



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 11. septembra 2014\*

„Predlog za sprejetje predhodne odločbe — Direktiva 2001/23/ES — Ohranjanje pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, obratov ali delov podjetij ali obratov — Obveznost pridobitelja, da še naprej zagotavlja s kolektivno pogodbo dogovorjene delovne pogoje do začetka veljavnosti druge kolektivne pogodbe — Pojem kolektivne pogodbe — Nacionalna zakonodaja, ki določa, da se odpovedana kolektivna pogodba še naprej uporablja do začetka veljavnosti nove pogodbe“

V zadevi C-328/13,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Oberster Gerichtshof (Avstrija) z odločbo z dne 28. maja 2013, ki je prispela na Sodišče 17. junija 2013, v postopku

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

proti

**Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen,**

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi L. Bay Larsen, predsednik senata, M. Safjan, J. Malenovský, sodnika, A. Prechal (poročevalka) in K. Jürimäe, sodnici,

generalni pravobranilec: P. Cruz Villalón,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Österreichischer Gewerkschaftsbund R. Gerlach, odvetnik,
- za Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen K. Körber-Risak, odvetnica,
- za nemško vlado T. Henze in K. Petersen, agenta,
- za grško vlado E.-M. Mamouna in M. Tassopoulou, agentki,

\* Jezik postopka: nemščina.

— za Evropsko komisijo J. Enegren in F. Schatz, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 3. junija 2014

izreka naslednjo

### Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 3(3) Direktive 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).
- 2 Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Österreichischer Gewerkschaftsbund (avstrijska konfederacija sindikatov, v nadaljevanju: Gewerkschaftsbund) in Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen (avstrijska gospodarska zbornica, strokovno združenje avtobusnih, letalskih in ladijskih prevoznikov, v nadaljevanju: Wirtschaftskammer) v zvezi z ohranitvijo učinkov odpovedane kolektivne pogodbe ob prenosu obrata.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

- 3 Člen 3(3) Direktive 2001/23/ES določa:

„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.“

#### *Avstrijsko pravo*

- 4 Člen 8 zveznega zakona, ki ureja delovna razmerja in socialno organizacijo podjetij (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974), kot se uporablja za dejansko stanje v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: ArbVG), določa:

„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;

[...]“

5 Člen 13 ArbVG določa:

„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 nov poseben dogovor.“

6 Člen 4 zakona o prilagoditvi določb, ki urejajo pogodbe o zaposlitvi (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes, BGBl. 459/1993), kot se uporablja za dejansko stanje v postopku v glavni stvari (v nadaljevanju: AVRAG), v odstavku 1 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. S pogodbo o zaposlitvi se delovni pogoji v roku enega leta po prenosu podjetja ne smejo niti razveljaviti niti omejiti v škodo delavca.“

7 Predložitveno sodišče pojasnjuje, da v skladu z avstrijskim pravom kolektivna pogodba načeloma ne postane sestavni del pogodbe o zaposlitvi, temveč nanjo učinkuje kot zakon.

### **Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje**

8 Kot je razvidno iz predložitvene odločbe, je Wirtschaftskammer za namen podpisa kolektivnih pogodb pooblaščen za zastopanje podjetij, ki so njeni člani. V teh okoliščinah sta Gewerkschaftsbund in Wirtschaftskammer sklenila za podjetje, ki spada v skupino podjetij v okviru letalskega sektorja (v nadaljevanju: matična družba), kolektivno pogodbo, ki se uporablja za vse letalske družbe v tej skupini pod pogojem, da njihovo delovanje ni omejeno na regionalni prevoz (v nadaljevanju: kolektivna pogodba matične družbe).

9 Gewerkschaftsbund in Wirtschaftskammer sta sklenila tudi posebno kolektivno pogodbo za hčerinsko družbo te skupine (v nadaljevanju: kolektivna pogodba hčerinske družbe).

