



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SUDA (treće vijeće)

18. srpnja 2013. *

„Prijenos poduzeća – Direktiva 2001/23/EZ – Zaštita prava zaposlenika – Kolektivni ugovor primjenjiv na prenositelja i zaposlenika u trenutku prijenosa“

U predmetu C-426/11,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a, koji je podnio Supreme Court of the United Kingdom (Ujedinjeno Kraljevstvo), odlukom od 10. kolovoza 2011., koju je Sud zaprimio 12. kolovoza 2011., u postupku

Mark Alemo-Herron i dr.

protiv

Parkwood Leisure Ltd,

SUD (treće vijeće),

u sastavu R. Silva de Lapuerta, u funkciji predsjednika trećeg vijeća, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (izvjestitelj) i D. Šváby, suci,

nezavisni odvjetnik: P. Cruz Villalón,

tajnik: L. Hewlett, glavna administratorica,

uzimajući u obzir pisani postupak i nakon rasprave održane 20. rujna 2012.,

uzimajući u obzir podnesena očitovanja:

— za M. Alemo-Herrona i dr., T. Linden, *barrister*, i L. Prince, odvjetnica,

— za Parkwood Leisure Ltd, A. Lynch, QC,

— za vladu Ujedinjenog Kraljevstva, H. Walker, u svojstvu agentice,

— za Europsku komisiju, G. Rozet i J. Enegren, u svojstvu agenata,

nakon saslušanja prijedloga odluke nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 19. veljače 2013.,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: engleski

Presudu

- 1 Zahtjev za prethodnu odluku odnosi se na tumačenje članka 3. Direktive 2001/23/EZ 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, poglavlje 5., svezak 3., str. 151.).
- 2 Ovaj zahtjev podnesen je u sporu između Alemo–Herrona i dr. i Parkwood Leisure Ltd (u daljnjem tekstu: Parkwood) glede primjene kolektivnog ugovora.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Direktiva 2001/23 kodificira Direktivu Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju prava država članica o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 61, str. 26.), kako je izmijenjena i dopunjena Direktivom Vijeća 98/50/EZ od 29. lipnja 1998. (SL L 201, str. 88., u daljnjem tekstu: Direktiva 77/187).

- 4 Člankom 3. stavkom 1. do 3. Direktive 2001/23 određuje se:

„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.

2. Države članice mogu donijeti odgovarajuće mjere kojima osiguravaju da prenositelj obavijesti preuzimatelja o svim pravima i obvezama koje će se na njega prenijeti u skladu s ovim člankom, u onoj mjeri u kojoj su ta prava i obveze poznate ili bi morale biti poznate prenositelju u vrijeme prijenosa. Ako prenositelj ne obavijesti preuzimatelja o takvim pravima ili obvezama, to ne utječe na prijenos toga prava ili obveze ili prava bilo kojeg zaposlenika u odnosu na preuzimatelja i/ili prenositelja u pogledu tog prava ili obveze.

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.”

- 5 Prema članku 8. te Direktive:

„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.”

Pravo Ujedinjenog Kraljevstva

- 6 Prijenos Direktive 77/187 u Ujedinjenom Kraljevstvu izvršen je putem Uredbe o prijenosu poduzeća (zaštita zaposlenja) iz 1981. [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, u daljnjem tekstu: TUPE].

- 7 Člankom 5. stavkom 2. točkom (a) TUPE-a kojom se prenosi sadržaj članka 3. stavka 2. Direktive 2001/23 određeno je:

„Sva prava, ovlaštenja i obveze prenositelja koja proizlaze ili su u vezi s ugovorom prenose se, na osnovi ove uredbe, na preuzimatelja.”

