



Zbirka odločb sodne prakse

SKLEPNI PREDLOGI GENERALNEGA PRAVOBRANILCA
PEDRA CRUZA VILLALÓNA,
predstavljeni 3. junija 2014¹

Zadeva C-328/13

**Österreichischer Gewerkschaftsbund
proti
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und
Schiffahrtsunternehmen (Predlog za sprejetje predhodne odločbe,**

ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (Avstrija))

„Socialna politika — Direktiva 2001/23/ES — Ohranitev pravic delavcev v primeru prenosa podjetij —
Člen 3(3) — Prenehanje kolektivne pogodbe, ki velja za odsvojitelja in pridobitelja —
Nadaljnja uporaba kolektivne pogodbe — Učinki za pridobitelja“

1. Avstrijsko Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) je Sodišču predložilo vprašanje za predhodno odločanje glede razlage člena 3(3) Direktive 2001/23/ES.² Konkretno, predložitveno sodišče sprašuje, ali kolektivna pogodba, katere veljavnost se časovno pogojno podaljša po njeni odpovedi (pogodba, ki še naprej učinkuje), pomeni „kolektivno pogodbo“ v smislu zadevne direktive. Na začetku vprašanja sta navedeni okoliščini, da v Avstriji te pogodbe, ki še naprej učinkujejo, ostanejo veljavne do sklenitve novih individualnih sporazumov med delodajalcem in delavci ali do sklenitve nove kolektivne pogodbe.

2. Kot je znano, imajo delavci v skladu z Direktivo 2001/23 pravico ohraniti svoje delovne pogoje ob prenosu podjetja. Zato je odločilno pojasniti, ali je kolektivna pogodba, ki še naprej učinkuje, v navedenem smislu običajno podaljšanje prej obstoječe kolektivne pogodbe ali pa jo je treba šteti za novo kolektivno pogodbo, kar bi bila okoliščina, ki bi pomenila, da ni mogoče ohraniti delovnih pogojev, ki so bili predhodno določeni s prejšnjo kolektivno pogodbo.

I – Pravni okvir

A – Pravo Unije

3. Direktiva 2001/23 določa skupni sistem pravic in obveznosti podjetja odsvojitelja in delavcev v navedenem podjetju v okviru prenosa. Za ta postopek so posebej upoštevni odstavki 1, 3 in 4 člena 3 navedene direktive, ki določa:

„Člen 3

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.

¹ — Jezik izvirnika: španščina.

² — Direktiva 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, posebna izdaja v slovenščini, poglavje 5, zvezek 4, str. 98).

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.

[...]

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 [odpovedi] 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.

4.

(a) Če države članice ne določijo drugače, se odstavka 1 in 3 ne uporabljata v zvezi s pravico delavcev do starostnih, invalidskih ali družinskih dajatev na podlagi dodatnega zavarovanja v podjetju ali na medpodjetniški ravni, ki obstajajo zunaj okvirov obveznega socialnega zavarovanja držav članic.

(b) Tudi kadar države članice ne določijo v skladu s pododstavkom (a), da se v zvezi s takimi pravicami uporabljata odstavka 1 in 3, morajo sprejeti potrebne ukrepe, s katerimi zavarujejo interese delavcev in oseb, ki ob prenosu niso več zaposlene v podjetju odsvojitelja, v zvezi s pravicami do starostnih dajatev in dajatev preživelim družinskim članom, ki so jih že pridobili ali jih pridobivajo na podlagi dodatnega zavarovanja iz pododstavka (a).“

4. Zgoraj navedene določbe državam članicam ne preprečujejo sprejetja ukrepov, ki zagotavljajo več varstva za delavce, kot je določeno v členu 8 Direktive 2001/23:

„Člen 8

Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabljajo ali sprejmejo za delavce ugodnejše zakone ali druge predpise ali da spodbujajo ali dopuščajo za delavce ugodnejše kolektivne pogodbe ali sporazume med socialnimi partnerji.“

B – *Nacionalno pravo*

5. V členu 8 Arbeitsverfassungsgesetz (zvezni zakon, ki ureja delovna razmerja in socialno organizacijo podjetij, BGBl. 22/1974) so subjekti kolektivnih pogodb opredeljeni tako:

„V okviru krajevnega, stvarnega in osebnega področja uporabe kolektivne pogodbe so njene stranke, če ni določeno drugače:

1. delodajalci in delavci, ki so stranke navedene pogodbe ob njeni sklenitvi ali pozneje;
2. delodajalci, na katere se prenese podjetje ali del podjetja enega od delodajalcev iz točke 1.“

6. Člen 13 istega zakona določa možnost, da kolektivna pogodba po njenem prenehanju še naprej učinkuje pod temi pogoji:

