

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA  
PHILIPPA LÉGERJA,

predstavljeni 17. junija 2004<sup>1</sup>

1. Ali mora država v primeru prevzema dejavnosti, ki jih je predhodno izvajalo nepridobitno društvo (pravna oseba zasebnega prava), kot pridobiteljica podjetja v skladu s pravom Skupnosti ohraniti pogodbe o zaposlitvi zasebnega prava, ki so veljale na dan prenosa navedenega podjetja, ne da bi delavcem zmanjšala plače, oziroma ali to v skladu z veljavnimi nacionalnimi pravili glede statusa javnih uslužbencev lahko stori?

približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov.<sup>3</sup>

## I – Pravni okvir

### A – Skupnostna ureditev

2. To je v bistvu vprašanje, ki ga je postavilo Cour administrative (Luksemburg). S tem vprašanjem je predložitveno sodišče Sodišču predlagalo, naj v nadaljevanju sodne prakse v sodbi *Mayeur*<sup>2</sup> poda razlago Direktive Sveta 77/187/EGS z dne 14. februarja 1977 o

3. Direktiva 77/187/EGS se v skladu z drugo uvodno izjavo nanaša na „varstvo delavcev v primeru menjave lastnika podjetja, zlasti na zagotovitev ohranitve njihovih pravic“.

4. V ta namen člen 3(1) Direktive določa, da se „pravice in obveznosti odsvojitelja, ki

1 – Jezik izvornika: francoščina.

2 – Sodba z dne 26. septembra 2000 (C-175/99, Recueil, str. I-7755).

3 – UL L 61, str. 26 (v nadaljevanju: Direktiva 77/187 ali Direktiva).

izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja v smislu člena 1(1)<sup>4</sup>, na podlagi takega prenosa prenesejo na pridobitelja“.

5. Poleg tega Direktiva določa, da pridobitelj zagotovi delovne pogoje, kot so bili dogovorjeni s kolektivno pogodbo (člen 3(2)), ter varstvo zadevnih delavcev pred odpuščanjem, s strani odsvojitelja ali pridobitelja, zgolj zaradi prenosa (člen 4(1)).

6. Poleg tega člen 6(1) Direktive odsvojitelju in pridobitelju nalaga obveznost, da predstavnike zadevnih delavcev obveščata o pravnih, gospodarskih in socialnih posledicah prenosa za te delavce ter o ukrepih, predvidenih v zvezi z njimi. Pridobitelj jih mora o teh posledicah obvestiti v ustreznem času in vsekakor preden bi prenos neposredno vplival na zaposlitvene in delovne pogoje navedenih delavcev. Člen 6(2) Direktive to obveznost obveščanja, ki jo imata

odsvojitelj in pridobitelj, dopolnjuje z obveznostjo posvetovanja, da bi se dosegel sporazum s predstavniki zadevnih delavcev, kadar se predvideni ukrepi nanašajo nanje.

7. Kadar se ti predvideni ukrepi, o katerih se je posvetovalo, končno sprejmejo, člen 4(2) Direktive določa, da „[č]e pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje [na pobudo delavca] preneha, ker se delovni pogoji zaradi prenosa [...] bistveno spremenijo v škodo delavca, se šteje, da je delodajalec odgovoren za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja“.

8. Vse te določbe so v celoti povzete v Direktivi Sveta 98/50/ES z dne 29. junija 1998, s katero je bila spremenjena Direktiva 77/187<sup>5</sup>, ter nato v Direktivi 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<sup>6</sup>, s katero je bila kodificirana Direktiva 77/187, pri čemer so se upoštevale bistvene spremembe z Direktivo 98/50.

4 — Člen 1(1) Direktive določa, da „[t]a direktiva se uporablja za prenos podjetij, obratov, ali delov obratov na drugega lastnika, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve“.

5 — UL L 201, str. 88.

6 — UL L 82, str. 16.

## B – Nacionalna ureditev

9. V luksemburškem pravu se upoštevna nacionalna zakonodaja v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetja nahaja v členu 36 zakona z dne 24. maja 1989 o pogodbi o zaposlitvi.<sup>7</sup>

10. Njegov prvi odstavek določa, da „če pride do spremembe v pravnem položaju delodajalca, zlasti z dedovanjem, prodajo, združitvijo, prenosom sredstev ali ustanovitvijo podjetja, vse pogodbe o zaposlitvi, ki veljajo na dan spremembe, ostanejo v veljavi med novim delodajalcem in zaposlenimi v podjetju“.