- 8 U skladu s nacionalnim pravom, stranke mogu u svoj ugovor uključiti odredbu kojom će se predvidjeti da će se plaća zaposlenika određivati periodično od strane trećeg, kao što je National Joint Council for Local Government Services (u daljnjem tekstu: NJC), u kojem poslodavac nije član i u kojem nije zastupan. U skladu sa sustavom koji u Ujedinjenom Kraljevstvu uređuje odnose između socijalnih partnera, ta vrsta kolektivnog ugovora ne smatra se obvezujućom za stranke, osim ako stranke ne ugovore drugačije. U tom slučaju odredbe takvog kolektivnog ugovora mogu proizvoditi učinak odredaba pojedinačnog ugovora o radu sklopljenog između poslodavca i zaposlenika. To se može postići na način da se, kao u predmetnom slučaju, u ugovor uvrsti odredba kojom se predviđa da zaposlenik ima pravo na one uvjete oko kojih su se poslodavac i sindikat sporazumjeli ili koje je ugovorilo neko drugo tijelo, kao što je NJC. Jednom kada su takvi uvjeti uvršteni u ugovor oni imaju učinak odredaba ugovora o radu.

Glavni postupak i prethodna pitanja

- 9 Jedna od londonskih gradskih općina, Lewisham London Borough Council (u daljnjem tekstu: Lewisham), prenijela je 2002. svoj odjel rekreativnih usluga na privatnog poduzetnika, CCL Limited (u daljnjem tekstu: CCL), koji je preuzeo zaposlenike tog odjela. U svibnju 2004. CCL Limited je taj odjel prenio na Parkwood, koji je također privatni poduzetnik.

- 10 U vrijeme kada je odjel rekreativnih usluga pripadao Lewishamu, na ugovore o radu između te općine i zaposlenika tog odjela primjenjivale su se odredbe i uvjeti koji su dogovoreni u okviru NJC-a, tijela za kolektivno pregovaranje lokalne javne uprave. Obvezujuća priroda sporazuma koji su dogovoreni u okviru NJC-a nije proizlazila iz zakona, već iz ugovorne odredbe sadržane u ugovorima o radu kojom je ugovoreno sljedeće:

„Za vrijeme trajanja vašeg zaposlenja u [Lewishamu] odredbe i uvjeti vašeg zaposlenja bit će u skladu s kolektivnim ugovorima periodično dogovorenim u okviru [NJC-a], dopunjenim sporazumima sklopljenim na lokalnoj razini od strane pregovaračkih odbora [Lewishama].”

- 11 U trenutku prijenosa odjela rekreativnih usluga na CCL primjenjivao se sporazum dogovoren u okviru NJC-a za razdoblje od 1. travnja 2002. do 31. ožujka 2004. U svibnju 2004. izvršen je prienos poduzeća koje se bavilo tim uslugama na Parkwood.

- 12 Parkwood ne sudjeluje u NJC-u niti u njemu može sudjelovati jer je riječ o privatnom poduzetniku koji nije dio javne uprave.

- 13 Novi sporazum, sklopljen u okviru NJC-a u lipnju 2004., stupio je retroaktivno na snagu od 1. travnja 2004. i bio je na snazi do 31. ožujka 2007. Taj sporazum je znači sklopljen nakon prijenosa predmetnog poduzeća na Parkwood. Slijedom navedenog, Parkwood je smatrao da nije vezan novim ugovorom i o tome je obavijestio zaposlenike kojima je uskratio povećanje iznosa plaće ugovorenog u okviru NJC-a za razdoblje od travnja 2004. do ožujka 2007.

