Zbornik sudske prakse

MIŠLJENJE NEZAVISNOG ODVJETNIKA
PEDRA CRUZA VILLALÓNA
od 3. lipnja 2014.[1]

Predmet C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
protiv
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

(zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Oberster Gerichtshof (Austrija))

„Socijalna politika – Direktiva 2001/23/EZ – Zaštita prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća – Članak 3. stavak 3. – Stavljanje izvan snage kolektivnog ugovora koji se primjenjuje na prenositelja i preuzimatelja – Poštovanje učinaka kolektivnog ugovora – Učinci nad preuzimateljem“

1. Austrijski Oberster Gerichtshof (Vrhovni sud, Austrija) postavio je Sudu dva prethodna pitanja u vezi s tumačenjem članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23/EZ[2]. Točnije, sud koji je uputio zahtjev postavlja pitanje je li kolektivni ugovor koji nastavlja proizvoditi pravne učinke uz određene uvjete tijekom razdoblja nakon što je otkazan (ugovor „čiji se učinci nastavljaju poštovati“) „kolektivni ugovor“ u smislu navedene direktive. Izvor je ovog pitanja u dvostrukoj okolnosti da u Austriji ti ugovori „čiji se učinci nastavljaju poštovati“ nastavljaju proizvoditi pravne učinke do sklapanja individualnog sporazuma između poslodavca i zaposlenika ili do sklapanja novog ugovora.

2. Nesporno je da u skladu s Direktivom 2001/23 radnici kod prijenosa poduzeća imaju pravo nastaviti raditi pod istim odredbama i uvjetima. Stoga je ključno pojasniti je li nastavljanje poštovanja učinaka kolektivnog ugovora u navedenom smislu prirodni nastavak prethodnog kolektivnog ugovora ili se, suprotno tomu, treba smatrati novim kolektivnim ugovorom, što bi podrazumijevalo nemogućnost zaštite radnih uvjeta predviđenih prethodnim kolektivnim ugovorom.

1 — Izvorni jezik: španjolski

2 — Direktiva Vijeća 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 L 82, str. 16.) (SL, posebno izdanje na hrvatskom jeziku, poglavlje 5., svezak 3., str. 151.)

I. **Pravni okvir**

A. *Pravo Unije*

3. Direktivom 2001/23 uspostavlja se zajednički režim prava i obveza poduzeća prenositelja i njegovih zaposlenika u okviru prijenosa poduzeća. U svrhu ovog postupka posebno su relevantne odredbe članka 3. stavaka 1., 3. i 4. navedene direktive, prema kojima:

„Članak 3.

1. 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.

Države članice mogu odrediti da su od dana prijenosa prenositelj i preuzimatelj solidarno odgovorni u pogledu obveza koje su nastale prije dana prijenosa na temelju ugovora o radu ili radnog odnosa koji je postojao na dan prijenosa.

[…]

3. Nakon prijenosa, preuzimatelj nastavlja poštovati odredbe i uvjete dogovorene kolektivnim ugovorima pod istim uvjetima koji se prema tom ugovoru primjenjuju na prenositelja, do dana ukidanja ili isteka kolektivnog ugovora ili stupanja na snagu ili primjene drugog kolektivnog ugovora.

Države članice mogu ograničiti razdoblje poštovanja takvih odredbi i uvjeta, pod uvjetom da nije kraće od jedne godine.

4.

a) Osim ako države članice ne odluče drukčije, stavci 1. i 3. se ne primjenjuju na prava zaposlenika na davanja za slučaj starosti, invalidska davanja ili davanja za nadživjele članove obitelji na temelju dodatnog mirovinskog sustava u poduzeću ili između poduzeća, koji postoji izvan zakonskih okvira sustava socijalnog osiguranja u državama članicama.

b) Čak i kad države članice u skladu s podstavkom (a) ne određuju da se u vezi s takvim pravima primjenjuju stavci 1. i 3., moraju donijeti potrebne mjere kojima štite interese zaposlenika i osoba koje u vrijeme prijenosa više nisu zaposlene u poduzeću prenositelja, u vezi s pravima na davanja za slučaj starosti, uključujući davanja za nadživjele članove obitelji, koje su dobili ili će ih dobiti po dodatnim sustavima iz podstavka (a).“

4. Prethodno navedene odredbe ne sprečavaju države članice da donesu mjere za veću zaštitu zaposlenika, kako je određeno člankom 8. Direktive 2001/23:„Članak 8.

Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primijene ili donesu zakone ili druge propise koji su povoljniji za zaposlenike ili da promiču ili dopuste kolektivne ugovore ili ugovore između socijalnih partnera koji su povoljniji za zaposlenike.“

B. *Austrijsko pravo*

5. Člankom 8. Zakona koji regulira radne odnose i socijalno ustrojstvo poduzeća (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) stranke kolektivnih ugovora određuju se kako slijedi:

„Kolektivnim ugovorom obuhvaćeni su, u okviru njegova teritorijalnog, materijalnog i osobnog područja primjene, ako sam ugovor ne određuje drukčije:

1. poslodavci i zaposlenici koji su bili stranke navedenog ugovora kada je on bio zaključen ili čijim su strankama kasnije postali;

2. poslodavci kojima je prenesen pogon ili dio pogona poslodavca određenog u točki 1.“

6. Člankom 13. navedenog zakona predviđa se mogućnost da se nastave poštovati učinci kolektivnog ugovora nakon njegova ukidanja, uz sljedeće uvjete:

„Pravni učinci kolektivnog ugovora zadržavaju se i nakon njegova prestanka u odnosu na radne odnose koje je taj ugovor obuhvaćao neposredno prije njegova okončanja, sve dok se ti radni odnosi ne podvrgnu novom kolektivnom ugovoru ili dok se s odnosnim zaposlenicima ne zaključi novi individualni sporazum.“

7. Člankom 4. stavkom 1. Zakona o prilagodbi uvjeta koji uređuju uvjete rada (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) prenosi se članak 3. stavak 3. Direktive 2001/23 na sljedeći način:

„Nakon prijenosa poduzeća preuzimatelj nastavlja poštovati odredbe i uvjete dogovorene kolektivnim ugovorima pod istim uvjetima koji se prema tom ugovoru primjenjuju na prenositelja, do dana ukidanja ili isteka kolektivnog ugovora ili stupanja na snagu ili primjene drugog kolektivnog ugovora.“

II. **Činjenice**

8. Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (austrijska gospodarska komora – sektorska udruga poduzeća za prijevoz autobusom, avionom i brodom, u daljnjem tekstu: Wirtschaftskammer) i Österreichischer Gewerkschaftsbund (austrijska udruga sindikata, u daljnjem tekstu: Gewerkschaftsbund) pregovarali su i sklopili, u ime poduzeća u sastavu grupe koja se bavi zračnim prijevozom, kolektivni ugovor koji se primjenjivao na sva poduzeća grupe koja se ne bave isključivo regionalnim prijevozom (u daljnjem tekstu: ugovor društva majke). Također, Wirtschaftskammer i Gewerkschaftsbund sklopili su drugi kolektivni ugovor radi njegove primjene samo na jednu podružnicu grupe (u daljnjem tekstu: ugovor podružnice).

9. Kao posljedica velikih gubitaka grupe, 30. travnja 2012. uprava društva majke odlučila je prenijeti na podružnicu djelatnost zračnog prijevoza. U tu svrhu izvršen je prijenos poduzeća u korist podružnice na način da su radnici vezani uz djelatnost zračnog prijevoza ostali podvrgnuti manje povoljnijim uvjetima rada koji proizlaze iz kolektivnog ugovora podružnice.

10. S učinkom od istog datuma kao i prijenos poduzeća, Wirtschaftskammer je ukinuo ugovor društva majke. U skladu s člankom 13. Arbeitsverfassungsgesetza, ukinuti ugovor proizvodi učinke kakve je imao prije ukidanja sve do sklapanja novog ugovora ili novog izričitog sporazuma između stranaka.

11. Nakon prijenosa poduzeća i ukidanja kolektivnog ugovora, novi poslodavac započeo je s primjenom jednostrano usvojenih unutarnjih pravila, na temelju kojih je došlo do znatnog smanjenja plaća prenesenih zaposlenika. Kako se navodi u rješenju kojim se postavlja prethodno pitanje, radnicima koji su zaposleni prije 1. travnja 2004. plaća je smanjena između 40% i 54%, iako Wirtschaftskammer opovrgava te brojke.

12. Gewerkschaftsbund, koji zastupa zaposlenike čiji su ugovori preneseni, nije suglasan s odlukom podružnice i zahtijeva zaštitu učinaka ukinutog kolektivnog ugovora, s obzirom na nastavljanje poštovanja njegovih učinaka . S druge strane, Wirtschaftskammer, koji zastupa podružnicu, smatra da ugovor čiji se učinci nastavljaju poštovati nije „kolektivni ugovor“ ni u smislu članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23 ni u smislu članka 4. stavka 1. Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetza. To je predmet spora pred austrijskim Oberster Gerichtshofom te ujedno osnova za postavljanje ovog prethodnog pitanja.

III. **Prethodno pitanje i postupak pred Sudom**

13. Sud je 17. lipnja 2013. zaprimio zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Oberster Gerichtshof, a kojim se postavljaju sljedeća dva pitanja:

„1. Treba li riječi iz članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23, prema kojima se ‚odredbe i uvjeti' dogovoreni kolektivnim ugovorom i primjenjivi kod prenositelja poštuju ‚pod istim uvjetima' ‚do dana ukidanja ili isteka kolektivnog ugovora', tumačiti na način da se jednako odnose na odredbe i uvjete koji su određeni kolektivnim ugovorom i koji prema nacionalnom pravu, unatoč ukidanju navedenog ugovora, nastavljaju proizvoditi svoje učinke bez ograničenja rokom sve dok ne bude primjenjiv drugi kolektivni ugovor ili dok odnosni zaposlenici ne zaključe nove individualne sporazume?