11. V drugem odstavku, prvi pododstavek, je dodano, da „prenos podjetja sam po sebi, zlasti na podlagi pogodbenega prenosa ali združitve, odsvojitelju ali pridobitelju ne daje podlage za odpuščanje“.

12. Nazadnje, člen 36(2), drugi pododstavek, navedenega zakona določa, da „če pogodba o zaposlitvi ali delovno razmerje preneha, ker se delovni pogoji zaradi prenosa bistveno

spremenijo v škodo delavca, se šteje, da je delodajalec odgovoren za prenehanje pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja“.

## II – Dejansko stanje in postopek v glavni stvari

13. J. M. Delahaye, poročena Boor, je bila (od 2. januarja 1995) kot tajnica zaposlena v društvu „Za vključitev na trg dela“, nato pa je bila (od 1. aprila 1998) zaposlena v društvu „Foprogest ASBL“<sup>8</sup>, ko je slednje prevzelo dejavnosti, ki jih je sprva opravljalo prvo društvo. Ob tem prenosu dejavnosti je društvo Foprogest ohranilo pogodbo o zaposlitvi med zadevno osebo in prvim društvom, pri čemer se delovni in plačni pogoji niso spremenili.

14. V skladu s členom 3 temeljnega akta je bila dejavnost društva Foprogest, s sedežem v Luxembourg, spodbujanje in izvajanje različnih usposabljanj, zlasti za izboljšanje položaja iskalcev zaposlitve in brezposelnih, da bi pospešili njihovo vključitev ali ponovno vključitev na trg dela. Prav tako je bilo v okviru programov poklicnega usposabljanja

7 – *Mémorial A št. 35 z dne 5. junija 1989 (str. 611).*

8 – V nadaljevanju: Foprogest.

in zagotavljanja upravljanja proračunov nekaterih izmed teh programov pristojno za tehnično in upravno pomoč. V skladu s členom 19 temeljnega akta so sredstva tega nepridobitnega društva izvirala iz članarin, daril, volil, subvencij in pomoči.

spremenjenega zakona z dne 27. januarja 1972 glede ureditve državnih uslužbencev priznan status državnega uslužbenca. V skladu s členom 4 pogodbe je za zaposlitev J. M. Delahaye veljala vladna uredba z dne 1. marca 1974 o določitvi dohodkov uslužbencev v državni upravi in službah.

15. Leta 1999 je dejavnost društva Foprogest prevzela uprava države Luksemburg, in sicer Ministrstvo za nacionalno izobraževanje, poklicno usposabljanje in šport.

18. J. M. Delahaye je z dopisom z dne 25. januarja 2001 Ministrstvu za javno upravo in upravno reformo predložila pritožbo zoper odločbo, ki jo je sprejelo 27. oktobra 2000 in s katero je bila razvrščena v določen karierni razred in naziv.<sup>9</sup> Ta odločba se izpodbija zato, ker zadevno osebo zlasti z vidika plače postavlja v manj ugoden položaj, kot ga je ta uživala pri prejšnjem delodajalcu.<sup>10</sup>

16. V okviru tega prenosa dejavnosti so se J. M. Delahaye in drugi uslužbenci društva Foprogest zaposlili pri državi Luksemburg. Zaradi te transakcije so bile sklenjene številne pogodbe med novim delodajalcem in zadevnimi delavci. V teh okoliščinah je J. M. Delahaye 22. decembra 1999 z Ministrstvom za nacionalno izobraževanje, poklicno usposabljanje in šport sklenila pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas. Ta pogodba je začela veljati 1. januarja 2000.

19. J. M. Delahaye je poudarila, da v skladu s členom 36 zakona z dne 24. maja 1989 o pogodbi o zaposlitvi, sprememba pravnega položaja delodajalca ne bi smela voditi k spremembi delovnih pogojev in plače. To naj bi veljalo zlasti v primeru, kadar pravna

17. V skladu s členom 2 navedene pogodbe je bil zadevni osebi v skladu z določbami

9 — Zadevna razvrstitev je sledeča: kariera A, naziv 1.

