



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (deseto vijeće)

6. travnja 2017.*

„Zahtjev za prethodnu odluku – Socijalna politika – Direktiva 2001/23/EZ – Članak 3. – Zaštita prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća – Kolektivni ugovori koji se primjenjuju na prenositelja i preuzimatelja – Trajanje dodatnog otkaznog roka dodijeljenog otpuštenim radnicima – Uzimanje u obzir trajanja zaposlenja kod prenositelja“

U predmetu C-336/15,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je uputio Arbetsdomstolen (Radni sud, Švedska), odlukom od 1. srpnja 2015., koju je Sud zaprimio 6. srpnja 2015., u postupku

Unionen

protiv

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB,

SUD (deseto vijeće),

u sastavu: A. Borg Barthet, vršitelj dužnosti predsjednika desetog vijeća, E. Levits (izvjestitelj) i F. Biltgen, suci,

nezavisni odvjetnik: E. Tanchev,

tajnik: C. Strömholm, administrator,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 17. studenoga 2016.,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za Unionen, U. Dalén i S. Forssman, i M. Wulkan , kao i D Hellman,
- za Almega Tjänsteförbunden i ISS Facility Services AB, J. Stenmo i J. Hettne,
- za francusku vladu, G. de Bergues, D. Colas i R. Coesme, u svojstvu agenata,
- za Europsku komisiju, M. Kellerbauer i K. Simonsson, u svojstvu agenata,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 1. veljače 2017.,

* Jezik postupka: švedski

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje 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 Unionen, sindikata i Almega Tjänsteförbunden, organizacije poslodavaca (u daljnjem tekstu: Almega) i ISS Facility Services AB, društva osnovanog po švedskom pravu (u daljnjem tekstu: ISS), povodom neuzimanja u obzir, prilikom prijenosa poduzeća, trajanje zaposlenja četvero radnika kod prenositelja.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Članak 1. stavak 1. točka (a) Direktive 2001/23 predviđa:

„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.”

- 4 Članak 3. te direktive određuje:

„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.

[...]

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.

[...]”

Švedsko pravo

- 5 Prema članku 6.b lagena (1982:80) om anställningsskydd (Zakon (1982:80) o zaštiti zaposlenja), kad se poduzeće, aktivnost ili dio aktivnosti prenosi s jednog poslodavca na drugog, prava i obveze iz ugovora o radu i uvjeti zaposlenja koji se primjenjuju u vrijeme prijenosa prenose se na novog poslodavca.

- 6 Članak 28. lagena (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Zakon (1976:580) o sudjelovanju radnika u donošenju odluka) u švedsko pravo prenosi članak 3. stavak 3. Direktive 2001/23 kako slijedi:

„Prilikom prijenosa poduzeća, aktivnosti ili dijela aktivnosti poslodavca vezanog kolektivnim ugovorom na drugog poslodavca na temelju prijenosa obuhvaćenog člankom 6.b Zakona (1982:80), relevantni dijelovi toga ugovora primjenjuju se na novog poslodavca osim ako je novi poslodavac već vezan drugim kolektivnim ugovorom koji se može primijeniti na preuzete zaposlenike.

[...]

Kad su ugovori o radu i uvjeti rada zaposlenika preneseni na novog poslodavca sukladno članku 6. Zakona (1982:80), on je u godini nakon prijenosa obvezan primjenjivati uvjete zaposlenja iz kolektivnog ugovora koji se primjenjivao na prethodnog poslodavca. Ti se uvjeti primjenjuju kako ih je trebao primjenjivati i prethodni poslodavac. Te se odredbe više ne primjenjuju kad kolektivni ugovor više nije na snazi ili kad se na preuzete zaposlenike počeo primjenjivati novi kolektivni ugovor.”