10 Matična družba se je 30. aprila 2012 zaradi odprave izgub iz poslovanja odločila, da z učinkom od 1. julija 2012 prek prenosa obrata prenese svojo letalsko dejavnost na omenjeno hčerinsko družbo, tako da bi za delavce, zaposlene v tej dejavnosti, veljali pogoji iz kolektivne pogodbe hčerinske družbe, ki so manj ugodni od tistih iz kolektivne pogodbe matične družbe. V teh okoliščinah je Wirtschaftskammer odpovedala to zadnjo pogodbo z učinkom od 30. junija 2012, Gewerkschaftsbund pa je nato z učinkom od istega dne odpovedala kolektivno pogodbo hčerinske družbe. Po teh odpovedih je novi delodajalec delavcev, na katere se je nanašal prenos obrata, namreč hčerinska družba, uporabil enostransko sprejeta notranja pravila, ki so privedla do posledičnega poslabšanja delovnih pogojev in znatnega znižanja plače delavcev, na katere se je nanašal prenos obrata.

11 Gewerkschaftsbund pred predložitvenim sodiščem trdi, da ker za to hčerinsko družbo ni več veljala nobena veljavna kolektivna pogodba, bi se morala ob uporabi pravila o ohranitvi učinkov, ki je določeno v členu 13 ArbVG, za vse prevzete delavce uporabljati odpovedana kolektivna pogodba matične družbe.

12 Nasprotno pa po mnenju Wirtschaftskammer kolektivna pogodba, ki je v trenutku prenosa podjetja že odpovedana ali je potekla, pridobitelja ne zavezuje nujno. Samo kolektivna pogodba bi se lahko namreč še naprej uporabljala v okviru prenosa obrata na pridobitelja.

13 Predložitveno sodišče navaja, da je rešitev spora, o katerem odloča, odvisna o tega, ali pravilo o ohranitvi učinkov kolektivnih pogodb v primeru njihove odpovedi, ki je določeno v členu 13 ArbVG ter katerega cilj je ublažitev neobstoja kolektivne pogodbe in odvracanje od stanja brez take pogodbe,

pomeni kolektivno pogodbo v smislu člena 3(3) Direktive 2001/23. Dodaja, da je mogoče obstoj kršitve matične družbe, ki ga zatrjuje Gewerkschaftsbund, presoјati šele po predhodni razjasnitvi pravnih posledic prenosa obrata oziroma odpovedi kolektivnih pogodb.

- 14 V teh okoliščinah je Oberster Gerichtshof (vrhovno sodišče) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:
- „1. Ali je treba besedilo člena 3(3) Direktive [2001/23], po katerem se s kolektivno pogodbo dogovorjeni ‚delovni pogoji‘, ‚kakršni‘ veljajo pri odsvoјitelju, zagotavljajo do ‚dneva odpovedi ali izteka kolektivne pogodbe‘, razlagati tako, da se to nanaša tudi na take delovne pogoje, ki so bili določeni s kolektivno pogodbo in ki se na podlagi nacionalnega prava, čeprav je bila odpovedana, neomejeno uporabljajo naprej, dokler ne začne veljati druga kolektivna pogodba ali dokler zadevni delavci ne sklenejo novih posebnih dogovorov?
  2. Ali je treba člen 3(3) Direktive [2001/23] razlagati tako, da je treba pod pojmom ‚uporabljanje druge kolektivne pogodbe‘ pridobitelja razumeti tudi ohranitev učinkov prav tako odpovedane kolektivne pogodbe pridobitelja v pravkar predstavljenem smislu?“

