SODBA SODIŠČA (prvi senat)

26 maja 2005*

V zadevi C-478/03,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo House of Lords (England & Wales) (Združeno kraljestvo) z odločbo z dne 10. novembra 2003, ki je prispela na Sodišče 17. novembra 2003, v postopku

Celtec Ltd

proti

Johnu Astleyju in drugim,

SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi P. Jann, predsednik senata, K. Lenaerts (poročevalec), sodnik, N. Colneric, sodnica, E. Juhász in E. Levits, sodnika,

* Jezik postopka: angleščina.

generalni pravobranilec: M. Poiares Maduro,
sodna tajnica: L. Hewlett, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 2. decembra 2004,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

— za Celtec Ltd J. Bowers, QC, ter P. Watson, A. Sendall, in J. Lewis, barristers,

— za J. Astleyja in druge G. Millar, QC, in T. Linden, barrister,

— za Komisijo Evropskih skupnosti G. Rozet in N. Yerrell, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 27. januarja 2005

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 3(1) Direktive 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 obratov (UL L 61, str. 26).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med družbo Celtec Ltd (v nadaljevanju: Celtec) ter J. Astleyjem, J. Owens in D. L. Hawkes glede določitve obdobja neprekinjene zaposlitve, na katero se ti lahko sklicujejo kot nekdanji uradniki, ki jih je prizadela privatizacija programov poklicnega usposabljanja v Združenem kraljestvu.

Pravni okvir

Ureditev Skupnosti

3 Direktiva 77/187 se na podlagi svojega člena 1(1) uporablja za prenose podjetij, obratov ali delov obratov na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve.

4 V skladu s členom 2 Direktive 77/187 je treba v smislu Direktive za odsvojitelja šteti „vsako fizično ali pravno osebo, ki zaradi prenosa v smislu člena 1(1) preneha biti delodajalec v podjetju, obratu ali delu obrata," in za pridobitelja „vsako fizično ali pravno osebo, ki zaradi prenosa v smislu člena 1(1) postane delodajalec v podjetju, obratu ali delu obrata".

5 Člen 3(1) Direktive 77/187 določa:

„Pravice in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, ki obstaja na dan prenosa v smislu člena 1(1), se na podlagi takega prenosa prenesejo na pridobitelja.

Države članice lahko določijo, da je odsvojitelj, tudi po dnevu prenosa v smislu člena 1(1) in poleg pridobitelja, odgovoren za obveznosti, nastale na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja."

Nacionalna ureditev

6 Direktiva 77/187 je bila v britansko pravo prenesena z uredbo iz leta 1981 o prenosih podjetij – varstvo zaposlitve (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981).

7 Na podlagi člena 155 zakona iz leta 1996 o pravicah delavcev (Employment Rights Act) ima delavec pravico do nadomestila zaradi odpusta iz ekonomskih razlogov samo, če je bil neprekinjeno zaposlen najmanj dve leti do upoštevnega datuma. Na podlagi člena 162 istega zakona je višina tega nadomestila odvisna od števila let neprekinjene zaposlitve, pri čemer je to število navzgor omejeno na 20.

8 V skladu s členom 218(1) navedenega zakona je treba za neprekinjeno zaposlitev šteti zaposlitev pri istem delodajalcu. Vendar pa odstavek 2 tega člena vsebuje posebno določbo za prenose podjetij, ki določa: „Če je trgovina, obrat ali podjetje (ustanovljeno na podlagi zakona ali ne) preneseno z ene osebe na drugo, [...] se obdobje zaposlitve delavca v trgovini, obratu ali podjetju v trenutku prenosa obravnava kot obdobje zaposlitve pri pridobitelju [in] prenos ne prekine neprekinjenosti obdobja zaposlitve."

Dejansko stanje in vprašanja za predhodno odločanje

Reforma ukrepov poklicnega usposabljanja v Združenem kraljestvu

9 Department of Employment (ministrstvo za delo Združenega kraljestva, v nadaljevanju: ministrstvo) je do leta 1989 s posredovanjem približno šestdeset lokalnih agencij vodilo program usposabljanja mladih in brezposlenih v Angliji in Walesu.

10 Leta 1989 se je vlada Združenega kraljestva odločila del svojih nalog poklicnega usposabljanja prenesti na zasebne subjekte, ki so jih upravljale skupnosti delodajalcev, tj. Training and Enterprise Councils (sveti za izobraževanje in podjetništvo, v nadaljevanju: TEC). Tako so različna združenja delodajalcev ustanovila 82 svetov TEC. Ti sveti so prevzeli dejavnosti lokalnih agencij ministrstva, kakor tudi za to dodeljena sredstva. Novembra 1991 so vsi sveti TEC pričeli delovati.