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 7 Zaposlenici B. S. A., J. A. H., J. H. i B. L. članovi su Unionena. B. S. A. je bila zaposlenica društva Apoteket AB, a J. A. H., J. H., kao i B. L. bili su zaposleni u društvu AstraZeneca AB prije nego što je njihov poslodavac nakon prijenosa poduzeća postao ISS.
- 8 ISS je 27. srpnja 2011. iz gospodarskih razloga otpustio B. S. A. nakon isteka šestomjesečnog otkaznog roka. U vrijeme otpuštanja B. S. A. je imala više od 55 godina. Ona je u društvu Apoteket i kod ISS-a radila dulje od deset godina.
- 9 ISS je 31. listopada 2011. iz ekonomskih razloga i uz šestomjesečni otkazni rok koji je kasnije produljen za dodatnih pet mjeseci otpustio troje zaposlenika, J. A. H., J. H. i B. L. Oni su također u vrijeme otkaza imali 55 godina te su u društvima AstraZeneca AB i ISS radili dulje od deset godina.
- 10 Prilikom prijenosa zaposlenja četvero zaposlenika u ISS prenositelji u ovom slučaju, Apoteket i AstraZeneca, bili su vezani kolektivnim ugovorima. Prema tim ugovorima, kad zaposlenik koji je otpušten iz ekonomskih razloga na dan otkaza ima između 55 i 65 godina, a neprekidno je radio deset godina, otkazni se rok produljuje za šest mjeseci.
- 11 ISS je također bio vezan kolektivnim ugovorom, u ovom slučaju onim zaključenim između organizacije poslodavaca Almega i sindikata Unionen. Na temelju tog ugovora zaposlenik koji je dobio otkaz iz ekonomskih razloga ima otkazni rok koji je isti kao i onaj koji je pod istim uvjetima predviđen u kolektivnim ugovorima koji se primjenjuju na prenositelje.
- 12 Prilikom njihovih pojedinačnih otkaza ISS zaposlenicima B. S. A., J. A. H., J. H. i B. L. nije odredio produljeni otkazni rok od šest mjeseci. Naime, prema mišljenju ISS-a, dotični zaposlenici nisu neprekidno radili deset godina kod prenositelja i, prema tome, ne ispunjavaju uvjete za odobrenje produljenja tog roka.
- 13 Unionen smatra da se takvim stavom krše prava njegovih članova. Naime, ISS je trebao uzeti u obzir trajanje zaposlenja koje su zaposlenici B. S. A., J. A. H., J. H. i B. L. ostvarili kod prenositelja.
- 14 U postupku po tužbi koji je pokrenuo navedeni sindikat sud koji je uputio zahtjev, zaključivši da ISS-u treba naložiti da popravi štetu koju su pretrpjeli zaposlenici koji su otpušteni bez produljenja njihovih otkaznih rokova, utvrdio je da su se u predmetu u glavnom postupku pojavila pitanja tumačenja prava Unije koja daju povoda sumnji. U tom pogledu taj sud osobito ističe da se ovaj predmet razlikuje od

onih koji već postoje u sudskoj praksi Suda koji se odnose na zaposlenike na čija se prava utjecalo neposredno nakon prijenosa njihova zaposlenja, a ne nakon više od godinu dana poslije prijenosa, sljedom isteka razdoblja prijelazne zaštite.

- 15 U ovim je okolnostima Arbetsdomstolen (Radni sud, Švedska) odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeće prethodno pitanje:

„Je li u skladu s Direktivom 2001/23 to da se, nakon što je prošla godina dana od prijenosa poduzeća, a u okviru primjene odredbe kolektivnog ugovora koja obvezuje preuzimatelja i prema kojoj je neprekinuto trajanje zaposlenja kod istog poslodavca u određenom trajanju uvjet za primjenu duljeg otkaznog roka, ne uzme u obzir trajanje zaposlenja kod prenositelja iako su zaposlenici prema istovjetnoj odredbi kolektivnog ugovora koji je obvezivao potonjeg imali pravo na to da im se trajanje zaposlenja uzme u obzir?”