### **Vprašanji za predhodno odločanje**

#### *Dopustnost*

- 15 Wirtschaftskammer zatrjuje nedopustnost vprašanj za predhodno odločanje. Prvič, s tema vprašanjema naj ne bi bilo postavljeno nobeno vprašanje, ki se nanaša na razlago ali veljavnost prava Unije, ampak naj bi se nanašali zgolj na nacionalna pravna vprašanja ali vprašanja uporabe prava Unije.
- 16 Drugič, vprašanji za predhodno odločanje naj ne bi bili pomembni za odločitev o sporu, ker naj bi bilo dejansko stanje hipotetično, ker predhodno vprašanje glede prenosa ali neprenosa obrata še vedno ni bilo razjasnjeno in ker dokaz o domnevnih izgubah pri plači, ki naj bi jih zadevni delavci utrpeli zaradi prenosa obrata, ni bil predložen v kontradiktornem postopku, v okviru katerega bi Wirtschaftskammer podala izjavo predložitvenemu sodišču.
- 17 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je mogoče predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo nacionalno sodišče, razglasiti za nedopusten le, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Unije ni v nikakršni zvezi z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku v glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, potrebnih za to, da bi lahko koristno odgovorilo na zastavljena vprašanja (glej zlasti sodbo *Belvedere Costruzioni*, C-500/10, EU:C:2012:186, točka 16 in navedena sodna praksa).
- 18 V zvezi s prvo trditvijo Wirtschaftskammer zadostuje ugotovitev, da se vprašanji za predhodno odločanje, kot je razvidno že iz njenega besedila, nanašata na razlago prava Unije, natančneje člena 3(3) Direktive 2001/23.
- 19 Glede druge trditve Wirtschaftskammer je treba ugotoviti, da okoliščina, da dejanska vprašanja do zdaj še niso bila predmet kontradiktornega postopka predložitve dokazov, izhaja iz posebnosti postopka pred predložitvenim sodiščem. Sodišče je že razsodilo, da te posebnosti niso take, da bi bilo vprašanje za predhodno odločanje v tem postopku nedopustno (glej v tem smislu sodbo *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-195/98, EU:C:2000:655, točka 29).
- 20 Zato sta vprašanji za predhodno odločanje dopustni.

## Utemeljenost

### Prvo vprašanje

- 21 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3(3) Direktive 2001/23 razlagati tako, da so „s kolektivno pogodbo dogovorjeni delovni pogoji“ v smislu te določbe delovni pogoji, ki so bili določeni s kolektivno pogodbo, ki na podlagi prava države članice kljub odpovedi navedene pogodbe učinkujejo na delovna razmerja, ki jih je urejala neposredno pred svojim prenehanjem, dokler za ta delovna razmerja ne začne učinkovati nova kolektivna pogodba ali dokler se z zadevnimi delavci ne sklene nov poseben dogovor.
- 22 V zvezi s tem je treba spomniti, da je Direktiva 2001/23 namenjena le delni uskladitvi področja, ki je z njo urejeno, s tem da v bistvu razširja zaščito, ki je delavcem avtonomno zagotovljena s pravom različnih držav članic tudi v primeru prenosa podjetja. Ne poskuša vzpostaviti enotne stopnje zaščite za vso Unijo na podlagi skupnih meril (glej zlasti sodbi Collino in Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, točka 37, in Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, točka 23).
- 23 Poleg tega cilj člena 3(3) Direktive 2001/23 ni nadaljnja uporaba kolektivne pogodbe kot take, ampak ohranitev „delovnih pogojev“, dogovorjenih s tako pogodbo.
- 24 Tako je, kot navaja generalni pravobranilec v točki 41 sklepnih predlogov, s členom 3(3) navedene direktive zahtevano, da se še naprej zagotavljajo s kolektivno pogodbo dogovorjeni delovni pogoji, ne da bi bilo odločilno, od kod natančno izvirajo.
- 25 Iz tega je razvidno, da so s kolektivno pogodbo dogovorjeni delovni pogoji načeloma zajeti s členom 3(3) Direktive 2001/23, neodvisno od načina, kako se uporabljajo zadevne osebe. V zvezi s tem zadostuje, da so bili taki pogoji dogovorjeni s kolektivno pogodbo ter da dejansko zavezujejo odsvojitelja in prevzete delavce.
- 26 Zato se za delovne pogoje, ki so bili določeni s kolektivno pogodbo, ne sme šteti, da so izključeni s področja uporabe te določbe zgolj zato, ker se za zadevne osebe uporabljajo na podlagi pravila o ohranitvi učinkov kolektivnih pogodb, kot je to v postopku v glavni stvari.
- 27 Ta razlaga je v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, potrjena s ciljem Direktive 2001/23, ki je prepričati, da bi bili prevzeti delavci postavljeni v slabši položaj le zaradi prenosa (glej v tem smislu sodbo Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, točka 75 in navedena sodna praksa).
- 28 Cilj pravila o ohranitvi učinkov kolektivnih pogodb, kot je to v postopku v glavni stvari, je namreč, kot je navedel generalni pravobranilec v točki 53 sklepnih predlogov, v interesu delavcev izogniti se nenadnim prekinitvam tradicionalnega pravnega okvira, ki ureja delovno razmerje. Če bi bili delovni pogoji, za katere velja to pravilo, izključeni s področja uporabe člena 3(3) Direktive 2001/23, bi že sam prenos privedel do učinka, ki se mu želi izogniti z navedenim pravilom.
- 29 Poleg tega je ta razlaga skladna s ciljem Direktive 2001/23, ki je doseči pravično ravnotežje med interesi delavcev na eni strani in interesi pridobitelja na drugi, in iz katere zlasti izhaja, da mora biti pridobitelj sposoben izvesti prilagoditve in spremembe, potrebne za nadaljevanje svoje dejavnosti (glej v tem smislu sodbo Alemo-Herron in drugi, C-426/11, EU:C:2013:521, točka 25).
- 30 Pravilo o ohranitvi učinkov kolektivnih pogodb, kot je to v postopku v glavni stvari, ima namreč omejene učinke, ker se ohranijo le pravni učinki kolektivne pogodbe o delovnih razmerjih, za katere je učinkovala neposredno pred njenim prenehanjem, in dokler za navedena delovna razmerja ne začne

