SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 21. oktobra 2010 *

V zadevi C-242/09,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Gerechtshof te Amsterdam (Nizozemska) z odločbo z dne 30. junija 2009, ki je prispela na Sodišče 3. julija 2009, v postopku

Albron Catering BV

proti

FNV Bondgenoten,

Johnu Roestu,

* Jezik postopka: nizozemščina.

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik senata, D. Šváby, sodnik, R. Silva de Lapuerta, sodnica, G. Arestis in J. Malenovský (poročevalec), sodnika,

generalni pravobranilec: Y. Bot,
sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorka,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 6. maja 2010,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za Albron Catering BV P. Kuypers in P. M. Klinckhamers, odvetnika,

– za FNV Bondgenoten in J. Roesta E. Unger, odvetnik, in P. Kruytt, pravna svetovalka,

– za nizozemsko vlado C. Wissels, M. Noort in Y. de Vries, zastopniki,

– za Evropsko komisijo J. Enegren in W. Wils, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 3. junija 2010

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 L 82, str. 16).

2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med družbo Albron Catering BV (v nadaljevanju: Albron) na eni strani in družbo FNV Bondgenoten (v nadaljevanju: FNV) in J. Roestom na drugi strani, da bi se določilo, ali je treba v okviru koncerna – v katerem je en pravni subjekt osrednji delodajalec in napotuje svoje delavce v različne družbe, ki so del tega koncerna – prenos dejavnosti ene družbe iz tega koncerna na družbo, ki ni del tega koncerna, namreč družbo Albron, šteti za prenos, za katerega veljajo pravila o varovanju delavcev, določena z Direktivo 2001/23.

Pravni okvir

Ureditev Unije

3 Z Direktivo 2001/23 je bila kodificirana Direktiva Sveta 77/187/EGS z dne 14. februarja 1977 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov (UL L 61, str. 26), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/50/ES z dne 29. junija 1998 (UL L 201, str. 88).

4 V uvodni izjavi 3 Direktive 2001/23 je navedeno, da je treba „[p]redvideti […] varovanje delavcev v primeru, ko se spremeni delodajalec, in zlasti zagotoviti, da se njihove pravice ohranijo“.

5 Člen 1(1)(a) in (b) Direktive 2001/23 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.“

6 Člen 2 Direktive 2001/23 določa:

„1. V tej direktivi:

(a) je ‚odsvojitelj‘ vsaka fizična ali pravna oseba, ki zaradi prenosa v smislu člena 1(1) preneha biti delodajalec v podjetju, obratu ali delu podjetja ali obrata;

(b) je ‚pridobitelj‘ vsaka fizična ali pravna oseba, ki zaradi prenosa v smislu člena 1(1) postane delodajalec v podjetju, obratu ali delu podjetja ali obrata;

[…]

(d) je ‚delavec‘ vsaka oseba, ki jo v državi članici varuje kot delavca nacionalna delovnopravna zakonodaja.

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

[…]“

7 Člen 3, od (1) do (3), Direktive 2001/23 določa:

„1. 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.

Države članice lahko določijo, da sta od dneva prenosa odsvojitelj in pridobitelj solidarno odgovorna, kar zadeva obveznosti, nastale pred dnevom prenosa na podlagi pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, ki je obstajalo na dan prenosa.

2. Države članice lahko sprejmejo ustrezne ukrepe, s katerimi zagotovijo, da odsvojitelj seznani pridobitelja z vsemi pravicami in obveznostmi, ki bodo prešle nanj v skladu s tem členom, kolikor te pravice so ali bi morale biti odsvojitelju ob prenosu znane. Če odsvojitelj ne seznani pridobitelja s katero od pravic ali obveznosti, to ne vpliva na prenos te pravice ali obveznosti ter pravic katerega koli delavca v razmerju do odsvojitelja in/ali pridobitelja v zvezi s to pravico ali obveznostjo.