10 — J. M. Delahaye trdi, pri čemer ji luksemburška vlada ne nasprotuje, da se je njena plača zaradi prenosa zadevne dejavnosti zmanjšala za 37 %, ob upoštevanju, da je po njenih navedbah njeno prvotno plačilo znašalo 2000 eurov na mesec.

oseba javnega prava prevzame dejavnosti, ki jih je do takrat opravljala pravna oseba zasebnega prava. Zato je J. M. Delahaye predlagala ponovno retroaktivno vzpostavitve delovnih pogojev, ki jih je imela pred 1. januarjem 2000, tj. pogojev iz pogodbe z društvom Foprogest.

o pogodbi o zaposlitvi in na potrebo po njihovi razlagi v skladu določbami Direktive 77/187, ki naj bi se uporabljale v tem primeru v skladu z zgoraj navedeno sodno prakso v sodbi *Mayeur*.

20. Pristojna uprava tej prošnji ni ugodila. Po njenem mnenju naj ne bi prišlo do sprememb v položaju delodajalca, ampak le do vzpostavitve novega delovnega razmerja z novim delodajalcem, zaradi česar je bila sklenjena nova pogodba, tako da naj se določbe nacionalnega prava, na katere se je sklicevala J. M. Delahaye, ne bi mogle uporabiti.

22. Tribunal administratif je s sodbo z dne 13. marca 2002 tožbo J. M. Delahaye zavrnilo. Po mnenju tega sodišča se položaj tožeče stranke nedvomno umešča v okvir prenosa gospodarskega subjekta, ki izpolnjuje pogoje uporabe člena 36 zakona z dne 24. maja 1989. Vendar je to sodišče poudarilo, da se je prevzeta dejavnost od tedaj naprej izvajala v obliki upravne javne službe in torej v skladu s pravili javnega prava, tako da bi bil prevzem lahko možen le v mejah njegove skladnosti s kogentnimi pravili javnega prava, ki se med drugim nanašajo zlasti na plače državnih uslužbencev.

21. J. M. Delahaye je zadevo predložila Tribunalu administratif (Luksemburg) in predlagala, naj se odločba o sporni razvrstitvi ter naknadna odločba o spremembi te odločbe spremenita ali razglasita za nični, ker ji niti ena niti druga nista omogočali ohranitve višine njene plače.<sup>11</sup> J. M. Delahaye se je v utemeljitev tožbe sklicevala zlasti na določbe člena 36 zakona z dne 24. maja 1989

23. Tribunal administratif je v zvezi s tem ugotovilo, da je, čeprav lahko zaradi zmanjšanja plačila, zoper katerega se je pritožila J.M. Delahaye, pride do bistvene spremembe njenih delovnih pogojev, tako da bi bil za prenehanje pogodbe odgovoren delodajalec, izključeno, da bi J. M. Delahaye lahko ohranila svoje pogodbeno razmerje, pri čemer bi ji bila zagotovljena enaka plača.

11 — Z odločbo z dne 6. julija 2001, ki razveljavlja in nadomešča odločbo z dne 27. oktobra 2000, je bila J. M. Delahaye razvrščena v: kariero B, naziv 2.

24. J. M. Delahaye je na Cour administrative zoper to sodbo vložila pritožbo. Po njenem mnenju naj bi iz člena 36 zakona z dne 24. maja 1989 in iz člena 3(1) Direktive 77/187 izhajalo, da se pravice uslužbencev ob vsakem prenosu gospodarskega subjekta ohranijo brez omejitev ali izjem. Razlaga teh določb, ki jo je podalo Tribunal administratif, naj bi tem določbam, prvič, odvzela vsakršno učinkovitost, in drugič, kršila naj bi načelo primarnosti prava Skupnosti nad nacionalnim pravom.

25. Luksemburška vlada se sprašuje, ali je dejavnost, ki jo je nekoč opravljalo nepridobitno društvo Foprogest in jo je prevzela država, mogoče šteti za gospodarsko v smislu Direktive 77/187, kot je bila spremenjena z Direktivo 98/50, ker gre za dejavnost boja zoper brezposelnost, ki bi jo lahko prištevali k izvajanju javne oblasti.

odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo naslednje vprašanje:

„Ali se glede na določbe zgoraj navedenih Direktiv 77/187/EGS, 98/50/ES in 2001/23/ES v primeru prenosa podjetja nepridobitnega društva, ki je pravna oseba zasebnega prava, na državo, tej kot pridobiteljici lahko dopusti, da prevzame pravice in obveznosti odsvojitelja le, če so v skladu z njenimi lastnimi pravili javnega prava, zlasti na področju plač, kjer so podrobna pravila in zneski nadomestil določeni z uredbo Velikega vojvodstva, pri čemer je treba poleg tega upoštevati, da na podlagi statusa javnega uslužbenca zadevnim uslužbencem pripadajo zakonske ugodnosti, zlasti na področju razvoja kariere in stabilne zaposlitve, in da zadevni uslužbenci v primeru, da se ne strinjajo z ‚bistvenimi spremembami‘ delovnega razmerja v smislu člena 4(2) Direktive, ohranijo pravico zahtevati prenehanje tega razmerja v skladu s pravili iz zadevnih določb.“