11 V okviru tega postopka privatizacije so bili uradniki, zaposleni v lokalnih agencijah ministrstva, pozvani, naj se prostovoljno javijo za začasno, triletno napotitev k svetom TEC. Med to napotitvijo so ohranili status uradnikov.

12 Navedena vlada je decembra 1991 svete TEC pozvala, naj najpozneje do izteka petega leta delovanja vstopijo v pravice in obveznosti delodajalca za vse svoje zaposlene.

13 Ministrstvo je zaradi skrbi, ki so jih izrazili sveti TEC, leta 1992 z njimi sklenilo pogodbo o določitvi njihovih vzajemnih obveznosti, če bi se napoteni uradnik odločil za dokončno dodelitev svetu TEC. Ta pogodba je med drugim določala ukrepe glede pravic, ki jih imajo napoteni uradniki, na podlagi katerih se je vlada Združenega kraljestva zavezala finančno pomagati svetu TEC, če bi kakšno sodišče glede odpustitve nekdanjega uradnika odločilo, da je zaposlitvena obdobja, v katerih je bil ta zaporedoma zaposlen v javni upravi in službah sveta TEC, treba šteti kot neprekinjena obdobja za izračun njegovih pravic.

Položaj toženih strank v postopku v glavni stvari

14 V Walesu je dejavnosti lokalne agencije Wrexhama ter njene prostore, informacijske sisteme in podatkovne baze prevzel svet TEC s severovzhoda Walesa (North East Wales TEC, v nadaljevanju: Newtec). Newtec je svoje dejavnosti začel opravljati septembra 1990. Drugi TEC, Targed, je začel opravljati dejavnosti in uporabljati prostore lokalne agencije Bangora. Newtec in Targed sta se 1. aprila 1997 združila ter ustanovila Celtec.

15 Lokalni agenciji Wrexhama in Bangorja sta ob ustanovitvi Newteca 43 svojih uradnikov za tri leta napotili v TEC. Po koncu njihovega obdobja napotitve je 18 teh zapustilo javno upravo in postali so delavci sveta Newtec.

16 J. Astley, D. L. Hawkes in J. Owens, tožene stranke v postopku v glavni stvari, so se zaposlili v javni upravi 31. avgusta 1973 oziroma 4 novembra 1985 oziroma 21. aprila 1986. Kot odgovorni za poklicno usposabljanje na severu Walesa so bili napoteni v Newtec. Po koncu treh let napotitve so se odločiti zapustiti javno upravo in delati za Newtec. Datum njihove zapustitve je sovpadal z datumom njihove zaposlitve pri svetu Newtec. Njihova pogodba o zaposlitvi, sklenjena s svetom Newtec, je za D. L. Hawkes in J. Owens začela veljati 1. julija 1993, za J. Astleyja pa 1. septembra 1993.

17 Celtec je leta 1998 odpustil D. L. Hawkes in ji ni priznal neprekinjenosti zaposlitve od začetka njene zaposlitve v javni upravi. Drugi dve toženi stranki v postopku v glavni stvari se bojita, da bosta kmalu odpuščeni. Zato so vsi trije pri Employment Tribunal Abergele vložili tožbo za ugotovitev obdobja trajanja neprekinjene zaposlitve, na katero se lahko sklicujejo, pri čemer so trdili, da mora to trajanje zajeti obdobje dela v javni upravi ter tisto pri svetih Newtec in Celtec.

Sodni postopek v Združenem kraljestvu

18 Employment Tribunal Abergele je v sodbi z dne 22. decembra 1999 menilo, da je značilnost spora med svetom Celtec in toženimi strankami v postopku v glavni stvari obstoj prenosa podjetja v smislu Direktive 77/187. V točki 11 utemeljitve te sodbe je preneseno podjetje opredeljeno tako: „Gre za upravljanje dejavnosti, ki jih v korist podjetja in poklicnega usposabljanja v Angliji in Walesu že več kot 16 let financira

vlada, kakor tudi informacijskih sistemov in podatkovnih baz, zaposlenih in nekaterih prostorov." Navedeno sodišče je, s tem ko je poudarilo pomen človeških virov za uresničevanje dejavnosti zadevnega podjetja, menilo, da je bila napotitev uradnikov ministrstva v svete TEC v tem okviru pomemben element podjetja in njegovega prenosa.

19 Employment Tribunal Abergele je presodilo, da so se tožene stranke v postopku v glavni stvari v teh okoliščinah upravičeno sklicevale na neprekinjeno obdobje zaposlitve od svoje zaposlitve v javni upravi.