3. Po prenosu pridobitelj še naprej zagotavlja s kolektivno pogodbo dogovorjene delovne pogoje, kakršne je na podlagi te pogodbe zagotavljal odsvojitelj, do dneva prenehanja veljavnosti ali izteka te kolektivne pogodbe ali do dneva uveljavitve ali začetka uporabljanja druge kolektivne pogodbe.

Države članice lahko omejijo obdobje zagotavljanja takih delovnih pogojev, s pridržkom, da ni krajše od enega leta.“

Nacionalna ureditev

8 V členu 610(1) knjige 7 nizozemskega civilnega zakonika (Burgerlijk Wetboek) je pogodba o zaposlitvi po nizozemskem pravu opredeljena tako:

„Pogodba o zaposlitvi je pogodba, s katero se stranka, to je delavec, zaveže, da bo za določen čas in za plačilo delala za drugo stranko, to je delodajalca.“

9 Člen 663 knjige 7 nizozemskega civilnega zakonika določa:

„Ob prenosu podjetja se pravice in obveznosti, ki za delodajalca ob prenosu izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, sklenjene med njim in delavcem, napotenim v to podjetje, samodejno prenesejo na pridobitelja. V obdobju enega leta po prenosu je ta delodajalec

skupaj s pridobiteljem še naprej solidarno odgovoren za izpolnitev obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi in so nastale pred prenosom."

Spor o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

10 Heineken international je nizozemski koncern, ki združuje proizvajalce piva. Celotno osebje koncerna Heineken je zaposleno v družbi Heineken Nederlands Beheer BV (v nadaljevanju: HNB). Družba HNB tako deluje kot osrednja delodajalka in napotuje člane osebja v različne operativne družbe koncerna Heineken na Nizozemskem.

11 J. Roest je bil zaposlen v družbi HNB od 17. julija 1985 do 1. marca 2005 kot delavec v oddelku za „pripravo obrokov". Družba HNB ga je skupaj s približno sedemdesetimi drugimi delavci iz tega oddelka napotila v družbo Heineken Nederland BV (v nadaljevanju: Heineken Nederland), ki je do 1. marca 2005 pripravljala obroke za zaposlene v koncernu Heineken na različnih lokacijah. Za to napotitev se je uporabljala kolektivna pogodba, sklenjena v družbi HNB.

12 J. Roest je član sindikata FNV, katerega cilj je med drugim varovati interese članov v zvezi z delovnimi razmerami in plačami, zlasti s sklepanjem kolektivnih pogodb.

13 Dejavnosti zagotavljanja obrokov, ki jih je izvajala družba Heineken Nederland, so bile 1. marca 2005 na podlagi sporazuma prenesene na družbo Albron.

14 Družba Albron po vsej Nizozemski med drugim opravlja dejavnost zagotavljanja obrokov, in sicer vodenja in opravljanja gostinskih storitev, zlasti v okviru kantin v podjetjih v zasebnem in javnem sektorju na podlagi pogodbe, ki jo v ta namen sklene z naročnikom. J. Roest je 1. marca 2005 nastopil službo pri podjetju Albron kot delavec v oddelku za „kantine v podjetjih“.

15 FNV in J. Roest sta zoper podjetje Albron vložila tožbo pri Kantonrechter (okrajno sodišče), da bi to presodilo, da prenos dejavnosti zagotavljanja obrokov 1. marca 2005 med družbo Heineken Nederland in podjetjem Albron pomeni prenos podjetja v smislu Direktive 2001/23 in da so delavci, zaposleni v družbi HNB, ki so bili napoteni v družbo Heineken Nederland, po tem datumu samodejno nastopili službo v podjetju Albron.

16 FNV in J. Roest sta še predlagala, naj se podjetju Albron naloži, da mora v zvezi s pogodbo o zaposlitvi, ki jo je sklenilo z J. Roestom, z retroaktivnim učinkom od 1. marca 2005 uporabiti pogoje, ki so med družbo HNB in J. Roestom veljali do tega datuma, in da je treba v zvezi z neizplačanimi plačami, dolgovanimi od 1. marca 2005, podjetje Albron na podlagi člena 625, knjige 7 nizozemskega civilnega zakonika, bremeniti za 50-odstotno zakonsko zvišanje in zakonske obresti od datuma nastanka dolga. Nazadnje, FNV in J. Roest sta zahtevala, naj se podjetju Albron naloži plačilo stroškov.