„Pravni učinki kolektivne pogodbe se po njenem prenehanju za delovna razmerja, ki jih je urejala neposredno pred njenim prenehanjem, ohranijo še naprej, dokler za ta delovna razmerja ne začne učinkovati nova kolektivna pogodba ali dokler se z zadevnimi delavci ne sklene poseben dogovor.“

7. V členu 4(1) Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (zakon o prilagoditvi določb, ki urejajo pogodbe o zaposlitvi, BGBl. 459/1993) je opravljen prenos člena 3(3) Direktive 2001/23, in sicer določa:

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

II – Dejansko stanje

8. Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen (avstrijska gospodarska zbornica, strokovno združenje avtobusnih, letalskih in ladijskih prevoznikov, v nadaljevanju: Wirtschaftskammer) in Österreichischer Gewerkschaftsbund (avstrijska konfederacija sindikatov, v nadaljevanju: Gewerkschaftsbund) sta na pogajanjih, predstavljajoč podjetje, ki pripada skupini, ki opravlja letalski prevoz, dosegli dogovor o kolektivni pogodbi ter jo sklenili za vsa podjetja skupine, ki se ne ukvarjajo izključno z regionalnim prevozom (v nadaljevanju: pogodba matične družbe). Wirtschaftskammer in Gewerkschaftsbund sta sklenili tudi drugo kolektivno pogodbo, ki se uporablja le za eno hčerinsko družbo skupine (v nadaljevanju: pogodba hčerinske družbe).

9. Upravni odbor matične družbe je kot posledico hudih izgub, ki jih je utrpela skupina, 30. aprila 2012 sprejel odločitev, da na hčerinsko družbo prenese letalsko dejavnost. Zato je prišlo do prenosa podjetja v korist hčerinske družbe, s čimer bi za delavce, povezane z letalsko dejavnostjo, odslej veljali manj ugodnejši delovni pogoji, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe hčerinske družbe.

10. Z učinkom od dneva prenosa je Wirtschaftskammer odpovedala pogodbo matične družbe. V skladu s členom 13 Arbeitsverfassungsgesetz se učinki odpovedane pogodbe, nastali pred odpovedjo, še naprej ohranijo, to pomeni, da pogodba še naprej učinkuje do sprejetja nove pogodbe ali do izrecnega dogovora med strankama.

11. S prenosom podjetja in odpovedjo pogodbe je novi delodajalec začel enostransko uporabljati notranja navodila, na podlagi katerih so se znatno poslabšali delovni pogoji prenesenih delavcev. Kot je razvidno iz predložitvenega sklepa, so se delavcem, ki so se zaposlili pred 1. aprilom 2004, plače znižale za od 40 do 54 %, čeprav Wirtschaftskammer te številke prereka.

12. Gewerkschaftsbund, ki predstavlja prenesene delavce, se ne strinja z odločitvijo hčerinske družbe in zahteva ohranitev učinkov odpovedane pogodbe kot posledico njene nadaljnje uporabe. Wirtschaftskammer, ki predstavlja hčerinsko družbo, pa meni, da pogodba, ki še naprej učinkuje, ni „kolektivna pogodba“ v smislu člena 3(3) Direktive 2001/23 in člena 4(1) Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. To je predmet spora pred avstrijskim Oberster Gerichtshof, ki je podalo ta predlog za sprejetje prehodne odločbe.

III – Vprašnji za predhodno odločanje in postopek pred Sodiščem

13. Predlog za sprejetje predhodne odločbe Oberster Gerichtshof, ki je v sodno tajništvo Sodišča prispel 17. junija 2013, vsebuje ti vprašnji:

„1. Ali je treba besedilo člena 3(3) Direktive 2001/23/ES, po katerem se s kolektivno pogodbo dogovorjeni ‚delovni pogoji‘, ‚kakršni‘ veljajo pri odsvojitelju, zagotavljajo do ‚dneva prenehanja veljavnosti [odpovedi] ali izteka te kolektivne pogodbe‘, razlagati tako, da se to nanaša tudi na takšne delovne pogoje, ki so bili določeni s kolektivno pogodbo in ki se, čeprav je bila

odpovedana, na podlagi nacionalnega prava neomejeno uporabljajo naprej, dokler ne začne veljati druga kolektivna pogodba ali dokler zadevni delavci ne sklenejo novih individualnih dogovorov?

2. Ali je treba člen 3(3) Direktive 2001/23/ES razlagati tako, da je treba s pojmom ‚uporabljanje druge kolektivne pogodbe‘ pridobitelja razumeti tudi nadaljnjo uporabo prav tako odpovedane kolektivne pogodbe pridobitelja v pravkar predstavljenem smislu?“

14. Pisna stališča so predložile stranki v postopku v glavni stvari, vladi Zvezne republike Nemčije in Helenske republike ter Komisija.