O prethodnom pitanju

- 16 Svojim pitanjem sud koji je uputio zahtjev u biti pita treba li se članak 3. Direktive 2001/23 tumačiti na način da prilikom otpuštanja zaposlenika nakon proteka jedne godine od prijenosa poduzeća preuzimatelj u izračun trajanja zaposlenikova zaposlenja relevantnog za određivanje njegova otkaznog roka treba uključiti trajanje zaposlenja tog zaposlenika kod prenositelja.
- 17 U tom pogledu uvodno valja podsjetiti da je cilj Direktive 2001/23 prema njenim uvodnim izjavama 1. i 3. zaštita zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, posebno kako bi se osigurala zaštita njihovih prava.
- 18 Kao što je Sud opetovano presudio, navedenom se direktivom žele zaštititi prava radnika u slučaju promjene poslodavca omogućujući im da nastave raditi za novog poslodavca pod istim uvjetima kao što su oni dogovoreni s prenositeljem (vidjeti osobito presudu od 27. studenoga 2008., Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, t. 28. i navedenu sudsku praksu). 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 (vidjeti presudu od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, t. 75. i navedenu sudsku praksu).
- 19 Što se tiče članka 3. Direktive 2001/23, Sud je istaknuo da je njen cilj osiguranje pravedne ravnoteže između interesa zaposlenika s jedne strane i preuzimatelja s druge strane. To osobito dovodi do toga da preuzimatelj treba biti u stanju provesti prilagodbe i promjene koje su neophodne za nastavak njegove djelatnosti (vidjeti u tom smislu presudu od 11. rujna 2014., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, t. 29. i navedenu sudsku praksu).
- 20 Preciznije, Sud je odlučio o pitanjima priznanja trajanja zaposlenja u slučaju prijenosa poduzeća u svrhu izračuna financijskih prava zaposlenika koji su bili predmetom prijenosa u smislu navedene direktive (vidjeti presude od 14. rujna 2000., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, i od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 U tim je presudama presudio da trajanje zaposlenja kod prenositelja samo po sebi nije pravo koje preuzeti zaposlenici mogu isticati prema preuzimatelju, nego da ono samo, ovisno o slučaju služi za određivanje određenih financijskih prava zaposlenika i da ta prava preuzimatelj načelno treba zadržati na isti način kao i kod prenositelja (vidjeti presudu od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, t. 69. i navedenu sudsku praksu).
- 22 Prema tome, podsjećajući da preuzimatelj može, iz razloga koji nisu vezani uz prijenos poduzeća i ako to nacionalno pravo dopušta, izmijeniti uvjete plaće na nepovoljniji način za zaposlenike, Sud je presudio da članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika pri prijenosu

poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona [neslužbeni prijevod] (SL 1977., L 61, str. 26.), čiji je tekst u biti jednak tekstu članka 3. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2001/23, treba tumačiti na način da je za izračun financijskih prava preuzimatelj obavezan uzeti u obzir sve godine zaposlenja preuzetog osoblja jer ta obveza proizlazi iz radnog odnosa koji povezuje to osoblje i prenositelja, u skladu s načinima ugovorenima u okviru tog odnosa (vidjeti u tom smislu presudu od 14. rujna 2000., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, t. 51. i 52.).