### III – Vprašanje za predhodno odločanje

26. Ob upoštevanju stališč, ki so jih navedle stranke, je Cour administrative prekinilo

27. Najprej je treba poudariti, da se to vprašanje za prehodno odločanje nanaša na Direktivo 77/187, Direktivo 98/50 ter na Direktivo 2001/23. Vendar je spor v glavni stvari nastal pred datumom izteka roka za izvajanje Direktive 98/50, tj. 17. julij 2001, ter

roka za prenos v luksemburško pravo, ki je bil izveden kasneje z zakonom z dne 19. decembra 2003.<sup>12</sup> Iz tega sledi, da se Direktiva 98/50 za spor o glavni stvari ne uporablja.<sup>13</sup> Enako velja za Direktivo 2001/23, ki naj bi kodificirala Direktivo 77/187, ob upoštevanju sprememb z Direktivo 98/50. V okviru spora o glavni stvari se torej ni treba spraševati o razlagi Direktive 98/50 ali Direktive 2001/23, kar še toliko bolj velja zato, ker so bile upoštevne določbe Direktive 77/187 v celoti povzete v Direktivah 98/50 in 2001/23. Upoštevna je zgolj razlaga Direktive 77/187 in zlasti njenega člena 3(1).<sup>14</sup>

delodajalec zaradi dejstva tega prenosa delavcem v skladu z veljavnimi pravnimi pravili o statusu javnih uslužbencev zmanjša plačo.

29. Kot v zgoraj navedeni sodbi *Mayeur* se to vprašanje za predhodno odločanje umešča v okvir prevzema dejavnosti, ki jih je predhodno opravljala pravna oseba zasebnega prava, s strani pravne osebe javnega prava, ki poteka v skladu s posebnimi pravili upravnega prava.

30. Vendar se, v nasprotju s primerom v tej predhodni zadevi, Sodišču ne zastavlja vprašanja, ali lahko taka transakcija pomeni prenos gospodarskega subjekta v smislu Direktive 77/187.

28. Iz tega sledi, da skuša predložitveno sodišče s tem vprašanjem v bistvu izvedeti, ali je treba člen 3(1) Direktive 77/187 razlagati tako, da nasprotuje temu, da država, v primeru prenosa podjetja, pri čemer prevzame dejavnosti, ki jih je prej opravljala pravna oseba zasebnega prava, kot novi

31. Predložitveno sodišče je, opirajoč se zlasti na zgoraj navedeno sodbo *Mayeur*<sup>15</sup>, o tem že odločilo. V zvezi s tem je navedlo,

12 — Mémorial GD št. 182 z dne 23. decembra 2003 (str. 3678).

13 — Glede primerljivega stanja glej zlasti sodbo z dne 20. novembra 2003 v zadevi *Abler* in drugi (C-340/01, Recueil, str. I-14023, točka 5).

14 — Sklicujem se na člen 3(1) Direktive (v zvezi s pravicami, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi) in ne na člen 3(2) te direktive (v zvezi z delovnimi pogoji, dogovorjenimi s kolektivno pogodbo). Na obravnavi je bilo namreč pojasnjeno, da plača, za ohranitev katere je zaprosila J. M. Delahaye, izhaja zgolj iz njene pogodbe o zaposlitvi z družtvom *Foprogest*, in ne iz morebitne kolektivne pogodbe, ki bi zavezovala to društvo, tako da se člen 3(2) Direktive ne more uporabiti.

15 — Glej predložitveni sklep (str. 4). V istem smislu je Tribunal administratif poudarilo, da ni bilo sporno, da je dejavnost, ki jo je prej opravljalo društvo *Foprogest*, ostala enaka, kot so ostali enaki tudi uslužbenci, organizacija, metode in delovna sredstva, tako da je zadevni subjekt obdržal svojo identiteto in je šlo torej za prenos gospodarskega subjekta (glej sodbo z dne 13. marca 2002, str. 5). Upoštevanje teh različnih elementov s strani nacionalnega sodišča, ki jih je to uporabilo pri presoji, ali so izpolnjeni pogoji prenosa, je popolnoma v skladu z ustaljeno sodno prakso Sodišča. Glej zlasti sodbe z dne 18. marca 1986 v zadevi *Spijkers* (24/85, Recueil, str. 1119, točka 13); z dne 11. marca 1997 v zadevi *Süzen* (C-13/95, Recueil, str. I-1259, točka 14); z dne 2. decembra 1999 v zadevi *Allen* in drugi (C-234/98, Recueil, str. I-8643, točka 26); zgoraj navedeno sodbo *Mayer* (točka 52) ter nazadnje zgoraj navedeno sodbo *Abler* in drugi (točka 33).