IV – Analiza

A – Dopustnost

15. Wirtschaftskammer je podala več ugovorov nedopustnosti glede predloga za predhodno odločanje, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof.

16. Prvič, Wirtschaftskammer meni, da niso izpolnjeni pogoji, ki se zahtevajo v členu 267 PDEU, ker predložitveno sodišče ni predložilo vprašanj glede razlage ali veljavnosti Direktive 2001/23, ampak glede njene uporabe. Drugič, meni, da predložitveno sodišče ne more niti presoјati dejanskega stanja niti zagotavljati načela kontradiktornosti, s čimer naj bi mu bil odvzet status „sodišča“. Tretjič, meni, da sta predloženi vprašanji hipotetični in nista upoštevni za rešitev spora.

17. Kar zadeva okoliščino, da se predloženi vprašanji nanašata na uporabo in ne na razlago Direktive 2001/23, menim, da ta ugovor ni utemeljen. Vprašanje, ki ga je postavilo Oberster Gerichtshof, se nedvomno nanaša na vprašanje razlage, in sicer razlage člena 3(3) navedene direktive. Predložitveno sodišče dvomi, ali pojem „kolektivna pogodba“, določen v zadevni določbi, zajema tudi t. i. kolektivne pogodbe, „ki še naprej učinkujejo“. To je vprašanje, katerega obseg je očitno omejen na razlago evropskega predpisa, kar vključuje pristojnost za predhodno odločanje, ki je s členom 267 PDEU podeljena Sodišču.

18. Menim, da argumenta, da predložitveno sodišče ne more presoјati dejanskih elementov, sicer bi kršilo načelo kontradiktornosti v postopku v glavni stvari, prav tako nista utemeljena. Sodišče je v sodbi Österreichischer Gewerkschaftsbund³ že imelo priložnost presoјati, ali je Oberster Gerichtshof ob izvajanju svojih posvetovalnih pristojnosti na področju delovnega prava delovalo kot „sodišče“ v smislu člena 267 PDEU. Ni sporno, da se Sodišče v navedeni zadevi ni izrecno sklicevalo na okoliščino, da predložitveno sodišče ne more presoјati dejanskega stanja in da je načelo kontradiktornosti omejeno. Vendar menim, da ti značilnosti postopka v glavni stvari ne utemeljujeta drugačnega pristopa, kot ga je sprejelo Sodišče v zadevi iz leta 1998.

19. Dobro znano je, da Sodišče zelo velikodušno razlaga merila, ki se zahtevajo za to, da lahko predložitveno sodišče predloži vprašanje za predhodno odločanje v skladu s členom 267 PDEU. Cilj tega pristopa je zgolj zagotoviti najvišjo možno enotnost razlage prava Unije in učinkovito jamstvo pravic, ki jih navedeni pravni red podeljuje posameznikom. Generalni pravobranilec D. Ruiz-Jarabo je v sklepnih predlogih, predstavljenih v zadevi De Coster, jasno poudaril razloge sodne politike, ki so utemeljevali to približevanje pristojnosti za predložitev vprašanj za predhodno odločanje iz člena 267 PDEU.⁴

3 — Sodba Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655).

4 — Sklepni predlogi v zadevi De Coster (C-17/00, EU:C:2001:366, točki 73 in 74).

20. Kot je Sodišče že imelo priložnost razsoditi, je namen zahteve po kontradiktornem postopku na podlagi člena 267 PDEU zagotoviti *minimalno kontradiktornost* med strankami, da bi predložitev vprašanja za predhodno odločanje natančno odražala dvom, ki se je pojavil med postopkom.⁵ Ta minimalna kontradiktornost je Sodišče pripeljala do priznanja pristojnosti za predložitev vprašanj za predhodno odločanje med drugim nemški zvezni komisiji za nadzor postopkov oddaje javnih naročil⁶ in španskim gospodarskim in upravnim sodiščem, ki so organi, pri katerih ima načelo kontradiktornosti drugačne značilnosti kot v rednem sodnem postopku.

21. Zato dejstvo, da sta obe stranki v postopku pred Oberster Gerichtshof imeli v okviru posvetovalnega postopka na področju delovnega prava, kot je razvidno iz spisa, priložnost predložiti pisna stališča pod enakimi pogoji, zadostuje za to, da Sodišče šteje pogoj v zvezi s kontradiktornostjo postopka v glavni stvari za izpolnjen. Argument Wirtschaftskammer, v skladu s katerim dejstva, navedena v predložitvenem sklepu, niso resnična, ne da bi jih bilo po njenem mnenju mogoče izpodbijati v postopku v glavni stvari, ni okoliščina, zaradi katere bi bilo mogoče podvomiti v izpolnitev zahteve, da je Oberster Gerichtshof sodišče v smislu člena 267 PDEU.