učinkovati nova kolektivna pogodba ali dokler se z zadevnimi delavci ne sklene nov poseben dogovor. V teh okoliščinah se ne zdi, da tako pravilo nasprotuje možnosti, da pridobitelj izvede prilagoditve in spremembe, potrebne za nadaljevanje svoje dejavnosti.

- 31 Ob upoštevanju navedenega je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba člen 3(3) Direktive 2001/23 razlagati tako, da so „s kolektivno pogodbo dogovorjeni delovni pogoji“ v smislu te določbe delovni pogoji, ki so bili določeni s kolektivno pogodbo, ki na podlagi prava države članice kljub odpovedi navedene pogodbe učinkujejo na delovna razmerja, ki jih je urejala neposredno pred njenim prenehanjem, dokler za ta delovna razmerja ne začne učinkovati nova kolektivna pogodba ali dokler se z zadevnimi delavci ne sklene nov poseben dogovor.

#### Drugo vprašanje

- 32 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3(3) Direktive 2001/23 razlagati tako, da lahko kolektivna pogodba pridobitelja, ki je bila odpovedana, katere učinki pa so ohranjeni prek pravila o ohranitvi učinkov, kot je to v postopku v glavni stvari, spada pod pojem „uporabljanja druge kolektivne pogodbe“ v smislu te določbe.
- 33 V zvezi z delovnimi pogoji, dogovorjenimi s kolektivno pogodbo pridobitelja, ki jih je predložitveno sodišče opisalo v drugem vprašanju, iz spisa, ki je bil predložen Sodišču, ne izhaja, da je namen teh pogojev ta, da se uporabljajo za prevzete delavce na podlagi pravila o ohranitvi učinkov te kolektivne pogodbe.
- 34 Zato na drugo vprašanje ni treba odgovoriti.

#### Stroški

- 35 Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (četrti senat) razsodilo:

**Člen 3(3) Direktive 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 je treba razlagati tako, da so „s kolektivno pogodbo dogovorjeni delovni pogoji“ v smislu te določbe delovni pogoji, ki so bili določeni s kolektivno pogodbo, ki na podlagi prava države članice kljub odpovedi navedene pogodbe učinkujejo na delovna razmerja, ki jih je urejala neposredno pred njenim prenehanjem, dokler za ta delovna razmerja ne začne učinkovati nova kolektivna pogodba ali dokler se z zadevnimi delavci ne sklene nov poseben dogovor.**

Podpis