20 Employment Appeal Tribunal je s sodbo z dne 5. oktobra 2001 ugodilo pritožbi sveta Celtec zoper odločbo Employment Tribunal Abergele. Menilo je, da se je prenos zadevnega podjetja končal septembra 1990, torej veliko pred zaposlitvijo toženih strank v postopku v glavni stvari pri svetu Newtec.

21 Ta sodba je bila 19. julija 2002 razveljavljena s sodbo Court of Appeal (England & Wales). To je presodilo, da člen 3(1) Direktive 77/187 zajema primer prenosa podjetja, ki poteka več let, in da je Employment Tribunal Abergele pravilno menilo, da so bile poklicne sposobnosti uradnikov ministrstva, napotenih v Celtec, del prenesenega podjetja.

22 Celtec je zoper zadnjenavedeno sodbo vložil tožbo pri House of Lords, ki je prekinilo odločanje in Sodišču v prehodno odločanje postavilo ta vprašanja:

„1. Ali je treba izraze ‚pravice in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, ki obstaja ‚na dan prenosa' iz člena 3(1)

Direktive 77/187 [...] razlagati tako, da obstaja natančno določen trenutek, v katerem se prenos podjetja ali dela podjetja šteje za končan, ter je v skladu s členom 3(1) izveden prenos pravic in obveznosti?

2. Če je odgovor na prvo vprašanje pritrdilen, kako je treba ugotoviti ta natančno določeni trenutek?

3. Če je odgovor na prvo vprašanje nikalen, kako je treba razlagati izraze ‚na dan prenosa' iz člena 3(1)?"

Vprašanja za predhodno odločanje

23 Uvodoma je treba poudariti, da predložitvena odločba temelji na ugotovitvi Employment Tribunal Abergele iz odločbe z dne 22. decembra 1999, da zadevni prenos v postopku v glavni stvari sodi na področje uporabe Direktive 77/187.

24 Po tem pojasnilu je treba skupaj preučiti prvi postavljeni vprašanji, s katerima predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali je treba glede na člen 3(1) Direktive 77/187 izhajati iz tega, da obstaja natančno določen trenutek, od katerega se šteje, da je prišlo do prenosa zadevnega podjetja ter prenosa pravic in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz delovnih razmerij med odsvojiteljem in delavci, ki jih zaposluje, in če je odgovor pozitiven, kako je mogoče ugotoviti ta natančno določeni trenutek.

25 Za ustrezen odgovor na ti vprašanji je treba upoštevati cilje Direktive 77/187 in zlasti njenega člena 3(1).

26 Kot je Sodišče že večkrat presodilo (glej zlasti sodbi z dne 25. julija 1991 v zadevi D'Urso in drugi, C-362/89, Recueil, str. I-4105, točka 9, in z dne 12. novembra 1998 v zadevi Europièces, C-399/96, Recueil, str. I-6965, točka 37), je namen Direktive 77/187 zagotoviti ohranitev pravic delavcev pri spremembi delodajalca, s tem da se jim dovoli ostati v službi pri novem delodajalcu pod enakimi pogoji, kot so bili dogovorjeni z odsvojiteljem. Predmet navedene direktive je v največji mogoči meri zagotoviti nadaljevanje pogodb o zaposlitvi ali delovnih razmerij, brez sprememb, s pridobiteljem, zato da zadevni delavci ne bi bili postavljeni v slabši položaj le zaradi prenosa (glej sodbo z dne 17. decembra 1991 v zadevi Ny Mølle Kro, 287/86, Recueil, str. 5465, točka 25).

27 Namen pravil, ki se uporabljajo za prenos podjetja ali obrata na drugega delodajalca, je tako v interesu zaposlenih in v največji mogoči meri ohraniti obstoječa delovna razmerja, ki so del prenesene ekonomske celote (sodba z dne 16. decembra 1992 v združenih zadevah Katsikas in drugi, C-132/91, C-138/91 in C-139/91, Recueil, str. I-6577, točka 21).

28 V ta namen člen 3(1) Direktive 77/187 zajema pravice in obveznosti, ki za odsvojitelja izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, sklenjenega z delavci, ki so bili za opravljanje svojih nalog dodeljeni prenesenemu podjetju ali prenesenem delu podjetja oziroma obrata (glej zgoraj navedeno sodbo D'Urso in drugi, točka 10).