17 Kantonrechter je s sodbo z dne 15. marca 2006 ugodilo tem zahtevam, razen 50-odstotnemu zakonskemu zvišanju.

18 Podjetje Albron je zoper to sodbo vložilo pritožbo pri Gerechtshof te Amsterdam (pritožbeno sodišče v Amsterdamu).

19 V teh okoliščinah je Gerechtshof te Amsterdam prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

„1. Ali se Direktiva 2001/23 […] razlaga tako, da gre za prenos pravic in obveznosti na pridobitelja na podlagi [njenega] člena 3(1), prvi stavek, le kadar je odsvojitelj podjetja, ki se prenaša, tudi formalni delodajalec zadevnih delavcev, ali pa je posledica varstva delavcev, ki je cilj navedene direktive [2001/23], da se pri prenosu podjetja operativne družbe koncerna pravice in obveznosti glede delavcev, ki delajo za to podjetje, prenesejo na pridobitelja, če celotno osebje, ki dela v koncernu, zaposluje družba zaposlovalka, ki deluje kot osrednji delodajalec (in prav tako pripada koncernu)?

2. Kakšen je odgovor na drugi del prvega vprašanja, če so v njem navedeni delavci, ki delajo za podjetje, ki pripada koncernu, zaposleni v drugi družbi, ki prav tako pripada temu koncernu in *ni* družba zaposlovalka, kot je bila opisana v prvem vprašanju?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Vsebinska presoja

20 Predložitveno sodišče z vprašanjema, ki ju je treba obravnavati skupaj, v bistvu sprašuje, ali je v primeru prenosa – v smislu Direktive 2001/23 – podjetja, ki je del koncerna,

na podjetje, ki ni v tem koncernu, kot „odsvojitelja“ v smislu člena 2(1)(a) navedene direktive mogoče obravnavati podjetje iz koncerna, v katerega so bili delavci za stalno napoteni, ne da bi bili z zadnjenavedenim podjetjem povezani s pogodbo o zaposlitvi (v nadaljevanju: nepogodbeni delodajalec), če v tem koncernu obstaja podjetje, s katerim so zadevni delavci povezani s tako pogodbo o zaposlitvi (v nadaljevanju: pogodbeni delodajalec).

21 Najprej, iz člena 2(1)(a) Direktive 2001/23 je razvidno, da je odsvojitelj tisti, ki zaradi prenosa v smislu člena 1(1) navedene direktive preneha biti delodajalec.

22 Iz dejanskega stanja v postopku v glavni stvari je vsekakor razvidno, da je nepogodbeni delodajalec zaradi odsvojitve prenesene dejavnosti prenehal biti nepogodbeni delodajalec. Zato ni mogoče izključiti, da se lahko šteje za „odsvojitelja“ v smislu člena 2(1)(a) Direktive 2001/23.

23 Nato, kot je razvidno iz samega člena 3(1) Direktive 2001/23, se varstvo, ki je s to direktivo dano delavcem v primeru spremembe delodajalca, nanaša na pravice in obveznosti, ki za odsvojitelja izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, pri čemer se mora v skladu s členom 2(2) te direktive obstoj ali neobstoj pogodbe ali delovnega razmerja presojati na podlagi nacionalnega prava.

24 To, da se na podlagi člena 3(1) Direktive 2001/23 na dan prenosa zahteva bodisi pogodba o zaposlitvi bodisi – alternativno in torej ekvivalentno – delovno razmerje,

vodi k sklepu, da se glede na cilj zakonodajalca Unije nikakor ne zahteva pogodbena vez z odsvojiteljem, da bi delavci lahko uživali varstvo, dodeljeno z Direktivo 2001/23.