2. Treba li članak 3. stavak 3. Direktive 2001/23 tumačiti na način da ‚primjena drugog kolektivnog ugovora' preuzimatelja jednako uključuje poštovanje učinaka kolektivnog ugovora preuzimatelja koji je sam bio ukinut na prethodno opisan način?“

14. Stranke iz glavnog postupka, vlade Savezne Republike Njemačke i Helenske Republike te Komisija očitovali su se pisanim putem.

IV. **Analiza**

A. *Dopuštenost*

15. Wirtschaftskammer je uputio više prigovora na dopuštenost prethodnih pitanja koje je postavio Oberster Gerichtshof.

16. Kao prvo, Wirtschaftskammer smatra da nisu ispunjeni uvjeti iz članka 267. UFEU-a jer sud koji je uputio zahtjev ne postavlja pitanje ni o tumačenju ni o valjanosti Direktive 2001/23, već o njezinoj primjeni. Kao drugo, Wirtschaftskammer zastupa stajalište da sud koji je uputio zahtjev ne može ocjenjivati činjenice niti osigurati načelo kontradiktornosti i da stoga nema svojstvo „suda“. Kao treće, Wirtschaftskammer smatra da je postavljeno pitanje hipotetsko i nebitno za rješavanje spora.

17. U vezi s tvrdnjom da se postavljena pitanja odnose na primjenu, a ne na tumačenje Direktive 2001/23, smatram da takav prigovor nije osnovan. Pitanje koje je formulirao Oberster Gerichtshof neupitno se odnosi na tumačenje članka 3. stavka 3. navedene direktive. Sud koji je uputio zahtjev izražava sumnju obuhvaća li „kolektivni ugovor“iz navedene odredbe one kolektivne ugovore „čiji se učinci nastavljaju poštovati“. To je pitanje čiji se opseg jasno ograničava na tumačenje odredbe prava Unije, što je zadaća koja je obuhvaćena nadležnošću Suda da odluči o prethodnim pitanjima na temelju članka 267. UFEU-a.

18. U vezi s argumentima da sud ne može ocjenjivati činjenice ili da postoji rizik kršenja načela kontradiktornosti u glavnom postupku, smatram da su i oni neutemeljeni. U presudi Österreichischer Gewerkschaftsbund [3] Sud je već imao priliku ocijeniti nastupa li Oberster Gerichtshof prilikom izvršavanja svojih savjetodavnih ovlasti u području radnog prava kao „sud“ u smislu članka 267. UFEU-a. Istina je da se u navedenom slučaju Sud nije izričito pozivao na pitanje može li sud koji je uputio zahtjev ocjenjivati činjenice niti na pitanje ograničenja načela kontradiktornosti. Međutim, ne smatram da te dvije osobine glavnog postupka opravdavaju različito tumačenje od onoga koje je Sud usvojio 1998. u navedenom predmetu.

19. Nesporno je da je Sud dao vrlo široko tumačenje kriterija koji se zahtijevaju da bi sud mogao postaviti prethodno pitanje na temelju članka 267. UFEU-a. Svrha je takvog pristupa da se osigura što je moguće ujednačenije tumačenje prava Unije kao i učinkovito jamstvo prava koja navedeni poredak daje pojedincima. U svojem mišljenju u predmetu De Coster nezavisni odvjetnik Ruiz-Jarabo Colomer jasno je izložio razloge sudske politike koji su opravdali takvo tumačenje ovlasti za postavljanje prethodnih pitanja iz članka 267. UFEU-a [4].

20. Kao što je to Sud već imao priliku odlučiti, zahtjev za kontradiktorni postupak na temelju članka 267. UFEU-a ima za cilj osigurati *minimum kontradiktornosti* između stranaka u postupku, kako bi postavljanje prethodnog pitanja vjerno odražavalo sumnju nastalu tijekom postupka [5]. Zbog tog minimuma kontradiktornosti Sud je priznao ovlasti postavljanja prethodnih pitanja, među ostalima, i Odboru za nadzor javne nabave Savezne Republike Njemačke [6] i španjolskim sudovima koji imaju nadležnost u gospodarskom i upravnom području, tijelima u kojima načelo kontradiktornosti ima različite značajke od onoga u redovnom sudskom postupku.