da je Sodišče dejavnostim, ki so primerljive z dejavnostmi, na katere se nanaša spor o glavni stvari, že priznalo gospodarsko naravo.<sup>16</sup> Predložitveno sodišče je na podlagi tega zaključilo, da prevzem dejavnosti, ki jih je nekoč opravljalo društvo Foprogest, dejansko pomeni prenos podjetja v smislu Direktive 77/187, tako da se ta v tem primeru lahko uporablja.

nacionalnih zakonov, s tem da bi v celoti uskladila pravice delavcev Skupnosti v primeru spremembe delodajalca po prenosu podjetja, temveč zgolj kontinuiteta pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja s pridobiteljem, brez spremembe.<sup>17</sup> Dodal sem, da je namen Direktive torej preprečiti, da bi bili s prenosom podjetja prizadeti delavci v slabšem položaju zgolj zaradi tega prenosa.<sup>18</sup>

32. Z vidika nadaljevanja sodne prakse Mayeur se predložitveno sodišče omejuje zgolj na to, da Sodišču predlaga, naj pojasni posledice, ki v tem primeru izhajajo iz dejstva, da je prišlo do prenosa gospodarskega subjekta glede položaja delavcev, zlasti kar zadeva njihove plače.

34. Na podlagi tega sem zaključil, da Direktive ni mogoče razlagati tako, da bi države članice obvezovala k spremembi njihove nacionalne zakonodaje, da bi subjektu javnega prava v nasprotju z veljavnimi nacionalnimi pravili omogočila ohraniti pogodbe o zaposlitvi zasebnega prava.<sup>19</sup>

#### IV – Analiza

33. V točki 106 sklepnih predlogov v zgoraj navedeni sodbi Mayeur sem opozoril, da namen Direktive ni sprememba veljavnih

35. Vendar sem poudaril, da bi bilo treba v tem primeru uporabiti člen 4(2) Direktive.<sup>20</sup>

16 — Glej predložitveni sklep (str. 4). Sklicuje se na sodbe z dne 19. maja 1992 v zadevi Redmond Stichting (C-29/91, Recueil, str. I-3189) v zvezi z dejavnostjo pomoči odvisnikom od drog; z dne 10. decembra 1998 v zadevi Hidalgo in drugi (C-173/96 in C-247/96, Recueil, str. I-8237) v zvezi z dejavnostjo pomoči prikrajšanim osebam na domu, ter zgoraj navedeno sodbo Mayeur v zvezi oglaševalsko in informacijsko dejavnostjo za račun občine, glede služb, ki jih slednja nudi javnosti (točke od 38 do 41).

17 — Skliceval sem se zlasti na sodbi z dne 11. julija 1985 v zadevi Danmols Inventar (105/84, Recueil, str. 2639, točka 26), in z dne 10. februarja 1988 v zadevi Tellerup, t.i. „Daddy's Dance Hall“ (324/86, Recueil, str. 739, točka 16). Glej tudi točko 9 predhodno navedene sodbe Tellerup.

18 — Glej zlasti zgoraj navedeno sodbo Danmols Inventar (točka 26) in sodbo z dne 14. septembra 2000 v zadevi Collino in Chiappero (C-343/98, Recueil, str. I-6659, točka 37).

19 — Točka 106 in moji sklepni predlogi v zgoraj navedeni sodbi Mayeur.

20 — Ibidem (točka 107).

