



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (deseti senat)

z dne 6. aprila 2017*

„Predhodno odločanje — Socialna politika — Direktiva 2001/23/ES — Člen 3 — Ohranjanje pravic delavcev v primeru prenosa podjetij — Kolektivne pogodbe, ki se uporabljajo za pridobitelja in odsvojitelja — Dodatni odpovedni rok, ki je določen za delavce — Upoštevanje delovne dobe, dopolnjene pri odsvojitelju“

V zadevi C-336/15,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Arbetsdomstolen (delovno sodišče, Švedska) z odločbo z dne 1. julija 2015, ki je na Sodišče prispela 6. julija 2015, v postopku

Unionen

proti

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB,

SODIŠČE (deseti senat),

v sestavi A. Borg Barthet, v funkciji predsednika desetega senata, E. Levits (poročevalec) in F. Biltgen, sodnika,

generalni pravobranilec: E. Tanchev,

sodna tajnica: C. Strömholm, administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 17. novembra 2016,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Unionen U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan in D. Hellman,
- za Almega Tjänsteförbunden in ISS Facility Services AB J. Stenmo in J. Hettne,
- za francosko vlado G. de Bergues, D. Colas in R. Coesme, agenti,
- za Evropsko komisijo M. Kellerbauer in K. Simonsson, agenta,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 1. februarja 2017

* Jezik postopka: švedščina.

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago 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 sindikatom Unionen ter organizacijo delodajalcev Almega Tjänsteförbunden (v nadaljevanju: Almega) in ISS Facility Services AB, družbo švedskega prava (v nadaljevanju: ISS), ker po prenosu podjetja ni bila upoštevana delovna doba, ki so jo štirje delavci dopolnili pri odsvojiteljih.

Pravni okvir

Pravo Unije

- 3 Člen 1(1)(a) Direktive 2001/23 določa:

„Ta direktiva se uporablja za vsak prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve.“

- 4 Člen 3 te direktive določa:

„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.

[...]

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 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.

[...]“

Švedsko pravo

- 5 V skladu s členom 6b lagen (1982:80) om anställningsskydd (zakon (1982:80) o varstvu zaposlitve) se ob prenosu podjetja, dejavnosti ali dela dejavnosti z enega delodajalca na drugega na novega delodajalca prenesejo tudi pravice in obveznosti, ki izhajajo iz pogodbe o zaposlitvi, ter pogoji zaposlitve, ki veljajo v času prenosa.

- 6 Člen 28 lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (zakon (1976:580) o sodelovanju delavcev pri odločanju) v švedski pravni red prenaša člen 3(3) Direktive 2001/23, kot sledi:

„Kadar se podjetje, dejavnost ali del dejavnosti z enega delodajalca, ki ga zavezuje kolektivna pogodba, prenese na drugega delodajalca v skladu s prenosom iz člena 6b zakona (1982/80), se ustrezni deli kolektivne pogodbe uporabljajo za novega delodajalca, razen če je novi delodajalec zavezan z drugo kolektivno pogodbo, ki se nanaša na prenesene delavce.

Kadar se pogodbe o zaposlitvi in pogoji zaposlitve delavcev prenesejo na novega delodajalca v skladu s členom 6b zakona (1982:80), mora ta delodajalec v obdobju enega leta po prenosu uporabiti pogoje zaposlitve, določene s kolektivno pogodbo, ki se uporablja za prejšnjega delodajalca. Te pogoje je treba upoštevati na enak način, kot jih je moral upoštevati prejšnji delodajalec. Vendar se te določbe ne uporabljajo več, ko kolektivna pogodba preneha veljati ali ko se za prenesene delavce začne uporabljati nova kolektivna pogodba.“