- 14 Budući da je Parkwood odbio poštovati sporazume sklopljene u okviru NJC-a, zaposlenici su podnijeli tužbu Employment Tribunal, koja je odbijena 2008. Protiv te presude zaposlenici su podnijeli žalbu Employment Appeal Tribunal, koji je istu uvažio 12. siječnja 2009. Parkwood je protiv odluke tog suda podnio žalbu pred Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).
- 15 Predmetni sud je 29. siječnja 2010. uvažio žalbu koju je Parkwood uložio te je potvrdio presudu Employment Tribunal kojom su odbijeni tužbeni zahtjevi tužitelja iz glavnog postupka. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) smatrao je da iz presude Suda od 9. ožujka 2006., Werhof (C-499/04, Zb., str. I-2397.), proizlazi da članak 3. stavak 1. Direktive 77/187 nije obvezivao preuzimatelja u odnosu na bilo koji kolektivni ugovor sklopljen nakon prijenosa poduzeća.
- 16 Tužitelji iz glavnog postupka podnijeli su žalbu protiv odluke Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) pred Supreme Court of the United Kingdom, koji je odlučio Sudu uputiti određena pitanja koja se odnose na tumačenje i učinak Direktive 2001/23. Sud koji je uputio prethodno pitanje naime smatra da pitanje na koje je Sud bio pozvan odgovoriti u presudi Werhof nije bilo identično pitanju koje se mora razriješiti u glavnom postupku.
- 17 U tom smislu, taj sud ističe da njemačko pravo, o kojem je bila riječ u predmetu temeljem kojeg je donesena gore navedena presuda Werhof, usvaja „statički” koncept zaštite zaposlenika nakon prijenosa poduzeća ili pogona. Njemačko pravo određuje da pravila koja proizlaze iz kolektivnih ugovora postaju dio ugovora o radu samo u onom sadržaju koji su imala u trenutku izvršenja prijenosa poduzeća ili pogona i da se ta prava ne aktualiziraju nakon prijenosa.
- 18 Naprotiv, pitanje koje se postavlja u glavnom postupku jest može li država članica biti spriječena u tome da, primjenjujući nacionalno ugovorno pravo, zaposlenicima u slučaju prijenosa poduzeća ili pogona pruži „dinamičnu” zaštitu, odnosno zaštitu na temelju koje je preuzimatelj vezan ne samo kolektivnim ugovorima na snazi u trenutku prijenosa u pitanju, već i kolektivnim ugovorima sklopljenim nakon prijenosa.
- 19 U takvim okolnostima Supreme Court of the United Kingdom odlučio je prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
- „1. Kada, kao u predmetnom slučaju, zaposlenik u odnosu na prenositelja ima ugovorom utvrđeno pravo na one uvjete o kojima je periodično pregovaralo i koje je ugovorilo tijelo za kolektivno pregovaranje, koje nije povezano sa predmetnim strankama, te kada se takvo pravo u odnosu između zaposlenika i poslodavca prenositelja prema nacionalnom zakonodavstvu smatra dinamičnim, a ne statičnim pravom, postoji li prema članku 3. Direktive [2001/23], u vezi s [gore navedenom] presudom Werhof:
- a) obveza da takvo pravo bude zaštićeno i ovršivo u odnosu na preuzimatelja u slučaju prijenosa na koji se [ova] Direktiva primjenjuje?
- ili
- b) ovlast nacionalnih sudova da presude da su takva prava, u slučaju prijenosa na koji se [spomenuta] Direktiva primjenjuje, zaštićena i ovršiva u odnosu na preuzimatelja?
- ili
- c) zabrana nacionalnim sudovima da presude da su takva prava, u slučaju prijenosa na koji se [ova ista] Direktiva primjenjuje, zaštićena i ovršiva u odnosu na preuzimatelja?
2. Jesu li sudovi države članice, u slučaju kad je ta država članica ispunila svoju obvezu prenošenja minimalnih zahtjeva iz članka 3. Direktive 2001/23 u svoje nacionalno pravo, ali je međutim upitno valja li provedbene pravne propise tumačiti na način da oni nadilaze takve zahtjeve time što osiguravaju dinamična ugovorna prava protiv preuzimatelja, slobodni u svrhu tumačenja

provedbenih propisa, dakako pod pretpostavkom da takvo tumačenje nije protivno pravu Zajednice, primijeniti nacionalno pravo ili je potrebno primijeniti drugačiji pristup glede tumačenja i, ako je tako, koji pristup?

- 3) Je li nacionalni sud slobodan primijeniti tumačenje TUPE-a, na koje se pozivaju zaposlenici, na predmetni slučaj s obzirom na to da poslodavac ne tvrdi da bi priznavanje dinamičnog prava zaposlenika na temelju nacionalnog prava glede uvjeta rada ugovorenih kolektivnim ugovorom predstavljalo povredu pravâ tog poslodavca iz članka 11. Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda [potpisane u Rimu, 4. studenog 1950.]?"