36. Menil sem namreč, da bi bilo treba obveznost odpovedi pogodbe zasebnega prava, ki je sklenjena z gospodarskim subjektom, ki je odsvojitelj, in ki naj bi bila z določbo nacionalnega prava naložena delodajalcu, pravni osebi javnega prava, kadar so izpolnjeni vsi pogoji prenosa podjetja, šteti za bistveno spremembo delovnih pogojev v škodo delavca.<sup>21</sup>

37. Na podlagi navedenega sem zaključil, da bi moral novi delodajalec, pridobitelj dejavnosti, ki jo je dotlej opravljal prejšnji subjekt, v skladu z določbami člena 4(2) Direktive prevzeti odgovornost za prenehanje delovnega razmerja, ki je nastala zaradi njegovega ravnanja.<sup>22</sup>

38. Sodišče se je v zgoraj navedeni sodbi Mayeur strinjalo z mojo analizo.

39. Ni se namreč omejilo na ugotovitev, da morebitni obstoj nacionalnih pravil, ki zavazujejo pravno osebo javnega prava, da v primeru prevzema dejavnosti, ki jo je nekoč

opravljala oseba zasebnega prava, odpove pogodbe o zaposlitvi zasebnega prava, načeloma nima za posledico, da se za ta prevzem dejavnosti Direktiva ne bi uporabljala.<sup>23</sup>

40. Sodišče je navedlo, da morebitna obveznost, ki jo določa nacionalno pravo, da prenehanje pogodbe o zaposlitvi zasebnega prava v primeru prenosa dejavnosti na pravno osebo javnega prava pomeni bistveno spremembo delovnih pogojev v škodo delavca, ki je neposredna posledica prenosa, tako da je treba v takem primeru šteti, da je v skladu s členom 4(2) Direktive za prenehanje navedenih pogodb o zaposlitvi odgovoren delodajalec.<sup>24</sup>

41. Kot sta pravilno poudarili luksemburška vlada in Komisija Evropskih skupnosti, je treba ta razvoj sodne prakse upoštevati pri odgovoru na vprašanje za predhodno odločanje.

42. Iz sodne prakse v zgoraj navedeni sodbi Mayeur izhaja, da uporaba Direktive v primeru prenosa gospodarskega subjekta

21 — Ibidem (točka 108).

22 — Idem. Opredelitev prenehanja pogodbe o zaposlitvi oziroma delovnega razmerja, kot da je do slednjega prišlo na pobudo delodajalca ali da izhaja iz njegovega ravnanja, lahko v skladu z nacionalnim pravom, ki se uporabi, pomeni določene finančne prednosti za zadevnega delavca. Ta ima tako pravico do odškodnine ali nadomestil zaradi odpovedi pogodbe o zaposlitvi.

23 — Glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Mayeur (točke od 50 do 55).

24 — Ibidem (točka 56).

kot pravne osebe zasebnega prava na pravno osebo javnega prava ne pomeni nujno, da se v skladu s členom 3(1) Direktive pogodbe, ki veljajo ob prenosu, ohranijo.

43. Zato Direktiva, če bi nacionalno pravo v okviru te vrste prenosa določalo obveznost prenehanja pogodb o zaposlitvi zasebnega prava, ne bi nasprotovala takemu prenehanju.

44. Vendar bi se moralo v takem primeru šteti, da je za prenehanje, ki ga predvideva nacionalna zakonodaja, v skladu s členom 4(2) Direktive odgovoren delodajalec, ker bi obveznost nacionalnega prava pomenila bistveno spremembo delovnih pogojev v škodo delavcev.

45. Po mojem mnenju se lahko ta sodna praksa v sodbi Mayeur uporabi za stanje v sporu o glavni stvari. V prid temu govorita dve vrsti argumentov.

46. Prvič, iz predložitvenega sklepa kot tudi iz sodbe na prvi stopnji izhaja, da sporno zmanjšanje plač delavcem, na katere se je nanašal prenos dejavnosti iz pravne osebe zasebnega prava na pravno osebo javnega prava, izhaja iz uporabe kogentnih nacionalnih pravil, ki urejajo položaj državnih usluž-

bencev. Z drugimi besedami, v skladu z razlago, ki jo je nacionalno sodišče podalo glede svojega nacionalnega prava, je država kot novi delodajalec dolžna z navedenim prenosom prizadetim delavcem določiti plače, ki so manjše od plač, določenih s pogodbami o zaposlitvi zasebnega prava, ki so jih ti delavci sklenili s prejšnjim delodajalcem.<sup>25</sup>

47. Drugič, po mojem mnenju taka obveznost zmanjšanja plač pomeni *bistveno* spremembo delovnih pogojev v škodo delavcev v smislu člena 4(2) Direktive.

48. Priznati je namreč treba, da plača pomeni bistveno sestavino pogodbe o zaposlitvi.<sup>26</sup> Po mojem mnenju iz tega sledi, da

25 — To razlago nacionalnega prava J. M. Delahaye preroka. Po njenem mnenju naj bi pogodba o zaposlitvi državnega uslužbenca veljala še naprej v okviru zasebnega prava in naj bi se torej izognila uporabi kogentnih pravil, ki se nanašajo na uradnike, zlasti na področju plač. Ne bom se opredeljeval o tem vprašanju razlage nacionalnega prava, za katero je pristojno zgolj nacionalno sodišče.