22. Tretji in zadnji ugovor se nanaša na domnevno hipotetičnost predloženih vprašanj. Ta razlog temelji na tem, da predložitveno sodišče svojo presojo utemeljuje na dejstvih, katerih verodostojnost izpodbija Wirtschaftskammer, in na tem, da so odločitve Oberster Gerichtshof v okviru posvetovalnega postopka na področju delovnega prava posvetovalne in nezavezujoče.

23. Menim, da tudi tega očitka ni mogoče sprejeti. Iz sodne prakse Sodišča je kategorično razvidno, da vprašanje za predhodno odločanje ni dopustno, če „je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije nima nobene zveze z resničnostjo ali predmetom spora o glavni stvari, kadar je težava hipotetična oziroma kadar Sodišče nima na voljo dejanskih in pravnih elementov za koristen odgovor na postavljena vprašanja.“⁷ Te zahteve so se vedno razlagale ozko.

24. S tega vidika je težko mogoče trditi, da vprašanja za predhodno odločanje, ki ju je predložilo Oberster Gerichtshof, nista nekako povezani z resničnostjo, da sta hipotetični ali pa da z njima niso navedeni potrebni dejanski elementi.

25. Ravno nasprotno, dejstvo, da je postopek, v katerem deluje Oberster Gerichtshof, posvetovalen, ne vzbuja pomislekov glede povezanosti vprašanj za predhodno odločanje s sporom. Sodišče je že imelo priložnost preučiti dopustnost vprašanja za predhodno odločanje, predloženega v okviru enakega nacionalnega postopka v drugi zadevi Österreichischer Gewerkschaftsbund, in narava postopka ni bila zadostni razlog za izključitev dopustitve predloga za sprejetje predhodne odločbe.

26. Poleg tega je očitno, da ne gre za hipotetično vprašanje. Dejansko obstaja spor med podjetjem in njegovimi delavci, katerega posledica sta postopka, od katerih je eden posvetovalni, v okviru katerega se postavljata ti vprašanja za predhodno odločanje.

27. Za konec je treba dodati, da tudi če se prizna, da nekatera dejstva, glede katerih sta bili predloženi vprašanja za predhodno odločanje, niso pravilna, v tem konkretnem primeru to ne bi bil zadostni razlog za sklep, da v vprašanjih ni navedenih zadostnih dejanskih elementov za to, da bi Sodišče lahko odločilo. Natančen znesek znižanja plač, ki so ga utrpeli delavci v tem sporu, ni dejanski element, ki bi

5 — Glej sodbe Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, točka 12), Job Centre (C-111/94, EU:C:1995:340, točka 9) in Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413) ter sklepe Borker (138/80, EU:C:1980:162, točka 4) in Greis Unterweger (C-318/85, EU:C:1986:106, točka 4).

6 — Zgoraj navedena sodba Dorsch Consult (EU:C:1997:413, točka 31) ter sodbi Pardini (C-338/85, EU:C:1988:194) in Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

7 — Glej sodbe Melki in Abdeli (C-188/10 in C-189/10, EU:C:2010:363, točka 27), Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, točka 29) in Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146 točka 35).

bil upošteven ob odgovoru na predloženi vprašanji. V tem postopku predhodnega odločanja se predloženi vprašanji nanašata izključno na pogodbo, ki še naprej učinkuje, in na njen položaj v Direktivi 2001/23, in sta vprašanji razlage, pri kateri natančen znesek znižanja plač nikakor ne vpliva na merilo, po katerem bo odločalo Sodišče.

28. Glede na vse zgoraj navedeno Sodišču predlagam, naj vprašanji za predhodno odločanje razglasi za dopustni.

B – Vsebinska presoja

1. Uvodne ugotovitve

29. Najprej takoj opozarjam, da ni treba odgovoriti na obe vprašanji za predhodno odločanje, ki ju je predložilo predložitveno sodišče. Odgovor na prvo posredno pojasni drugo vprašanje, tako da zadostuje podroben odgovor na prvo vprašanje, pri čemer pa je treba upoštevati interes, ki utemeljuje drugo vprašanje.

30. Wirtschaftskammer na splošno trdi, da kolektivna pogodba, ki ohranja veljavo pod pogoji, določenimi v nacionalnem zakonu (pogodba, ki še naprej učinkuje), ni „kolektivna pogodba“ v skladu z avstrijskim delovnim pravom in torej ni to niti v smislu člena 3(3) Direktive 2001/23. V obrambo navaja merilo dela doktrine, po mnenju katerega nadaljnja uporaba kolektivne pogodbe ne pomeni njenega obstoja, čeprav priznava, da ta razlaga ni soglasna. Wirtschaftskammer tudi poudarja, da se nadaljnja uporaba v konkretnem primeru ni začela pred izvedbo prenosa podjetja, kar naj bi onemogočalo uporabo člena 3(3) Direktive 2001/23, ki se nanaša le na kolektivne pogodbe, ki so obstajale pred prenosom.