21. Stoga je činjenica da su obje stranke u postupku pred Oberster Gerichtshofom u okviru savjetodavnog postupka u području radnog prava iz ovoga predmeta imale priliku pisano se očitovati u jednakim uvjetima dovoljna da bi Sud smatrao ispunjenim uvjet o kontradiktornom karakteru glavnog postupka. Argument Wirtschaftskammera prema kojemu činjenice iz rješenja kojim se postavljaju prethodna pitanja ne odgovaraju činjeničnom stanju, a koje se, prema njegovim navodima, ne može opovrgnuti u glavnom postupku, nisu okolnost koja utječe na svojstvo suda koje ima Oberster Gerichtshof u smislu članka 267. UFEU-a.

22. Treći i posljednji prigovor odnosi se na navodno hipotetski karakter postavljenih pitanja. Razlog je tomu to da sud koji je uputio zahtjev svoju ocjenu temelji na činjenicama čiju istinitost Wirtschaftskammer pobija kao i na savjetodavnom i neobvezujućem karakteru odluka Oberster Gerichtshofa u okviru savjetodavnog postupka u području radnog prava.

3 — C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655

4 — C-17/00, EU:C:2001:366, t. 73. i 74.

5 — Vidjeti presude Corsica Ferries, C-18/93, EU:C:1994:195, t. 12.; Job Centre, C-111/94, EU:C:1995:340, t. 9. i Dorsch Consult, C-54/96, EU:C:1997:413, t. 31., kao i rješenja u predmetima Borker, 138/80, EU:C:1980:162, t. 4. i Greis Unterweger, 318/85, EU:C:1986:106, t. 4.

6 — Navedena presuda Dorsch Consult, t. 31. te presude Pardini, C-338/85, EU:C:1988:194 i Corbiau, C-24/92, EU:C:1993:118

23. Smatram da ni taj prigovor ne smije biti prihvaćen. Sudska praksa Suda izričito navodi da prethodno pitanje nije dopušteno „ako je posve očito da zatraženo tumačenje prava Unije nema nikakve veze s činjeničnim stanjem ili glavnim postupkom, u slučaju kada je problem hipotetski ili kada Sud ne raspolaže činjeničnim i pravnim elementima koji su potrebni da bi se mogao dati koristan odgovor na postavljena pitanja“[7]. Ti su uvjeti uvijek bili usko tumačeni.

24. Iz ove perspektive teško se može tvrditi da prethodna pitanja koja je postavio Oberster Gerichtshof nemaju vezu s činjeničnim stanjem, da su hipotetska ili da im nedostaju potrebni činjenični elementi.

25. Upravo suprotno, činjenica da je postupak u kojem sudjeluje Oberster Gerichtshof savjetodavnog karaktera uopće ne lišava prethodno pitanje odnosa sa sporom. Sud je već imao priliku ispitati dopuštenost prethodnog pitanja postavljenog u okviru tog istog nacionalnog postupka u drugom slučaju Österreichischer Gewerkschaftsbunda, a priroda postupka nije bila dovoljna za proglašenje zahtjeva za prethodnu odluku nedopuštenim.

26. Nadalje, jasno je da ovo nije hipotetsko pitanje. Činjenica je da postoji spor između jednog poduzeća i njegovih zaposlenika koji je prouzročio dva postupka, uključujući onaj savjetodavni, u okviru kojega je nastalo ovo prethodno pitanje.

27. Naposljetku, valja dodati da, čak uvažavajući da određene činjenice na kojima se temelji prethodno pitanje nisu točne, u ovom konkretnom slučaju to ne bi bio dovoljan razlog da se zaključi kako ovo pitanje ne daje dovoljno činjenica da Sud donese odluku. Točan iznos smanjenja plaća koje su radnici iz ovog spora pretrpjeli nije relevantna činjenica prilikom davanja odgovora na postavljeno pitanje. U ovom prethodnom postupku pita nas se isključivo o učincima ugovora čiji se učinci nastavljaju poštovati i o njegovu položaju u Direktivi 2001/23, što je pitanje tumačenja te točan iznos smanjenja plaće uopće ne utječe na odgovor koji će dati Sud.

28. Slijedom svega navedenog, predlažem Sudu da proglasi prethodno pitanje dopuštenim.

B. *Meritum*

1. Prethodna razmatranja

29. Prije svega upozoravam da od sada nije potrebno odgovoriti na oba prethodna pitanja koja je postavio sud koji je uputio zahtjev. Odgovorom na prvo pitanje rješava se posredno i drugo, tako da će biti dovoljno detaljno odgovoriti na prvo pitanje, uzimajući u obzir razlog zbog kojeg je postavljeno drugo pitanje.

30. Wirtschaftskammer u glavnim crtama navodi da kolektivni ugovor koji nastavlja proizvoditi pravne učinke u uvjetima predviđenima austrijskim zakonom (ugovor „čiji se učinci nastavljaju poštovati“) nije „kolektivni ugovor“ prema austrijskom radnom pravu, pa to nije ni u smislu članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23. Taj stav u svoju obranu podupire kriterijem dijela doktrine za koji poštovanje učinaka kolektivnog ugovora ne podrazumijeva njegovo postojanje, iako priznaje da takvo tumačenje nema jednoglasnu potporu. Također, Wirtschaftskammer ističe da u konkretnom slučaju poštovanje učinaka nije započelo sve dok nije izvršen prijenos poduzeća, što bi onemogućavalo primjenu članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23, koji se odnosi isključivo na kolektivne ugovore sklopljene prije datuma prijenosa.