29 V tem okviru je uporaba pojma „dan prenosa“ iz člena 3(1) Direktive 77/187 namenjena določitvi delavcev, ki se lahko upravičeno sklicujejo na varstvo, ki ga daje ta določba. Tako so tega varstva deležni delavci, dodeljeni zadevnim subjektom s

prenosom, katerih pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje je obstajalo na „dan prenosa", v nasprotju s tistimi, ki na ta dan niso bili več zaposleni pri odsvojitelju (glej sodbo z dne 7. februarja 1985 v zadevi Wendelboe in drugi, 19/83, Recueil, str. 457, točki 13 in 15), in tistimi, ki so se pri pridobitelju zaposlili po navedenem dnevu (glej zgoraj navedeno sodbo Ny Mølle Kro, točke od 24 do 26).

30 Tako izbira izraza „dan" kot tudi razlogi pravne varnosti kažejo na to, da je treba, v duhu zakonodajalca Skupnosti, delavce, upravičene do varstva iz člena 3(1) Direktive 77/187, določiti na natančno določen trenutek v postopku prenosa in ne glede na krajše ali daljše časovno obdobje, v katerem ta poteka.

31 Kot izhaja že iz besedila člena 3(1) Direktive 77/187, je pojem prenosa, zajetega v izrazu „dan prenosa" iz te določbe, treba razlagati „v smislu člena 1(1) [te direktive]".

32 Iz zadnjenavedene določbe izhaja, da se Direktiva 77/187 uporablja za prenose podjetij, obratov ali delov obratov „na drugega delodajalca". Navedena direktiva je v skladu s svojo drugo uvodno izjavo namenjena varovanju delavcev „v primeru, ko se spremeni delodajalec". V členu 2 iste direktive sta pojma „odsvojitelj" in „pridobitelj" opredeljena glede na to, ali oseba preneha oziroma postane „delodajalec v podjetju, obratu ali delu obrata".

33 Večkrat je bilo že razsojeno, da se Direktiva 77/187 uporablja, če se spremeni fizična ali pravna oseba, odgovorna za delovanje podjetja, ne glede na to, ali je preneseno lastništvo podjetja (glej zgoraj navedeno sodbo Ny Mølle Kro, točka 12, sodbi z dne 10. februarja 1988 v zadevi Daddy's Dance Hall, 324/86, Recueil, str. 739, točka 9, ter z dne 5. maja 1988 v združenih zadevah Berg in Busschers, 144/87 in 145/87, Recueil, str. 2559, točka 17).

34 Za ugotovitev, ali obstaja prenos v smislu Direktive 77/187, je treba preizkusiti, ali zadevni subjekt ohrani svojo identiteto, kar zlasti izhaja iz dejstva, ali novi delodajalec dejansko nadaljuje ali ponovno začne opravljati enake ali podobne gospodarske dejavnosti (glej sodbi z dne 18. marca 1986 v zadevi Spijkers, 24/85, Recueil, str. 1119, točke 11, 12 in 15, ter z dne 19. septembra 1995 v zadevi Rygaard, C-48/94, Recueil, str. I-2745, točki 15 in 16).

35 Iz tega sledi, da je odločilni dejavnik za ugotovitev obstoja prenosa v smislu člena 1(1) Direktive 77/187 dejstvo, da novi delodajalec nadaljuje ali ponovno začne opravljati dejavnost zadevnega subjekta, s tem da ohrani njegovo identiteto.

36 V teh okoliščinah je treba pojem „dan prenosa" iz člena 3(1) Direktive 77/187 razumeti kot dan, na kateri se z odsvojitelja na pridobitelja prenese vloga delodajalca, odgovornega za opravljanje dejavnosti zadevnega subjekta.

37 Kot je Sodišče že presodilo, uresničevanja pravic, ki jih imajo delavci na podlagi člena 3(1) Direktive 77/187, ni mogoče pogojevati s soglasjem niti odsvojitelja, niti pridobitelja, niti predstavnikov delavcev, niti ne delavcev samih, pri čemer je glede slednjih edina izjema njihova možnost, da prosto odločijo, da po navedenem prenosu ne nadaljujejo delovnega razmerja z novim delodajalcem (glej sodbo z dne 11. julija 1985 v zadevi Danmols Inventar, 105/84, Recueil, str. 2639, točka 16, ter zgoraj navedeno sodbo D'Urso in drugi, točka 11).

38 Iz tega izhaja, da so s tem edinim pridržkom pogodbe o zaposlitvi ter delovna razmerja, ki na dan prenosa iz člena 3(1) Direktive 77/187 obstajajo med odsvojiteljem in delavci, dodeljenimi prenesenemu podjetju, po zakonu preneseni

na pridobitelja že zaradi prenosa podjetja (glej zgoraj navedeno sodbo D'Urso in drugi, točka 20, ter sodbo z dne 14. novembra 1996 v zadevi Rotsart de Hertaing, C-305/94, Recueil, str. I-5927, točka 18).