26 — Poleg tega se obstoj plače nujno upošteva za opredelitev delovnega razmerja in s tem povezano uporabo pravil prava Skupnosti na področju prostega pretoka oseb. V skladu z ustaljeno prakso je namreč „bistvena značilnost delovnega razmerja, da oseba v določenem času v korist druge osebe in pod njenim vodstvom opravi storitve, za katere dobi kot protidajatev *plačilo*“ (moj poudarek). Glej zlasti sodbe z dne 3. julija 1986 v zadevi Lawrie-Blum (66/85, Recueil, str. 2121, točki 16 in 17); z dne 21. junija 1988 v zadevi Brown (197/86, Recueil, str. 3205, točka 21), in z dne 21. novembra 1991 v zadevi Le Manoir (C-27/91, Recueil, str. I-5531, točka 7). Iz tega sledi, da naj delovno razmerje brez plačila ne bi obstajalo.

obveznost zmanjšanja plače delavcem, na katere se nanaša prenos, ki izhaja iz nacionalnega prava, *po svoji naravi* pomeni *bistveno* spremembo delovnih pogojev v škodo teh delavcev. Ta opredelitev velja ne glede na obseg zadevnega zmanjšanja.<sup>27</sup> V nasprotnem primeru bi lahko prišlo do številnih sporov in do različnih presojskih nacionalnih sodišč glede opredelitve zmanjšanja zadevnega zneska plače. To stališče ne bi ustrezalo potrebi po zagotovitvi enotnega varstva pravic delavcev glede takega zmanjšanja.

bistvene spremembe delovnih pogojev v smislu [določb člena 4(2) Direktive], tudi kadar je plača med drugim odvisna od ustvarjenega prometa“.<sup>29</sup>

49. Sodišče je na podlagi navedenega v svoji sodbi z dne 7. marca 1996 v zadevi *Merckx in Neuhuys*<sup>28</sup> odločilo, da „sprememba višine plače, ki pripada delavcu, sodi med številne

50. V tej zadevi zastopnik za prodajo avtomobilov, ki je bil prevzemnik prenesenega subjekta, dvema prodajalcema ni zagotovil plače, do katere sta bila upravičena pri odsvojitelju. Ta plača je bila med drugim odvisna od ustvarjenega prometa, tako da naj bi se znesek navedene plače znatno spremenjal. Kljub tej posebnosti je Sodišče na splošno menilo, da vsaka sprememba višine plače pomeni bistveno spremembo delovnih pogojev.

27 — Po mojem mnenju bi bilo treba zmanjšanje plače razlikovati od drugih sprememb delovnih pogojev, kot so na primer spremembe delovnega časa ali kraja zaposlitve. Res je, da lahko v določenih primerih take spremembe pomembno vplivajo na položaj delavcev in tako pomenijo bistvene spremembe delovnih pogojev. Tako bi bilo zlasti v primeru zamenjave dnevnega dela z nočnim delom ali prestavitve kraja zaposlitve v kraj, ki bi bil oddaljen od prvotnega. V drugih primerih pa spremembe delovnega časa ali kraja zaposlitve ne bi imele velikega vpliva na položaj delavcev, tako da bi bilo pretirano gledati na njih kot na bistvene spremembe delovnih pogojev. To je razlog, zaradi katerega bi bilo treba po mojem mnenju, v nasprotju z zmanjšanjem plače, ki po svoji naravi pomeni bistveno spremembo delovnih pogojev, spremembe delovnega časa ali kraja zaposlitve preučiti od primera do primera, da bi se ugotovilo, ali dejansko pomenijo bistveno spremembo delovnih pogojev.

28 — C-171/94 in C-172/94, Recueil, str. I-1253.

51. Od te sodne prakse v zgoraj navedeni sodbi *Merckx in Neuhuys* ni mogoče odstopiti, ker bi, v nasprotju s primerom v tej zadevi, J. M. Delahaye ob prenosu dobila status javnega uslužbenca, iz katerega naj bi (kot poudarja predložitevno sodišče v vprašanju za predhodno odločanje) izhajale določene zakonske ugodnosti, zlasti na področju razvoja kariere in stabilnosti zaposlitve.

29 — Točka 38.