O prethodnim pitanjima

- 20 Nacionalni sud, postavljajući Sudu tri spomenuta prethodna pitanja koja valja ispitati zajedno, u biti pita treba li članak 3. Direktive 2001/23 tumačiti na način da državi članici zabranjuje odrediti, u slučaju prijenosa poduzeća poput onog o kojemu je riječ u glavnom postupku, da su odredbe o dinamičnom upućivanju na kolektivne ugovore o kojima se pregovaralo i koji su sklopljeni nakon dana prijenosa izvršive u odnosu na preuzimatelja.
- 21 Odmah valja istaknuti da gore navedena presuda Werhof, koja se odnosi na članak 3. Direktive 77/187, sadrži više elemenata koji su relevantni za glavni predmet. Iako se glavni postupak tiče Direktive 2001/23, elementi spomenute presude u cijelosti su primjenjivi na taj postupak s obzirom na to da ta Direktiva kodificira Direktivu 77/187 te je formulacija relevantnih odredaba članka 3. obiju direktiva identična.
- 22 Na prvom mjestu, valja podsjetiti da je u točki 37. gore navedene presude Werhof Sud utvrdio da se članak 3. stavak 1. Direktive 77/187 valja tumačiti na način da se on ne protivi tome da preuzimatelj, koji nije ugovorna strana kolektivnog ugovora na koji ugovor o radu upućuje i koji obvezuje prenositelja, ne bude vezan kolektivnim ugovorima koji su sklopljeni nakon kolektivnog ugovora koji je bio na snazi u trenutku prijenosa poduzeća.
- 23 Nadalje, iz članka 8. Direktive 2001/23 proizlazi da ta Direktiva ne utječe na pravo država članica da primijene ili donesu zakone i druge propise koji su povoljniji za zaposlenike ili da promiču ili dopuste kolektivne ugovore ili sporazume između socijalnih partnera koji su povoljniji za zaposlenike.
- 24 Što se tiče glavnog predmeta, razvidno je, kao što to proizlazi iz same formulacije drugog pitanja, da su se odredbe koje upućuju na kolektivne ugovore o kojima se pregovaralo i koji su sklopljeni nakon dana prijenosa poduzeća u pitanju te koje su osiguravale dinamična ugovorna prava pokazale povoljnijima za zaposlenike.
- 25 Međutim, 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. Ta Direktiva posebice pojašnjava da preuzimatelju mora biti moguće provesti prilagodbe i promjene potrebne za nastavljane njegove djelatnosti (vidjeti u tom smislu gore navedenu presudu Werhof, točku 31.).
- 26 U vezi s tim, valja istaknuti da je prijenos poduzeća o kojem je riječ u glavnom postupku izvršen između pravne osobe javnog prava, s jedne strane, i pravne osobe privatnog prava, s druge strane.
- 27 Budući da je riječ o prijenosu poduzeća iz javnog u privatni sektor, valja uzeti u obzir da će nastavak djelatnosti preuzimatelja zahtijevati znatne prilagodbe i promjene s obzirom na neizbježne razlike u radnim uvjetima koje postoje između tih dvaju sektora.