31. Nasprotno tezo so zagovarjali Gewerkschaftsbund, nemška zvezna vlada, grška vlada in Komisija. Nemška zvezna vlada in Komisija menita, da je treba v skladu z nacionalnim pravom določiti obstoj kolektivne pogodbe, pri čemer od tega ni odvisno, ali vprašanje učinkov pogodbe v okviru prenosa podjetja pomeni področje, urejeno s pravom Unije. S tega vidika bi nadaljnji obstoj učinkov odpovedane pogodbe pomenil mehanizem, ki bi ga bilo treba v skladu s členom 3(3) Direktive 2001/23 šteti za vključenega v področje navedene določbe. S takim pristopom bi se domnevalo, da pogodba, ki še naprej učinkuje – ker podaljšuje učinke odpovedane pogodbe v skladu z določbo nacionalnega prava – pomeni neprekinjenost, ki bi jo pridobitelj moral spoštovati vsaj v minimalnih mejah, določenih z zadevnim členom 3(3) Direktive 2001/23.

32. Grška vlada sklepa enako kot Komisija in nemška zvezna vlada, vendar poudarja, da je namen Direktive časovna ohranitev nekaterih učinkov ne glede na formalni izvor navedenih učinkov, naj bo to običajna kolektivna pogodba ali kolektivna pogodba, ki še naprej učinkuje.

33. Kot bom v nadaljevanju razložil, menim, da Direktiva 2001/23 od držav članic zahteva, da ob izvedbi prenosa podjetij ohranijo učinke kolektivne pogodbe, celo kadar so navedeni učinki posledica nacionalnega predpisa, ki jih podaljšuje do sprejetja nove kolektivne pogodbe, ali do sprejetja dvostranskih sporazumov med strankama. Nemška zvezna vlada in helenska vlada tako kot Komisija menita, da je ta rezultat bolj povezan z namenom zadevne direktive, ki ni nič drugega kot zagotoviti ravnotežje med interesi podjetja in delavcev med potekom prenosa podjetij, ki je stanje, v katerem so delavci izpostavljeni položaju ranljivosti, ki se ga z navedeno direktivo prizadeva odpraviti.

2. Pojem „kolektivna pogodba“ iz člena 3(3) Direktive 2001/23

34. Za obravnavo vprašanj, ki ju je predložilo Oberster Gerichtshof, je treba najprej opredeliti obseg člena 3(3). Torej, ali gre, kadar se ta določba nanaša na „kolektivne pogodbe“, za samostojen pojem prava Unije ali pa gre za pojem, ki ga morajo opredeliti države članice?

35. V sodni praksi je bilo večkrat razsojeno, da so pojmi, uporabljeni v predpisih Unije, praviloma samostojni. Sodišče tako razsoja v večini primerov, in to z legitimnim namenom zagotavljanja čim bolj enotne razlage predpisov Unije.⁸ Sodišče le v primerih, v katerih akt Unije izrecno napotuje na pravo držav članic, ali kadar izraz, ki je predmet razlage, ne dovoljuje enotne razlage, odkloni samostojno razlago.

36. V primeru Direktive 2001/23 in tudi v primeru njene predhodnice, Direktive 77/187, ima razlaga samostojnih pojmov posebne značilnosti, saj se je z obema besediloma izvedla delna, in ne popolna harmonizacija na tem področju. Sodišče je večkrat, začenši leta 1985 z zadevo Mikkelsen, razsodilo, da je bila z Direktivo 2001/23 tako kot z njeno predhodnico izvedena *delna harmonizacija* in da „si ne prizadeva uvesti enotne ravni varstva za vso Skupnost glede na skupna merila“.⁹ Zato „[se je] na uporabo direktive [...] mogoče sklicevati samo za zagotovitev, da je zadevni delavec v odnosih s pridobiteljem zaščiten enako, kot je bil v odnosih z odsvojiteljem, na podlagi pravnih pravil zadevne države članice.“¹⁰

37. Delnost harmonizacije se na primer kaže v opredelitvi pogodb o zaposlitvi. Sodišče je v zadevi Wendelboe razsodilo, da „je treba obstoj ali neobstoj pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja na dan prenosa v smislu člena 3(1) Direktive ugotavljati na podlagi nacionalnega prava, vendar brez poseganja v spoštovanje zavezujočih določb Direktive“.¹¹ Direktiva torej ne ureja *nastanka* delovnega razmerja, kar mora opredeliti nacionalno pravo in posledično nacionalno sodišče. Kar pa dejansko ureja, je to, da zagotavlja skupno in minimalno ureditev v zvezi z *učinki* navedenega delovnega razmerja ob poteku prenosa podjetja.