52. Po mojem mnenju ob tem, da zmanjšanje plačila po svoji naravi pomeni bistveno spremembo delovnih pogojev, niupoštevno, ali bi se lahko navedeno zmanjšanje v celoti ali delno nadomestilo z dodelitvijo določenih ugodnosti.<sup>30</sup>

53. Iz vsega navedenega izhaja, da kar na podlagi navedene sodbe *Mayeur* velja za morebitno obveznost odpovedi pogodb o zaposlitvi zasebnega prava, ki jo določa nacionalno pravo, kadar pride do prenosa gospodarskega subjekta na pravno osebo javnega prava, velja kot v primeru spora o glavni stvari, tudi za morebitno obveznost, ki jo nalaga nacionalno pravo, in sicer, da se v takih okoliščinah plača, določena s pogodba-mi o zaposlitvi zasebnega prava, zmanjša.

54. Glede na zgoraj navedeni sodbi *Mayeur* ter *Merckx* in *Neuhuys* menim, da člen 3(1) Direktive ne nasprotuje spornemu zmanjša-

nju plače, pri tem pa je treba v skladu s členom 4(2) Direktive šteti, da bi bil za morebitno prenehanje pogodbe o zaposlitvi zaradi tega razloga odgovoren delodajalec. Tako ohranitev delovnih pogojev, ki obstajajo na dan prenosa, v nasprotju s trditvijo J. M. Delahaye ne pomeni absolutnega ali nedotakljivega načela.

55. Ta razlaga Direktive odraža skrb zakonodajalca Skupnosti glede uskladitve različnih obstoječih interesov: interesov novega delodajalca, da bi bil upravičen izvesti uskladitve in prilagoditve, potrebne za vodenje prenesenega gospodarskega subjekta, ter interesov delavcev, na katere se prenos nanaša, da bi kolikor je mogoče ohranili svoje koristi.

56. Zato je treba na predloženo vprašanje za predhodno odločanje odgovoriti, da je treba člen 3(1) Direktive razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da v primeru prenosa podjetja, pri katerem država prevzame dejavnosti, ki jih je prej opravljalo nepridobitno društvo (pravna oseba zasebnega prava), država kot novi delodajalec zaradi prenosa delavcem zmanjša plačo v skladu z veljav-

30 — To pojmovanje se približuje metodi Sodišča, po kateri je slednje preizkusilo, ali se je spoštovalo načelo enakega plačila za moške in ženske. V sodbi z dne 17. maja 1990 v zadevi *Barber* (C-262/88, Recueil, str. I-1889, točka 35) je Sodišče namreč odločilo, „da je treba [n]ačelo enakega plačila zagotoviti glede vsakega elementa plačila in ne le na podlagi globalne presoje prednosti, ki so bile odobrene delavcem“. Ta analiza temelji na ideji, da bi bila za nacionalna sodišča zlasti težka presoja in primerjava vseh različnih prednosti, ki so glede na posamičen primer dane moškim ali ženskam. Glej tudi sodbo z dne 30. marca 2000 v zadevi *Jämställdhetsombudsmannen*, t.i. „*Jämo*“ (C-236/98, Recueil, str. I-2189, točka 43).

nimi nacionalnimi pravili o javnih uslužben- prenos nanaša, tako da je treba šteti, da je v  
cih. Vendar to zmanjšanje plačila po svoji skladu z določbami člena 4(2) Direktive za  
naravi pomeni bistveno spremembo delovnih prenehanje njihove pogodbe o zaposlitvi  
pogojev v škodo delavcev, na katere se odgovoren delodajalec.

## V – Predlog

57. Glede na vsa zgoraj navedena stališča Sodišču predlagam, naj na vprašanje za predhodno odločanje, ki ga je postavilo Cour administrative, odgovori tako:

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 podjetij ali obratov je treba razlagati tako, da ne nasprotuje temu, da v primeru prenosa, pri katerem država prevzame dejavnosti, ki jih je prej opravljalo nepridobitno društvo (pravna oseba zasebnega prava), država kot novi delodajalec zaradi prenosa delavcem zmanjša plačo v skladu z veljavnimi nacionalnimi pravili o javnih uslužbencih. Vendar to zmanjšanje plačila po svoji naravi pomeni bistveno spremembo delovnih pogojev v škodo delavcev, na katere se prenos nanaša, tako da je treba šteti, da je v skladu z določbami člena 4(2) Direktive 77/187 za prenehanje njihove pogodbe o zaposlitvi odgovoren delodajalec.