7 — Vidjeti presude Melki i Abdeli, C-188/10 i C-189/10, EU:C:2010:363, t. 27.; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, t. 29. te Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146 t. 35.

31. Suprotnu tezu branio je Gewerkschaftsbund, zajedno s njemačkom saveznom vladom, grčkom vladom i Komisijom. Njemačka savezna vlada i Komisija smatraju da postojanje kolektivnog ugovora treba procijeniti na temelju austrijskog prava, neovisno o činjenici da je pitanje učinaka ugovora u okviru prijenosa poduzeća područje regulirano pravom Unije. Iz te perspektive, poštovanje učinaka ukinutog ugovora predstavljalo bi mehanizam za koji bi se, u skladu sa svrhom članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23, trebalo smatrati da je uključen u polje primjene navedene odredbe. Takvo shvaćanje podrazumijevalo bi da bi ugovor čiji se učinci nastavljaju poštovati, u mjeri u kojoj produljuje učinke ukinutog ugovora u skladu s odredbama austrijskog prava, predstavljao kontinuitet koji bi preuzimatelj trebao poštovati, barem unutar minimalnih granica utvrđenih navedenim člankom 3. stavkom 3. Direktive 2001/23.

32. Grčka vlada zaključuje isto što i Komisija i njemačka savezna vlada, ali ističući da je cilj Direktive zaštita određenih učinaka tijekom vremena, neovisno o formalnom izvoru navedenih učinaka, odnosno bilo da je taj izvor kolektivni ugovor ili kolektivni ugovor čiji se učinci nastavljaju poštovati.

33. Kao što ću to u nastavku izložiti, smatram da Direktiva 2001/23 zahtijeva od država članica da se prilikom prijenosa poduzeća poštuju učinci kolektivnih ugovora čak i kada su oni plod nacionalnog propisa kojim se produljuju do sklapanja novog kolektivnog ugovora ili do sklapanja dvostranih sporazuma između stranaka. Kao i Komisija, njemačka savezna vlada i grčka vlada smatraju da je taj rezultat najviše u skladu s ciljem navedene direktive, koji nije drugo nego osigurati ravnotežu između interesa poduzeća i zaposlenika kod prijenosa poduzeća, situacije u kojoj su zaposlenici izloženi opasnosti koja se želi prevladati navedenom direktivom.

2. Pojam „kolektivnog ugovora“ iz članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23

34. Kako bih pristupio pitanju koje postavlja Oberster Gerichtshof, potrebno je, kao prvo, odrediti opseg članka 3. stavka 3. U bitnome, kada se ta odredba odnosi na „kolektivne ugovore“, je li riječ o autonomnom pojmu prava Unije ili, protivno tomu, je li to pojam čije određivanje pripada državama članicama?

35. Sudska praksa više je puta utvrdila da pojmovi korišteni u odredbama Unije imaju općenito autonoman karakter. Sud to navodi u većini slučajeva i to s legitimnom namjerom da se osigura što ujednačenije tumačenje odredaba Unije [8]. Samo u slučajevima u kojima se propisom Unije izričito poziva na pravo država članica ili kada pojam koji je predmet tumačenja ne omogućava jedinstveno shvaćanje, Sud se suzdržava od autonomnog tumačenja.

36. U slučaju Direktive 2001/23, kao i u slučaju Direktive 77/187, koja joj je prethodila, tumačenje autonomnih pojmova obilježeno je specifičnim osobinama, naime obama tekstovima provedeno je djelomično, a ne potpuno usklađivanje ovog područja. Sud je više puta, počevši od 1985. i predmeta Mikkelsen, utvrdio da je Direktivom 2001/23, kao i njezinom prethodnicom, provedeno *djelomično usklađivanje* i da se njome „ne nastoji uspostaviti jednak stupanj zaštite za cijelu Uniju na temelju zajedničkih kriterija“ [9]. Stoga, „može se pozvati na Direktivu samo da bi se zajamčilo da zainteresirani zaposlenik bude zaštićen u svojem odnosu prema preuzimatelju na isti način kao što je to bio u odnosu prema prenositelju, na temelju propisa odnosne države članice“ [10].

8 — Vidjeti presude Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, t. 11.; SENA, C-245/00, EU:C:2003:68, t. 23.; A, C-523/07, EU:C:2009:225, t. 34. i Padawan, C-467/08, EU:C:2010:620, t. 32.

9 — Presuda C-105/84, EU:C:1985:331, t. 16.