- 28 Međutim, odredba o dinamičnom upućivanju na kolektivne ugovore sklopljene nakon dana prijenosa poduzeća u pitanju, čija je svrha reguliranje promjene radnih uvjeta u javnom sektoru, može znatno smanjiti manevarski prostor koji je potreban privatnom preuzimatelju za provođenje spomenutih prilagodba i promjena.
- 29 U takvim okolnostima takva odredba može narušiti pravednu ravnotežu interesa preuzimatelja u svojstvu poslodavca, s jedne strane, i interesa zaposlenika, s druge strane.
- 30 Na drugom mjestu, valja istaknuti da se u skladu s ustaljenom sudskom praksom odredbe Direktive 2001/23 treba tumačiti poštujući temeljna prava sadržana u Povelji o temeljnim pravima Europske unije (u daljnjem tekstu: Povelja) (vidjeti u tom smislu presudu od 27. listopada 2012., *Cimade i GISTI*, C-179/11, točku 42.).
- 31 S obzirom na to, sud koji je postavio prethodno pitanje napominje doduše da negativno pravo udruživanja nije predmet glavnog postupka. Međutim, tumačenje članka 3. Direktive 2001/23 mora u svakom slučaju biti u skladu s člankom 16. Povelje kojim se utvrđuje sloboda poduzetništva.
- 32 To temeljno pravo uključuje, između ostalog, slobodu ugovaranja, što je razvidno iz objašnjenja sastavljenih u svrhu pružanja smjernica za tumačenje Povelje (SL 2007, C 303, str. 17.), a koja se, u skladu s člankom 6. stavkom 1. trećim podstavkom UEU-a i člankom 52. stavkom 7. Povelje, moraju uzeti u obzir pri tumačenju iste (presuda od 22. siječnja 2013., *Sky Österreich*, C-283/11, točka 42.).
- 33 Iz članka 3. Direktive 2001/23 proizlazi da, uzimajući u obzir slobodu poduzetništva, preuzimatelj mora imati mogućnost učinkovito ostvariti svoje interese u okviru postupka koji vodi ka sklapanju ugovora u kojem on sudjeluje te mora moći pregovarati o čimbenicima koji određuju promjenu radnih uvjeta njegovih zaposlenika s obzirom na svoju gospodarsku djelatnost u budućnosti.
- 34 Međutim, valja utvrditi da preuzimatelj o kojem je riječ u glavnom postupku nije imao nikakvu mogućnost sudjelovati u predmetnom tijelu za kolektivno pregovaranje. U takvim okolnostima taj preuzimatelj nema mogućnost ni učinkovito ostvariti svoje interese u okviru postupka koji vodi ka sklapanju ugovora niti pregovarati o čimbenicima koji određuju promjenu radnih uvjeta njegovih zaposlenika s obzirom na svoju gospodarsku djelatnost u budućnosti.
- 35 U takvim okolnostima sloboda ugovaranja spomenutog preuzimatelja znatno je smanjena, i to do te mjere da takvo ograničenje može štetno utjecati na samu suštinu njegovog prava na slobodu poduzetništva.
- 36 Međutim, članak 3. Direktive 2001/23, u vezi s člankom 8. te direktive ne može se tumačiti na način da dopušta državama članicama usvojiti mjere koje, iako su povoljnije za zaposlenike, mogu štetno utjecati na samu bit preuzimateljevog prava na slobodu poduzetništva (vidjeti analogno tome presudu od 6. rujna 2012., *Deutsches Weintor*, C-544/10, točke 54. i 58.).
- 37 S obzirom na sve navedeno, na tri postavljena pitanja valja odgovoriti da se članak 3. Direktive 2001/23 mora tumačiti na način da zabranjuje državi članici da u slučaju prijenosa poduzeća odredi da su odredbe o dinamičnom upućivanju na kolektivne ugovore, o kojima se pregovaralo i koji su sklopljeni nakon dana prijenosa, ovršive u odnosu na preuzimatelja u slučaju kada on nije imao mogućnost sudjelovanja u postupku pregovaranja o onim kolektivnim ugovorima koji su sklopljeni nakon prijenosa.

Troškovi

- 38 Budući da postupak, u odnosu na stranke glavnog postupka, ima svojstvo prethodnog pitanja pred nacionalnim sudom, na nacionalnom je sudu da odluči o troškovima postupka. Troškovi podnošenja očitovanja Sudu, različiti od troškova spomenutih stranaka, ne mogu biti predmet naknade.

Slijedom navedenog, Sud (treće vijeće) odlučuje:

Članak 3. Direktive 2001/23/EZ 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 mora se tumačiti na način da zabranjuje državi članici da u slučaju prijenosa poduzeća odredi da su odredbe o dinamičnom upućivanju na kolektivne ugovore, o kojima se pregovaralo i koji su sklopljeni nakon dana prijenosa, ovršive u odnosu na preuzimatelja u slučaju kada on nije imao mogućnost sudjelovanja u postupku pregovaranja o onim kolektivnim ugovorima koji su sklopljeni nakon prijenosa.

Potpisi