne može isključiti samo zato što podrazumijeva da se ugovor o radu koji se odnosi na mali broj radnih sati prenosi na jednog od preuzimatelja.

34 Osim toga, takav prijenos prava i obveza koje proizlaze iz ugovora o radu na svakog preuzimatelja, u skladu s dužnostima koje zaposlenik obavlja, načelno osigurava pravednu ravnotežu između očuvanja interesa zaposlenika i očuvanja interesa preuzimatelja, u mjeri u kojoj zaposlenik zadržava prava iz svojeg ugovora o radu, dok se preuzimateljima ne nameću obveze veće od onih koje u tom pogledu podrazumijeva prijenos poduzeća o kojem je riječ.

35 Međutim, na sudu koji je uputio zahtjev je da uzme u obzir praktične posljedice te podjele ugovora o radu s obzirom na ciljeve Direktive 2001/23, navedene u točkama 25. i 26. ove presude. Naime, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 77. svojeg mišljenja, na tu se direktivu ne može pozvati kako bi se pogoršali uvjeti rada zaposlenika na kojeg se odnosi prijenos poduzeća (vidjeti u tom smislu presude od 7. ožujka 1996., Merckx i Neuhuys, C-171/94 i C-172/94, EU:C:1996:87, t. 38. i od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, t. 81. i 82.).

36 U tom pogledu valja podsjetiti na to da, na temelju stavka 1. članka 4. te direktive, iako prijenos poduzeća ili dijela poduzeća sam po sebi prenositelju ili preuzimatelju ne daje temelje za otpuštanje, osim u slučajevima iz drugog podstavka tog stavka 1., ta odredba ipak ne sprečava moguća otpuštanja zbog gospodarskih, tehničkih ili organizacijskih razloga zbog kojih su potrebne promjene u pogledu zapošljavanja. Osim toga, stavak 2. tog članka 4. pojašnjava da se, ako se ugovor o radu prekine zato što prijenos uključuje znatnu promjenu u radnim uvjetima na štetu zaposlenika, smatra da je poslodavac odgovoran za prestanak ugovora o radu.

37 Stoga, kao što je to istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 79. svojeg mišljenja, ako se podjela ugovora o radu pokaže nemogućom ili dovodi do pogoršanja radnih uvjeta i prava zaposlenika zajamčenih Direktivom 2001/23, taj se ugovor može prekinuti, a na temelju članka 4. stavka 2. Direktive 2001/23 treba smatrati da je ugovor raskinuo jedan ili više preuzimatelja, čak i ako je do tog raskida došlo na inicijativu zaposlenika.

38 S obzirom na sva prethodna razmatranja, na postavljeno pitanje valja odgovoriti tako da, kada postoji prijenos poduzeća koji uključuje više preuzimatelja, članak 3. stavak 1. Direktive 2001/23 treba tumačiti na način da se prava i obveze iz ugovora o radu prenose na svakog preuzimatelja, u skladu s dužnostima koje obavlja predmetni zaposlenik, pod uvjetom da je podjela ugovora o radu koja iz toga proizlazi moguća ili da ne dovodi do pogoršanja radnih uvjeta niti ugrožava zadržavanje prava zaposlenika zajamčenih tom direktivom, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri. U slučaju da se takva podjela ugovora o radu pokaže nemogućom ili dovodi do povrede prava navedenog zaposlenika, za eventualni prekid radnog odnosa koji bi iz toga slijedio smatralo bi se, na temelju članka 4. navedene direktive, da je ugovor raskinuo jedan ili više preuzimatelja, čak i ako je do tog raskida došlo na inicijativu zaposlenika.

Troškovi

39 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 (četvrto vijeće) odlučuje:

Kada postoji prijenos poduzeća koji uključuje više preuzimatelja, članak 3. stavak 1. Direktive Vijeća 2001/23 od 12. ožujka 2001. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona treba tumačiti na način da se prava i obveze iz ugovora o radu prenose na svakog preuzimatelja, u skladu s dužnostima koje obavlja predmetni zaposlenik, pod uvjetom da je podjela ugovora o radu koja iz toga proizlazi moguća ili da ne dovodi do pogoršanja radnih uvjeta niti ugrožava zadržavanje prava zaposlenika zajamčenih tom direktivom, što je na sudu koji je uputio zahtjev da provjeri. U slučaju da se takva podjela ugovora o radu pokaže nemogućom ili dovodi do povrede prava navedenog zaposlenika, za eventualni prekid radnog odnosa koji bi iz toga slijedio smatralo bi se, na temelju članka 4. navedene direktive, da je ugovor raskinuo jedan ili više preuzimatelja, čak i ako je do tog raskida došlo na inicijativu zaposlenika.

Potpisi