10 — Presude Daddy's Dance Hall, C-324/86, EU:C:1988:72, t. 16.; Martin i dr., C-4/01, EU:C:2003:594, t. 41. i Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, t. 23.

37. Djelomičan karakter usklađivanja očit je, primjerice, u vezi s definicijom ugovora o radu. U predmetu Wendelboe Sud je utvrdio da „postojanje ili nepostojanje ugovora o radu ili radnog odnosa na dan prijenosa, u smislu članka 3. stavka 1. Direktive, treba utvrditi u odnosu na odredbe nacionalnog prava, ne dovodeći u pitanje, međutim, poštovanje obvezujućih odredaba Direktive“ [11]. Stoga Direktiva ne određuje *zasnivanje* radnog odnosa, pitanje koje treba definirati nacionalno pravo i sukladno tome nacionalni sudac. Međutim, ta se direktiva bavi osiguranjem zajedničkih minimalnih pravila u odnosu na *učinke* navedenog radnog odnosa tijekom prijenosa poduzeća.

38. To razlikovanje između zasnivanja radnog odnosa i njegovih učinaka može pojasniti sadržaj Direktive 2001/23, osobito njezin članak 3., kao i, posebice, praksu Suda u tom području. Odluke Suda prije svega su odraz brige za uspostavljanje zajedničkog minimalnog uređenja u odnosu na posljedice prijenosa poduzeća a da se pri tome ne stvaraju nepotrebno autonomni pojmovi tipični za radno pravo. U konačnici, Sud se usredotočuje na najpraktičnije aspekte Direktive 2001/23 a da se pretjerano ne zadržava na pitanjima pojma. Kao što sam upravo rekao, ovaj je pristup utemeljen na odredbama navedene direktive.

39. Prvo na što treba obratiti pozornost u Direktivi 2001/23 jest njezin naslov. U njemu nema mjesta za kategorije ugovora o radu ili kolektivnog ugovora, već jedino za „prava zaposlenika“, što, nadalje, također pojašnjava da je cilj tog akta „zaštita“ navedenih prava. Isto tako, poglavlje II. Direktive 2001/23 naslovljeno je „Zaštita prava zaposlenika“, podsjećajući na taj način da je cilj navedene direktive zaštita radnih uvjeta kod prijenosa poduzeća, dakle *učinaka* koje takav prijenos proizvodi na prava zaposlenika.

40. Članak 3. Direktive još više pojačava tu ideju, i to isticanjem „prava i obveza“zaposlenika, ostavljajući u drugom planu njihov izvor. U tom smislu, stavkom 1. navedenog članka 3. zakonodavac se poziva na prava i obveze koji proizlaze iz „ugovora o radu“ ili iz „radnog odnosa“. Odlučujuća je činjenica postojanje nekog prava ili obveze, a ne njihov formalni izvor.

41. Takav se pristup treba primijeniti i na kolektivne ugovore. U članku 3. stavku 3. Direktive 2001/23 koristi se sustav sličan onome iz stavka 1., ističući na prvome mjestu zaštitu „odredaba i uvjeta“iz kolektivnog ugovora. Još jednom, u navedenoj direktivi ističe se ono što je najvažnije u poglavlju II., a to je „zaštita“ prava. Specifičan izvor navedenih prava ima sporedno značenje.

42. Prioritet koji se daje pravima zaposlenika u odnosu na zasnivanje tih prava također proizlazi iz ciljeva Direktive 2001/23. U uvodnoj izjavi 2. ističe se učestalost i važnost koje u gospodarskom razvoju imaju promjene u strukturi poduzeća, u okviru kojih se odvija prijenos pogona između poduzeća [12]. Zakonodavac Unije smatrao je da je potrebno, kako je navedeno u uvodnoj izjavi 3. spomenute direktive, „osigurati zaštitu zaposlenika u slučaju promjene poslodavca“, na što dodaje „ *posebno kako bi se osigurala zaštita njihovih prava*“.

43. Stoga, u skladu s prethodnim razmatranjima, smatram da Direktiva 2001/23 ne sadrži autonomni pojam „kolektivnog ugovora“. U skladu s presudom u predmetu Wendelboe, smatram, kao što je to Komisija navela, da se postojanje ili nepostojanje kolektivnog ugovora mora utvrditi na temelju propisa nacionalnog prava. Direktiva 2001/23 osigurava *zaštitu prava zaposlenika* kod prijenosa poduzeća, u ovom slučaju onih koja proizlaze iz kolektivnih ugovora bez obzira na njihov formalni izvor. Nakon što su prava i obveze zaposlenika zasnovani u skladu s nacionalnim pravom, Direktivom 2001/23 namjeravaju se zaštititi odredbe i uvjeti rada tijekom realizacije prijenosa poduzeća [13].

11 — Presuda Wendelboe, C-19/83, EU:C:1985:54, t. 16.