25 Iz Direktive 2001/23 pa ni razvidno, da bi v odnosu med pogodbo o zaposlitvi in delovnim razmerjem obstajalo podredno razmerje in da bi zato bilo treba v primeru več delodajalcev sistematično dati prednost pogodbenemu delodajalcu.

26 Zato v okoliščinah, kakršne so te v postopku v glavni stvari, Direktiva 2001/23 ne preprečuje, da se nepogodbeni delodajalec, h kateremu so bili delavci za stalno napoteni, lahko obravnava tudi kot „odsvojitelj“ v smislu Direktive 2001/23.

27 Nazadnje, iz člena 1(1)(b) Direktive 2001/23 je razvidno, da „se za prenos v smislu [navedene] 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“.

28 Prenos podjetja v smislu Direktive 2001/23 tako predpostavlja zlasti spremembo pravne ali fizične osebe, ki je odgovorna za gospodarsko dejavnost prenesene enote in ki iz tega naslova kot delodajalec delavcev te enote določa delovna razmerja s temi delavci, če je treba, tudi brez pogodbenih razmerij s temi delavci.

29 Iz tega je razvidno, da položaj pogodbenega delodajalca, ki vendarle ni odgovoren za gospodarsko dejavnost prenesene gospodarske enote, pri določitvi odsvojitelja ne more sistematično prevladati nad položajem nepogodbenega delodajalca, ki je odgovoren za navedeno dejavnost.

30 Ta preučitev je potrjena z uvodno izjavo 3 Direktive 2001/23, ki poudarja potrebo po varovanju delavcev v primeru, ko se spremeni „delodajalec“. Ta pojem lahko namreč v okoliščinah, kakršne so te v postopku v glavni stvari, vključuje nepogodbenega delodajalca, ki je odgovoren za vodenje prenesene dejavnosti.

31 Če tako v koncernu obstajata dva delodajalca, in sicer eden, ki ima pogodbena razmerja z delavci tega koncerna, in drugi, ki ima nepogodbena razmerja z njimi, je kot „odsvojitelja“ v smislu Direktive 2001/23 mogoče obravnavati tudi delodajalca, ki je odgovoren za gospodarsko dejavnost prenesene enote in tako iz tega naslova določi delovna razmerja z delavci te enote, in sicer kljub neobstoju pogodbenih razmerij z navedenimi delavci.

32 Na postavljeno vprašanje je treba torej odgovoriti, da je pri prenosu – v smislu Direktive 2001/23 – podjetja, ki je del koncerna, na podjetje, ki ni del koncerna, mogoče kot „odsvojitelja“ v smislu člena 2(1)(a) navedene direktive obravnavati tudi podjetje iz koncerna, v katero so bili delavci za stalno napoteni, ne da bi bili s tem podjetjem povezani s pogodbo o zaposlitvi, čeprav v tem koncernu obstaja podjetje, s katerim so bili zadevni delavci povezani s tako pogodbo o zaposlitvi.

Časovni učinki te sodbe

33 Družba Albron je v svojih stališčih navedla, da lahko Sodišče, če bi ugotovilo, da za položaj, kot je obravnavani v postopku v glavni stvari, velja Direktiva 2001/23, časovno omeji učinke te sodbe na zadeve, o katerih še odloča.

34 Družba Albron v utemeljitev predloga navaja, po eni strani, da bo zoper družbo HNB in druga podjetja, ki so opravila prenos, vloženih „precej“ zahtevkov in da je družba HNB že izplačala odpravnino delavcem, ki so nastopili službo v podjetju Albron. Po drugi strani navaja, da so lahko gospodarski subjekti glede na sodno prakso Sodišča upravičeno pričakovali, da bo pogoj za uporabo Direktive 2001/23 sklenjena pogodba o zaposlitvi z odsvojiteljem.