- 23 U predmetu u glavnom postupku nesporno je da produljenje otkaznog roka od šest mjeseci koje zahtijeva Unionen dovodi do prava na šestomjesečnu plaću. Iz toga proizlazi da navedeno pravo na otkazni rok, određeno uvjetima postavljenima u kolektivnim ugovorima primjenjivima na prenositeljeve radnike pri prijenosu poduzeća treba smatrati financijskim pravom.
- 24 Ovaj je zaključak potkrijepljen prethodno navedenom sudskom praksom Suda iz koje izričito proizlazi da trajanje zaposlenja zaposlenika kod prenositelja poduzeća treba uzeti u obzir i pri izračunu zaposlenikove plaće (vidjeti presudu od 6. rujna 2011., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, t. 81.) i pri određivanju prava na otpremninu (vidjeti presudu od 14. rujna 2000., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, t. 53.).
- 25 Naime, valja ustvrditi, kako je istaknuo nezavisni odvjetnik u točki 25. mišljenja, da je pravo na takvu otpremninu slično pravu na produljenje otkaznog roka koje se treba dodijeliti zaposleniku prilikom okončanja radnog odnosa.
- 26 Iako iz prethodno iznesenoga proizlazi da članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2001/23 treba tumačiti na način da nakon prijenosa poduzeća preuzimatelj prilikom otpuštanja zaposlenika u izračun trajanja zaposlenja relevantnog za određivanje otkaznog roka na koji potonji ima pravo treba uključiti trajanje zaposlenja kod prenositelja, ipak treba ispitati stoji li takvo tumačenje u okolnostima poput ovih u glavnom postupku, u kontekstu članka 3. stavka 3. drugog podstavka navedene direktive.
- 27 Naime, kao što se podsjeća u točki 19. ove presude, da bi se osigurala pravedna ravnoteža između interesa zaposlenika s jedne strane i preuzimatelja s druge strane, preuzimatelj može, iz razloga koji nisu vezani za prijenos poduzeća i ako to nacionalno pravo dopušta, provesti prilagodbe potrebne za nastavak svoje djelatnosti.
- 28 Što se tiče predmeta u glavnom postupku, iz spisa podnesenog Sudu proizlazi da je švedski zakonodavac pri prenošenju članka 3. stavka 3. Direktive 2001/23 u nacionalno pravo iskoristio mogućnost utvrđenu u drugom podstavku te odredbe. Prema tome, ako je preuzimatelj u trenutku prijenosa već vezan drugim kolektivnim ugovorom koji se dakle primjenjuje na preuzete radnike, njegova obveza da održi uvjete rada predviđene kolektivnim ugovorom koji je na snazi kod prenositelja i čiji su korisnici preuzeti radnici, ograničena je na razdoblje od jedne godine računajući od prijenosa poduzeća.
- 29 Međutim, iako je ISS, vezan drugim kolektivnim ugovorom na dan prijenosa poduzeća, nakon isteka jednogodišnjeg roka imao pravo da iz ekonomskih razloga, dakle iz razloga koji nisu bili vezani uz prijenos poduzeća, ne održi više uvjete rada predviđene kolektivnim ugovorom primjenjivim na preuzete radnike, iz spisa kojim raspolaže Sud međutim ne proizlazi da je preuzimatelj na nepovoljan način proveo prilagodbe tih uvjeta rada za preuzete radnike.
- 30 Naime, prema informacijama kojima raspolaže Sud, a koje treba provjeriti nacionalni sud, kolektivni ugovor koji se primjenjuje na preuzete radnike od dana njihova preuzimanja nije bio ni raskinut ni ponovno pregovaran. On nadalje nije niti istekao i/ili bio zamijenjen drugim kolektivnim ugovorom.
- 31 Slijedom toga, budući da nakon isteka roka od jedne godine preuzimatelj nije proveo nikakve prilagodbe uvjeta rada i da su uvjeti kolektivnog ugovora na snazi kod preuzimatelja, zaposlenicima se ne mogu nametnuti nepovoljniji uvjeti od onih koji su se primjenjivali prije prijenosa.

- 32 U tim okolnostima, ne mogu se prihvatiti argumenti preuzimatelja prema kojima se članak 3. stavak 3. drugi podstavak Direktive 2001/23 treba tumačiti na način da ne treba uzimati u obzir razdoblje zaposlenja preuzetih zaposlenika prije njihova preuzimanja.
- 33 S obzirom na sve prethodno izneseno, na postavljeno pitanje valja odgovoriti da se članak 3. Direktive 2001/23 treba tumačiti na način da, u okolnostima poput ovih u glavnom postupku, prilikom otpuštanja zaposlenika nakon proteka jedne godine od prijenosa poduzeća preuzimatelj u izračun trajanja zaposlenikova zaposlenja relevantnog za određivanje njegova otkaznog roka treba uključiti trajanje zaposlenja navedenog zaposlenika kod prenositelja.

Troškovi

- 34 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 navedenoga, Sud (deseto vijeće) odlučuje:

Članak 3. 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 treba se tumačiti na način da, u okolnostima poput ovih u glavnom postupku, prilikom otpuštanja zaposlenika nakon proteka jedne godine od prijenosa poduzeća preuzimatelj u izračun trajanja zaposlenikova zaposlenja relevantnog za određivanje njegova otkaznog roka treba uključiti trajanje zaposlenja navedenog zaposlenika kod prenositelja.

Potpisi