12 — „Gospodarska kretanja na nacionalnoj razini i na razini Zajednice donose sa sobom promjene u strukturi poduzeća, putem prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona na druge poslodavce, kao posljedicu ugovornih prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća.“

13 — Vidjeti Rodière, P., Droit social de l'*Union Européenne*, 2. izdanje., LGDJ, Pariz, str. 432.

44. Stoga je na Sudu da odredi uključuju li „odredbe i uvjet[i] dogovoren[i] kolektivnim ugovorima“, na koje se odnosi članak 3. stavak 3. navedene direktive, odredbe i uvjete rada koji proizlaze iz ugovora čiji se učinci nastavljaju poštovati, na čemu ću se zadržati u sljedećoj točki.

3. Uvjeti koji proizlaze iz ugovora čiji se učinci nastavljaju poštovati

45. Ugovor čiji se učinci nastavljaju poštovati, kako proizlazi iz spisa u slučaju Austrije, *oslabljeni* je i *privremeni* nastavak učinaka prethodnog ugovora. Oslabljen je u onoj mjeri u kojoj njegov sadržaj može biti predmet individualnog ukidanja slijedom dogovora između stranaka. Privremen je jer prestaje proizvoditi pravne učinke u trenutku donošenja novog kolektivnog ugovora.

46. Međutim, najistaknutija osobina ugovora čiji se učinci nastavljaju poštovati njegovo je zakonsko propisivanje. U Austriji, a čini se da je to također slučaj u više država članica Unije, kolektivni ugovor ne postaje ugovor čiji se učinci nastavljaju poštovati odlukom jedne ili obiju stranaka iz radnog odnosa. Kolektivni ugovor postaje ugovor čiji se učinci nastavljaju poštovati jer je zakonodavac izričito propisao, u okolnostima koje su taksativno nabrojene i to s ciljem zaštite pravne sigurnosti radnog odnosa, oslabljeno i privremeno poštovanje učinaka ugovora [14].

47. Stoga stranke radnog odnosa u trenutku sklapanja ugovora o radu koji je podvrgnut kolektivnom ugovoru znaju da poštovanje njegovih učinaka nije okolnost koja proizlazi iz samih odredaba ugovora (ili iz sporazuma između stranaka), već iz mogućnosti koju je nacionalni zakonodavac posebno predvidio i koja je usmjerena prema osiguranju stabilnosti tijekom trajanja radnog odnosa. Kao što sam to prethodno naveo, poštovanje učinaka ima za cilj oslabljeno i privremeno poštovanje ugovora radi pravne sigurnosti. Dakle, riječ je o tehnici poštovanja pravnih učinaka prava i obveza koje navedeni ugovor daje radnicima i poslodavcu.

48. S tog stajališta, činjenica *„je li“* ili nije ugovor čiji se učinci nastavljaju poštovati kolektivni ugovor u formalnom smislu u skladu s nacionalnim pravom nije odlučujuća iz perspektive Direktive 2001/23. U konačnici, njezin je cilj osigurati određenu zaštitu odredaba i uvjeta rada zaposlenika tijekom određenog razdoblja u slučaju prijenosa poduzeća. Kao što to sam prethodno naveo, ono čime se opravdavaju odredbe članka 3. Direktive 2001/23 nije toliko pitanje izvora pravâ koliko pitanje njihovih učinaka.

49. Prava i obveze zaposlenika, koji god oni bili, bilo da su predviđeni ugovorom o radu ili kolektivnim ugovorom, moraju se održati u okviru uvjeta postavljenih Direktivom 2001/23. Međutim, kada nacionalni propisi predviđaju zaštitu takvih prava i obveza, makar u oslabljenom i privremenom obliku koji sam spomenuo, a s ciljem izbjegavanja pravnih praznina, smatram da se takva zaštita, u skladu s poglavljem II. Direktive 2001/23, mora tumačiti kao prirodni nastavak prava i obveza koje je zaposlenik prethodno stekao. Poštovanje učinaka ima prije svega cilj osiguranja, odnosno jednostavno održava *status quo* radi pravne sigurnosti. U tom slučaju prava i obveze koji proizlaze iz ugovora čiji se učinci nastavljaju poštovati, što je jednostavni nastavak postojeće situacije, jesu „dogovorene odredbe i uvjeti“.

50. Ovo tumačenje u skladu je sa sudskom praksom Suda. U presudi Werhof isključeno je poštovanje učinaka ugovorne odredbe o dinamičnom upućivanju na buduće ugovore, s argumentom da „cilj Direktive 2001/23 nije zaštita običnih očekivanja, pa time ni hipotetskih koristi koje bi proizlazile iz budućih kolektivnih ugovora“ [15]. Dakle, Direktivom 2001/23 ne namjerava se ustaliti ugovornu situaciju tijekom vremena, a još manje kada takvo ustaljivanje uključuje prava koja nisu sadašnja, već buduća. Takva vrsta zaštite ugrozila bi ravnotežu ugovornog odnosa između poslodavca i zaposlenika, što je isključeno Direktivom 2001/23 i sudskom praksom.