35 V skladu z ustaljeno sodno prakso razlaga posameznega pravila prava Unije, ki jo Sodišče poda pri izvajanju pristojnosti na podlagi člena 267 PDEU, po potrebi pojasnjuje in natančneje določa pomen in obseg tega pravila, kot bi se moralo razumeti in uporabljati od začetka veljave. Iz tega izhaja, da sodnik pravilo, za katero je veljala taka razlaga, lahko uporabi – in ga tudi mora – tudi za pravna razmerja, ki so nastala in so bila oblikovana preden je Sodišče odločilo o predlogu za sprejetje predhodne odločbe, če so tudi sicer izpolnjeni pogoji za predložitev spora o uporabi omenjenega pravila pristojnemu sodišču (glej zlasti sodbe z dne 2. februarja 1988 v zadevi Blaizot in drugi, 24/86, Recueil, str. 379, točka 27; z dne 15. decembra 1995 v zadevi Bosman, C-415/93, Recueil, str. I-4921, točka 141, in z dne 10. januarja 2006 v zadevi Skov in Bilka, C-402/03, ZOdl., str. I-199, točka 50).

36 Sodišče sme le izjemoma z uporabo splošnega načela pravne varnosti, ki je bistven del pravnega reda Unije, omejiti možnost vseh zainteresiranih, da se sklicujejo na

določbo, ki jo je samo razložilo, zato da bi izpodbijali pravna razmerja, ki so nastala v dobri veri. Za določitev take omejitve morata biti izpolnjena dva bistvena pogoja, in sicer dobra vera zainteresiranih in nevarnost resnih težav (glej sodbi z dne 18. januarja 2007 v zadevi Brzeziński, C-313/05, ZOdl., str. I-513, točka 56, in z dne 13. aprila 2010 v zadevi Bressol in drugi, C-73/08, ZOdl., str. I-2735, točka 91).

37 Natančneje, Sodišče se je namreč k tej rešitvi zateklo le v natančno določenih okoliščinah, ko je na eni strani obstajalo tveganje hudih gospodarskih posledic zlasti zaradi velikega števila pravnih razmerij, vzpostavljenih v dobri veri na podlagi ureditve, za katero se je štelo, da je veljavno začela veljati, in ko se je na drugi strani zdelo, da so bili posamezniki in nacionalni organi vodeni k ravnanju, ki zaradi objektivne in precejšnje negotovosti glede obsega določb prava Unije ni bilo v skladu z ureditvijo Unije, pri čemer je k tej negotovosti morda prispevalo tudi ravnanje drugih držav članic ali Komisije (glej zlasti sodbo z dne 27. aprila 2006 v zadevi Richards, C-423/04, ZOdl., str. I-3585, točka 42, in zgoraj navedeno sodbo Brzeziński, točka 57).

38 Treba je ugotoviti, da v postopku v glavni stvari družba Albron Sodišču ni predložila nobenega konkretnega dokaza o obstoju nevarnosti resnih težav, povezane s številnimi zahtevki, ki bi zaradi te sodbe lahko bili vloženi proti družbi HNB in drugim podjetjem, ki so izvedla prenos. Poleg tega, kot je poudaril generalni pravobranilec v točki 59 sklepnih predlogov, dejstvo, da je družba HNB že izplačala odpravnino delavcem, ki so nastopili službo v podjetju Albron, nikakor ni upoštevno.

39 V teh okoliščinah ni treba preveriti, ali je merilo dobre vere zainteresiranih oseb izpolnjeno.

40 Zato učinkov predložene sodbe ni treba časovno omejiti.

Stroški

41 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 (tretji senat) razsodilo:

Pri prenosu – v smislu 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 – podjetja, ki je del koncerna, na podjetje, ki ni del koncerna, je mogoče za „odsvojitelja“ v smislu člena 2(1)(a) navedene direktive šteti tudi podjetje v koncernu, v katero so bili delavci za stalno napoteni, ne da bi bili s tem podjetjem povezani s pogodbo o zaposlitvi, čeprav v tem koncernu obstaja podjetje, s katerim so bili zadevni delavci povezani s tako pogodbo o zaposlitvi.

Podpisi