38. To razlikovanje med sklenitvijo in učinki delovnega razmerja omogoča pojasnitev vsebine Direktive 2001/23, zlasti njenega člena 3, in zadevne sodne prakse Sodišča. V odločitvah Sodišča se predvsem poudarja prizadevanje, da bi se za posledice, ki izhajajo iz prenosa podjetij, določil skupni minimalni standard, ne da bi se po nepotrebnem tvorili samostojni pojmi, tipični za delovno pravo. Nazadnje, Sodišče se osredotoča na najbolj praktične vidike Direktive 2001/23, ne da bi se pretirano zadržalo pri pojmovnih vprašanjih. Ta pristop je, kot sem navedel, podprt z določbami zadevne Direktive.

39. Pri Direktivi 2001/23 je najprej treba opozoriti na njen naslov. V njem niso navedene kategorije pogodbe o zaposlitvi ali kolektivne pogodbe, ampak zgolj „pravice delavcev“, poleg tega pa je v njem določeno, da je namen ukrepa „ohranjanje“ navedenih pravic. Tudi s poglavjem II Direktive 2001/23, ki je naslovljeno „Ohranjanje pravic delavcev“, se opozarja na to, da je cilj navedene direktive varstvo delovnih pogojev ob prenosu podjetja, torej *učinkov*, ki so posledica navedenega prenosa, na pravice delavcev.

8 — Glej sodbe Ekro (327/82, EU:C:1984:11, točka 11), SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, točka 23), A (C-523/07, EU:C:2009:225, točka 34) in Padawan (C-467/08, EU:C:2010:620, točka 32).

9 — Sodba C-105/84, EU:C:1985:331 (točka 16).

10 — Daddy's Dance Hall (C-324/86, EU:C:1988:72, točka 16), Martin in drugi (C-4/01, EU:C:2003:594, točka 41) in Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, točka 23).

11 — Sodba Wendelboe (C-19/83, EU:C:1985:54, točka 16).

40. V členu 3 Direktive je ta ideja še bolj okrepljena, s tem ko se poudarja pomembnost „pravic in obveznosti“ delavcev, pri tem pa se ob strani pusti izvor navedenih pravic in obveznosti. Zakonodajalec pri tem v odstavku 1 navedenega člena 3 napotuje na pravice in obveznosti, ki izhajajo ali „iz [...] pogodbe o zaposlitvi“ ali „[iz] delovnega razmerja“. Odločilen je obstoj pravice ali obveznosti, ne pa njun formalni izvor.

41. Ta pristop je treba uporabiti tudi za kolektivne pogodbe. V odstavku 3 člena 3 Direktive 2001/23 je uporabljena podobna sistematika kot v odstavku 1, pri čemer je najprej poudarjeno ohranjanje „delovnih pogojev“, ki izhajajo iz kolektivne pogodbe. V Direktivi je znova poudarjeno to, kar je najbolj upoštevno v poglavju II, „ohranjanje“ pravic. Natančen izvor navedenih pravic je drugotnega pomena.

42. Prioriteta, podeljena učinkom pravic delavcev v razmerju do njihove pridobitve, je razvidna tudi iz ciljev Direktive 2001/23. V uvodni izjavi 2 je poudarjena pogostnost in pomembnost, ki jo imajo ob gospodarskih gibanjih spremembe v sestavi podjetij, v okviru katerih pride do prenosov med obrati podjetij.¹² Zakonodajalec Unije je menil, da je treba – kot je navedeno v uvodni izjavi 3 navedene direktive – „predvideti [...] varovanje delavcev v primeru, ko se spremeni delodajalec“, in dodal, da je treba „zlasti zagotoviti, da se njihove pravice ohranijo“.

43. Zato in v povezavi z zgoraj navedenima uvodnima izjavama menim, da Direktiva 2001/23 ne zajema samostojnega pojma „kolektivna pogodba“. V skladu s sodbo *Wendelboe*, tako kot zagovarja Komisija, menim, da je treba obstoj ali neobstoj kolektivne pogodbe ugotavljati na podlagi nacionalnega prava. Direktiva 2001/23 skrbi za zagotavljanje *ohranjanja pravic delavcev* ob prenosu podjetja, v tem primeru tistih, ki izvirajo iz kolektivnih pogodb, ne glede na njihov formalni izvor. Ker so bile pravice in obveznosti delavcev pridobljene v skladu z nacionalnim pravom, je cilj Direktive 2001/23 ohranitev delovnih pogojev med izvedbo prenosa podjetja.¹³

44. Zato mora Sodišče ugotoviti, ali „s kolektivno pogodbo dogovorjeni delovni pogoji“, na katere napotuje člen 3(3) navedene direktive, zajemajo delovne pogoje, ki izvirajo iz pogodbe, ki še naprej učinkuje, kar bom obravnaval v naslednjem oddelku.