14 — Članak 13. Arbeitsverfassungsgesetza, BGBl. 22/1974

15 — Presuda Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, t. 29.

51. Postojanje izričitog zakonskog propisa koji je na snazi u trenutku sklapanja ugovora, a kojim se određuje zaštita prava i obveza predviđenih kolektivnim ugovorom u oslabljenom i privremenom obliku radi zaštite pravne sigurnosti, daleko je od toga da bude „obično očekivanje“ili „hipotetska korist koja proizlazi iz razvoja budućih kolektivnih ugovora“ [16]. Stranke iz radnog odnosa u tim okolnostima ne uključuju u svoju imovinu čisto iščekivanje, već konkretnu i stvarnu korist: izvjesnost da će kolektivni ugovor, osim ako se sklopi novi ugovor ili izričiti sporazum, zadržati svoje učinke s navedenim karakteristikama.

52. Takvom zaključku može se suprotstaviti doslovni argument prema kojemu je zaštita odredaba i uvjeta dogovorenih kolektivnim ugovorom ograničena, na temelju članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23, „do dana ukidanja ili isteka kolektivnog ugovora ili stupanja na snagu ili primjene drugog kolektivnog ugovora“. Međutim, smatram da se ta odredba odnosi na okolnosti ukidanja ili isteka u strogom smislu, u kojima nacionalni poredak ne dopušta nikakav predodređeni oblik ugovora radi zaštite pravne sigurnosti. Za razliku od toga, u onim slučajevima u kojima je nacionalni poredak izričito prije ukidanja ili isteka ugovora predvidio njegovo produljenje, članak 3. stavak 3. mora se tumačiti na način koji osigurava ravnotežu radnog odnosa, ne samo u smislu sadržaja činidaba obiju strana već i u smislu njihove vremenske valjanosti.

53. Naime, ravnoteža između poslodavca i zaposlenika cilj je odredbe Direktive 2001/23 i sudske prakse [17]. Upravo radi te ravnoteže nacionalnim propisom koji je predmet našeg zanimanja želio se izbjeći grubi prekid nacionalnog ugovornog okvira kojim se regulira radni odnos. U mjeri u kojoj su ispunjeni uvjeti koje sam prethodno nabrojio, dakle predodređenje na temelju izričitog propisa kao i zaštita učinaka ugovora, smatram da time ne samo da se ne ugrožava navedena ravnoteža nego se upravo pridonosi ostvarenju njezina osiguranja.

54. Naposljetku, radi ravnoteže u radnom odnosu, Direktiva 2001/23 predvidjela je mogućnost da države članice ograniče razdoblje poštovanja odredaba i uvjeta rada koji su predviđeni kolektivnim ugovorom, pod uvjetom da to ograničenje nije kraće od jedne godine. U tim okolnostima, razumno je da se ugovorom čiji se učinci nastavljaju poštovati zaštite odredbe i uvjeti koji su postojali u oslabljenom i privremenom obliku kako je već navedeno. Praksa svake države članice, to jest onih u kojima je predviđeno da će se učinci poštovati, odredit će, u svjetlu iskustva iz radnih odnosa, treba li vremenski ograničavati poštovanje učinaka. Po prirodi stvari, na svakoj je državi članici da odluči o tom pitanju.

55. Stoga predlažem Sudu da članak 3. stavak 3. Direktive 2001/23 tumači na način da odredbe i uvjeti dogovoreni kolektivnim ugovorom također uključuju odredbe i uvjete koji su zaštićeni na temelju odredbe unutarnjeg prava koja prethodi ukidanju kolektivnog ugovora, a kojom se jamči poštovanje navedenog kolektivnog ugovora nakon njegova ukidanja, u oslabljenom i privremenom obliku.

V. **Zaključak**

56. U svjetlu prije izloženih argumenata, predlažem Sudu da na zahtjev za prethodnu odluku koji je uputio Oberster Gerichtshof odgovori kako slijedi:

Članak 3. stavak 3. 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 odredbe i uvjeti dogovoreni kolektivnim ugovorom također

16 — *Ibidem*

17 — Kako je Sud utvrdio, „cilj Direktive 77/187 nije jedino zaštita interesa zaposlenika kod prijenosa poduzeća, već ona također treba osigurati pravednu ravnotežu između interesa zaposlenika, s jedne strane, i interesa preuzimatelja, s druge strane“ (presuda Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, t. 25.).

uključuju odredbe i uvjete koji su zaštićeni na temelju odredbe unutarnjeg prava koja prethodi ukidanju kolektivnog ugovora, a kojom se jamči poštovanje navedenog kolektivnog ugovora nakon njegova ukidanja, u oslabljenom i privremenom obliku.