

Zadeva C-108/10

Ivana Scattolon

proti

Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

(Predlog za sprejetje predhodne odločbe,
ki ga je vložilo Tribunale di Venezia)

„Socialna politika – Direktiva 77/187/EGS – Ohranjanje pravic delavcev v primeru prenosa podjetja – Pojma ‚podjetje‘ in ‚prenos‘ – Javnopravna odsvojitelj in pridobitelj – Uporaba kolektivne pogodbe, ki velja za pridobitelja, od datuma prenosa – Obravnavanje z vidika plače – Upoštevanje delovne dobe, dopolnjene pri odsvojitelju“

Sklepni predlogi generalnega pravobranilca Y. Bota, predstavljeni 5. aprila 2011 I - 7495
Sodba Sodišča (veliki senat) z dne 6. septembra 2011 I - 7532

Povzetek sodbe

1. *Socialna politika – Približevanje zakonodaj – Prenos podjetij – Ohranjanje pravic delavcev – Direktiva 77/187 – Področje uporabe – Prezem osebja, zaposlenega pri drugem javnem organu in pristojnega za opravljanje pomožnih storitev v šolah, s strani javnih organov države članice*
(Direktiva Sveta 77/187)

2. *Socialna politika – Približevanje zakonodaj – Prenos podjetij – Ohranjanje pravic delavcev – Direktiva 77/187 – Neposredna uporaba za delavce, prenesene na podlagi kolektivne pogodbe, ki velja pri pridobitелju – Prepoved regresije plač – Obseg (Direktiva Sveta 77/187, člen 3)*

1. To, da javni organ države članice prevzame osebje, zaposleno pri drugem javnem organu, ki je odgovorno za opravljanje pomožnih storitev v šolah, ki zajemajo zlasti naloge vzdrževanja in upravne pomoči, pomeni prenos podjetja v smislu Direktive 77/187 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov obratov, če je navedeno osebje strukturirana skupina zaposlenih, ki so upravičeni do varstva kot delavci na podlagi nacionalnega prava te države članice.

na podlagi člena 1(1) Direktive 2001/23 s področja uporabe Direktive 77/187, pa je obseg teh izrazov omejen na primere, v katerih se prenos nanaša na dejavnosti, ki izhajajo iz izvrševanja prerogativ javne oblasti. Če se sprejme druga razlaga, bi lahko zadevni javni organ vsak prenos, naložen tem delavcem, izključil iz področja uporabe Direktive 77/187, s tem da bi se skliceval na samo dejstvo, da je prevzem del reorganizacije zaposlenih.

Čeprav sta reorganizacija struktur javne uprave in prenos upravnih nalog med organi javne uprave izključeni na podlagi člena 1(1) Direktive 77/187, kakor je bila spremenjena z Direktivo 98/50, in

Uporaba pravil iz Direktive 77/187 v teh primerih ne vpliva na pooblastilo držav članic, da racionalizirajo svoje javne uprave. Edini učinek možnosti uporabe navedene direktive je preprečitev, da bi

bili preneseni delavci samo zaradi prenosa postavljeni v položaj, ki bi bil manj ugoden od položaja, v katerem so bili pred prenosom. Kot je razvidno iz člena 4 Direktive 77/187, ta direktiva državam članicam ne odvzema možnosti, da delodajalcem dovolijo spremeniti delovna razmerja na slabše, zlasti v zvezi z varstvom pred odpovedjo pogodbe s strani delodajalca in pogoji v zvezi s plačo. Navedena direktiva prepoveduje zgolj, da bi do takih sprememb prišlo ob prenosu ali zaradi prenosa.

občutno znižala plača zato, ker se njihova službena doba, ki je dopolnjena pri od-svojitelju in je enaka delovni dobi, ki so jo dopolnili delavci, zaposleni pri pridobitelju, ne upošteva pri določitvi njihovega začetnega plačnega razreda pri pridobitelju. Predložitveno sodišče mora preučiti, ali je pri prenosu, obravnavanem v postopku v glavni stvari, prišlo do takega znižanja plače.

(Glej točke 54, 58, 59 in 66
ter točko 1 izreka.)

2. Če prenos v smislu Direktive 77/187 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi z ohranjanjem pravic delavcev v primeru prenosa podjetij pripelje do takojšnje uporabe kolektivne pogodbe, ki velja za pridobitelja, za prenesene delavce in če so pogoji v zvezi s plačo, določeni v tej pogodbi, povezani predvsem s službeno dobo, člen 3 te direktive nasprotuje temu, da bi se prevzetim delavcem glede na njihov položaj tik pred prenosom

Če je treba pravilo iz člena 3(2), prvi poddodatek, razlagati tako, da lahko pridobitelj od dneva prenosa uporabi delovne pogoje, določene s kolektivno pogodbo, ki velja zanj, vključno s pogoji v zvezi s plačo, in mu to pravilo torej pušča manevrski prostor, ki njemu in drugim pogodbenim strankam omogoča, da uredijo vključitev prenesenih delavcev z vidika plač tako, da je ta vključitev primerno prilagojena okoliščinam zadevnega prenosa, pa morajo biti izbrana podrobna pravila v skladu s ciljem navedene direktive, da se prepreči, da bi bili prevzeti delavci postavljeni v slabši položaj le zaradi tega prenosa. Uveljavljanje možnosti za pridobitelja torej ne more povzročiti tega ali učinkovati tako, da se tem delavcem naložijo pogoji, ki so na splošno manj ugodni od tistih, ki so zanje veljali pred prenosom. V nasprotnem primeru bi bilo

mogoče z lahkoto dvomiti o uresničevanju cilja Direktive 77/187 v vsakem sektorju, urejenem s kolektivnimi pogodbami, kar bi spodkopalo njen polni učinek.

Na to direktivo se ni mogoče sklicevati niti, da bi se doseglo izboljšanje pogojev v zvezi s plačo ali drugimi delovnimi pogoji ob prenosu podjetja. Poleg tega ta direktiva ne nasprotuje temu, da obstajajo nekatere razlike glede plače pri obravnavanju prenesenih delavcev in delavcev,

ki so ob prenosu že bili zaposleni pri pridobitелju. Medtem ko bi se lahko drugi pravni instrumenti in načela izkazali za upoštevne pri preučitvi zakonitosti takih razlik, pa je namen navedene direktive same zgolj preprečiti, da bi bili delavci samo zaradi prenosa na drugega delodajalca v slabšem položaju v primerjavi s položajem, v katerem so bili pred tem.

(Glej točke od 74 do 77 in 83
ter točko 2 izreka.)