3. Pogoji, ki izvirajo iz pogodbe, ki še naprej učinkuje

45. Pogodba, ki še naprej učinkuje, je – kot je razvidno iz spisa v zadevi *Avstrija – oslABLJENO in ZAČASNO* podaljšanje učinkov prej obstoječe pogodbe. Oslabljena postane, ker lahko stranki s sporazumom od njene vsebine odstopita. Začasna je, ker njena veljavnost preneha, ko se sklene nova kolektivna pogodba.

46. Vendar je najbolj poudarjena značilnost pogodbe, ki še naprej učinkuje, njena določenost z zakonom. V Avstriji se – tako kot se zdi, da je v več državah članicah Unije – kolektivna pogodba ne preoblikuje v pogodbo, ki še naprej učinkuje, z odločitvijo ene ali obeh strank delovnega razmerja. Kolektivna pogodba postane pogodba, ki še naprej učinkuje, ker je zakonodajalec – v taksativno naštetih okoliščinah in s ciljem ohranitve pravne varnosti v delovnem razmerju – izrecno določil oslABLJENO in ZAČASNO ohranitev pogodbe.¹⁴

12 —

„Gospodarska gibanja na ravni držav, pa tudi na ravni Skupnosti prinašajo s seboj spremembe v sestavi podjetij, ki nastajajo zaradi prenosov podjetij, obratov ali dela podjetja ali obrata na druge delodajalce kot posledica pogodbenih prenosov ali združitve.“

13 — Glej Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, 2. izdaja, LGDJ, Pariz, str. 432.

14 — Člen 13 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

47. Zato sta stranki delovnega razmerja ob sklenitvi pogodbe o zaposlitvi, za katero velja kolektivna pogodba, seznanjeni s tem, da nadaljnja uporaba ni naključje, ki izvira iz klavzul pogodbe (ali sporazuma med strankama), ampak je možnost, ki jo je nacionalni zakonodajalec posebej predvidel in je namenjena zagotavljanju časovne stabilnosti delovnega razmerja. Kot sem že navedel, je cilj nadaljnje uporabe le oslABLJENO in začasno ohranjanje pogodbe v interesu pravne varnosti. Zato gre za tehniko ohranjanja veljavnosti pravic in obveznosti, ki so s to pogodbo priznane delavcem in delodajalcu.

48. Tako gledano z vidika Direktive 2001/23 ni odločilno, ali je pogodba, ki še naprej učinkuje, v skladu z nacionalnim pravom formalno kolektivna pogodba ali ne. Njen cilj je namreč zagotavljati določeno ohranitev delovnih pogojev v okoliščinah prenosa podjetja. Kot sem navedel zgoraj, podlaga za določbo člena 3 Direktive 2001/23 ni toliko izvor pravic, ampak njihovi učinki.

49. Pravice in obveznosti delavca, ki naj bi bile določene v pogodbi o zaposlitvi ali kolektivni pogodbi, je treba ohraniti pod pogoji, določenimi v Direktivi 2001/23. Kadar pa nacionalni pravni red določa, da se take pravice in obveznosti ohranijo, čeprav v oslABLJENI in začasni obliki, ki sem jo omenil, s ciljem izogniti se položajem pravne praznine, menim, da je treba navedeno ohranjanje v skladu s poglavjem II Direktive 2001/23 razlagati kot naravno podaljšanje pravic in obveznosti, ki jih je delavec pridobil predhodno. Namen nadaljnje uporabe je predvsem jamstvo, prav tako pa ohranjanje *status quo* v interesu pravne varnosti. V takem primeru pravice in obveznosti, ki izvirajo iz pogodbe, ki še naprej učinkuje, kot preprosto nadaljevanje prej obstoječega položaja pomenijo „dogovorjene delovne pogoje“.

50. To razlago potrjuje tudi sodna praksa Sodišča. V sodbi Werhof je bila zavrnjena ohranitev učinkov dinamične pogodbene določbe o napotitvi na prihodnje pogodbe z argumentom, da „namen Direktive [2001/23] ni varovati golih pričakovanj in posledično hipotetičnih koristi, izhajajočih iz prihodnjega sklepanja kolektivnih pogodb“. ¹⁵ Drugače povedano, namen Direktive 2001/23 ni trajno ohranjati pogodbene položaj, še manj pa kadar bi tako trajno ohranjanje vključevalo še ne obstoječe, ampak prihodnje pravice. To je vrsta ohranitve, ki bi porušila ravnotežje pogodbene razmerja med delodajalcem in delavcem, kar izključujeta Direktiva 2001/23 in sodna praksa.