39 Poleg tega je Sodišče v točki 26 zgoraj navedene sodbe Rotsart de Hertaing presodilo, da je na podlagi člena 3(1) Direktive 77/187 prenos pogodb o zaposlitvi in delovnih razmerij nujno opravljen na isti dan kot prenos podjetja ter ga ni mogoče preložiti na kakšen drug dan po volji odsvojitelja ali pridobitelja.

40 V podporo tej razlagi je Sodišče najprej poudarilo, da člen 3(1), drugi pododstavek, Direktive 77/187 državam članicam podeljuje možnost določiti, da je odsvojitelj od dneva prenosa podjetja poleg pridobitelja odgovoren za obveznosti, nastale na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, kar vsekakor vključuje, da so navedene obveznosti na pridobitelja prenesene na isti dan (zgoraj navedena sodba Rotsart de Hertaing, točka 23).

41 Nadalje, Sodišče je s sklicevanjem na točko 14 zgoraj navedene sodbe Burg et Busschers, v kateri je bil člen 3(1) Direktive 77/187 razložen tako, da je po dnevu prenosa podjetja odsvojitelj že na podlagi prenosa načeloma prost svojih obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, ugotovilo, da glede na cilj navedene direktive po varstvu delavcev do tega učinka lahko pride samo, če so zadevne obveznosti na pridobitelja prenesene na dan prenosa (zgoraj navedena sodba Rotsart de Hertaing, točka 24).

42 Nazadnje, Sodišče je menilo, da bi priznanje možnosti odsvojitelju ali pridobitelju, da določita dan, na kateri so prenesene pogodbe o zaposlitvi ali delovna razmerja,

pomenilo odobritev tega, da lahko delodajalci vsaj začasno odstopajo od določb Direktive 77/187, čeprav so te obvezne in zato od njih ni mogoče odstopati v škodo delavcev (zgoraj navedena sodba Rotsart de Hertaing, točki 17 in 25).

43 Iz istih razlogov kot razlogov, ki so navedeni v točkah od 40 do 42 te sodbe, je treba razsoditi, da je za uporabo člena 3(1) Direktive 77/187 za pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja, ki na dan prenosa iz te določbe obstajajo med odsvojiteljem in delavci, dodeljenimi prenesenemu podjetju, treba šteti, da so na isti dan prenesene z odsvojitelja na pridobitelja, ne glede na to, kakšne podrobnosti so bile glede tega dogovorjene med strankami postopka prenosa.

44 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvi postavljeni vprašanji odgovoriti:

— Člen 3(1) Direktive 77/187 je treba razlagati tako, da dan prenosa v smislu te določbe pomeni dan, ko se z odsvojitelja na pridobitelja prenese vloga delodajalca, odgovornega za opravljanje dejavnosti prenesenega podjetja. Ta dan je natančno določen trenutek, ki ga ni mogoče preložiti na kakšen drug dan po volji odsvojitelja ali pridobitelja.

— Za uporabo člena 3(1) Direktive 77/187 je za pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja, ki na dan prenosa v zgoraj opredeljenem smislu obstajajo med odsvojiteljem in delavci, dodeljenimi prenesenemu podjetju, treba šteti, da so na isti dan prenesene z odsvojitelja na pridobitelja, ne glede na to, kakšne podrobnosti so bile glede tega dogovorjene med strankami postopka prenosa.

45 Ob upoštevanju odgovorov na prvi vprašanji ni treba odgovoriti na tretje vprašanje.

Stroški

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

Iz teh razlogov je Sodišče (prvi senat) razsodilo:

1. **Člen 3(1) Direktive 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 obratov je treba razlagati tako, da dan prenosa v smislu te določbe pomeni dan, na kateri se z odsvojitelja na pridobitelja prenese vloga delodajalca, odgovornega za opravljanje dejavnosti prenesenega subjekta. Ta dan je natančno določen trenutek, ki ga ni mogoče preložiti na kakšen drug dan po volji odsvojitelja ali pridobitelja.**

2. **Za uporabo člena 3(1) Direktive 77/187 je za pogodbe o zaposlitvi in delovna razmerja, ki na dan prenosa v zgoraj opredeljenem smislu obstajajo med odsvojiteljem in delavci, dodeljenimi prenesenemu podjetju, treba šteti, da so na isti dan prenesene z odsvojitelja na pridobitelja, ne glede na to, kakšne podrobnosti so bile glede tega dogovorjene med strankami postopka prenosa.**

Podpisi