51. Obstoj izrecne določitve v zakonu, ki velja ob sklenitvi pogodbe in s katerim je v interesu pravne varnosti oslABLJENA in začasno uvedena ohranitev pravic in obveznosti, določenih v kolektivni pogodbi, je daleč od „golih pričakovanj“ ali „hipotetičnih koristi, izhajajočih iz prihodnjega sklepanja kolektivnih pogodb“. ¹⁶ Stranki delovnega razmerja v teh okoliščinah nimata le pričakovanja, ampak konkretno in dejansko korist: gotovost, da se bodo njeni učinki, čeprav z navedenimi značilnostmi, ohranili, razen v primeru nove pogodbe ali izrecnega dogovora.

52. Tej ugotovitvi bi bilo mogoče oporekati z dobesedno razlago, v skladu s katero je ohranitev pogojev, dogovorjenih s kolektivno pogodbo, v skladu s členom 3(3) Direktive 2001/23 omejena „do dneva prenehanja veljavnosti [odpovedi] ali izteka te kolektivne pogodbe ali do dneva uveljavitve ali začetka uporabljanja druge kolektivne pogodbe“. Vendar menim, da se ta določba nanaša na položaje odpovedi ali izteka v ožjem smislu, za katere nacionalni pravni red ne določa nobene v interesu pravne varnosti vnaprej določene oblike pogodbe. Nasprotno, v takih primerih, v katerih je v nacionalnem pravnem redu izrecno in pred odpovedjo ali iztekom pogodbe določeno njeno podaljšanje, je treba člen 3(3) razlagati tako, da zagotavlja ravnotežje delovnega razmerja ne le glede vsebine storitev obeh strank, ampak tudi glede njegove časovne veljavnosti.

15 — Sodba Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, točka 29).

16 — Prav tam.

53. Ravnotežje med delodajalcem in delavcem je namreč interes, izražen v določbah Direktive 2001/23 in v sodni praksi.¹⁷ Z zadevno nacionalno določbo se je ravno v interesu tega ravnotežja poskušalo izogniti nenadnim prekinitvam tradicionalnega pravnega okvira, ki ureja delovno razmerje. Ker so podani pogoji, ki sem jih prej naštel – to je predhodna določitev z izrecnim pravilom in poudarjena ohranitev učinkov pogodbe – menim, da se zgoraj navedeno ravnotežje ne izkrivlja, ampak se ravno prispeva k doseganju njegovega jamstva.

54. Nazadnje, Direktiva 2001/23 je v interesu ravnotežja delovnega razmerja določila možnost, da države članice omejijo obdobje ohranitve delovnih pogojev, določenih v kolektivni pogodbi, če ta omejitev ne traja manj kot eno leto. V teh okoliščinah je primerno, da pogodba, ki še naprej učinkuje, ohrani prej obstoječe delovne pogoje v zgoraj navedeni oslavljeni in začasni obliki. S prakso vsake države članice, v kateri obstaja institut nadaljnje uporabe, bo glede na izkušnje v delovnih razmerjih določeno, ali je treba časovno omejiti ohranitev učinkov. Na to vprašanje mora seveda odgovoriti vsaka posamezna država članica.

55. Zato Sodišču predlagam, naj člen 3(3) Direktive 2001/23 razlaga tako, da s kolektivno pogodbo dogovorjeni delovni pogoji zajemajo tudi pogoje, ki so bili pred odpovedjo kolektivne pogodbe časovno ohranjeni z določbo nacionalnega prava, s katero se zagotavlja oslabljen in začasen ohranitev navedene kolektivne pogodbe po njeni odpovedi.

V – Predlog

56. Ob upoštevanju zgoraj navedenih trditev Sodišču predlagam, naj na vprašanji za predhodno odločanje Oberster Gerichtshof odgovori tako:

Člen 3(3) Direktive 2001/23 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 je treba razlagati tako, da s kolektivno pogodbo dogovorjeni delovni pogoji zajemajo tudi pogoje, ki so bili pred odpovedjo kolektivne pogodbe časovno ohranjeni z določbo nacionalnega prava, s katero se zagotavlja oslabljen in začasen ohranitev navedene kolektivne pogodbe po njeni odpovedi.

17 — Kot je razsodilo Sodišče, „se z Direktivo 77/187 ob prenosu podjetja ne želi zagotoviti le varstva interesov delavcev, temveč se želi doseči pravično ravnotežje med interesi delavcev in interesi pridobitelja“ (sodba Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, točka 25).