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- 7 Delavci BSA, JAH, JH in BL so člani Unionen. BSA je bil zaposlen pri družbi Apoteket AB. JAH, JH in BL pa so bili zaposleni pri družbi AstraZeneca AB, preden je družba ISS postala njihov delodajalec po prenosu podjetij.
- 8 Družba ISS je 27. julija 2011 BSA odpovedala pogodbo o zaposlitvi iz poslovnega razloga s šestmesečnim odpovednim rokom. BSA je bil ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi star več kot 55 let. Delovna doba, ki jo je dopolnil pri družbah Apoteket AB in ISS, je bila daljša od 10 let.
- 9 Družba ISS je 31. oktobra 2011 odpovedala pogodbe o zaposlitvi še trem drugim delavcem, in sicer JAH, JH in BL, prav tako iz poslovnega razloga s šestmesečnim odpovednim rokom, ki je bil nato podaljšan za dodatnih pet mesecev. Ti delavci so na dan, ko jim je bila odpovedana pogodba o zaposlitvi, dopolnili starost 55 let in vsak izmed njih je lahko upravičil delovno dobo, daljšo od desetih let, ki jo je pridobil z zaposlitvijo pri družbi AstraZeneca AB in potem pri družbi ISS.
- 10 Ob prenosu zaposlitve štirih delavcev na družbo ISS so odsvojitelja, torej družbi Apoteket AB in AstraZeneca AB, zavezovale kolektivne pogodbe. Ob upoštevanju teh kolektivnih pogodb se delavcu, ki je odpuščen iz poslovnega razloga in je na dan podane odpovedi dopolnil starost med 55 in vključno 65 let ter je dopolnil neprekinjeno delovno dobo desetih let, odpovedni rok v primeru odpovedi delovnega razmerja podaljša za šest mesecev.
- 11 Družbo ISS je prav tako zavezovala kolektivna pogodba, v tem primeru kolektivna pogodba, sklenjena med organizacijo delodajalcev Almega in sindikatom Unionen. V skladu s to kolektivno pogodbo je bil delavec, ki je bil odpuščen iz poslovnega razloga, upravičen do enakega odpovednega roka, kot je rok, ki je pod enakimi pogoji določen v kolektivnih pogodbah, ki se uporabljajo za odsvojitelje.
- 12 Med postopki odpovedi pogodbe o zaposlitvi družba ISS delavcem BSA, JAH, JH in BL ni odobrila podaljšanja odpovednega roka za šest mesecev. Kot namreč zatrjuje družba ISS, zadevni delavci niso dopolnili neprekinjene delovne dobe desetih let pri pridobitelju in zato niso izpolnili pogojev za odobritev podaljšanja tega roka.
- 13 Unionen meni, da ta pristop krši pravice njenih članov. Družba ISS bi namreč morala upoštevati delovno dobo, ki so jo delavci BSA, JAH, JH in BL dopolnili pri odsvojiteljih.
- 14 Predložitveno sodišče, ki mu je predložena tožba omenjenega sindikata, s katero ta predlaga, naj se družbi ISS naloži povrnitev škode, ki so jo utrpeli odpuščeni delavci, ne da bi jim bil podaljšan njihov odpovedni rok, ugotavlja, da se v postopku v glavni stvari pojavlja vprašanje razlage prava Unije, ki

povzroča dvome. V zvezi s tem to sodišče predvsem navaja, da se ta postopek po njegovem mnenju razlikuje od postopkov, ki so že privedli do sodne prakse Sodišča, ki se je nanašala na delavce, katerih pravice so bile zaradi poteka prehodnega obdobja varstva kratene takoj po prenosu njihove zaposlitve, in ne šele po več kot enem letu po prenosu.

- 15 V teh okoliščinah je Arbetsdomstolen (delovno sodišče, Švedska) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo to vprašanje:

„Ali je združljivo z Direktivo 2001/23, če se po preteku enega leta po prenosu obrata uporabi določba v kolektivni pogodbi pridobitelja, ki pomeni, da se delovna doba – kadar se zahteva določena neprekinjena delovna doba pri samo enem delodajalcu za priznanje podaljšanega odpovednega roka ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi s strani delodajalca – pri odsvojitelju ne upošteva, če so imeli delavci na podlagi enake določbe v kolektivni pogodbi, ki se je uporabljala za odsvojitelja, pravico, da se navedena delovna doba upošteva?“

Vprašanje za predhodno odločanje

- 16 Predložitveno sodišče s tem vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba člen 3 Direktive 2001/23 razlagati tako, da mora pridobitelj, ko delavcu odpove pogodbo o zaposlitvi več kot eno leto po prenosu podjetja, v izračun delovne dobe tega delavca, ki se upošteva pri določitvi odpovednega roka, do katerega je ta upravičen, vključiti tudi delovno dobo, ki jo je delavec dopolnil pri odsvojitelju.
- 17 V zvezi s tem je treba najprej spomniti, da je namen Direktive 2001/23 glede na njeni uvodni izjavi 1 in 3 varovati delavce v primeru, da se delodajalec spremeni, in zlasti zagotoviti, da se njihove pravice ohranijo.
- 18 Kot je Sodišče večkrat razsodilo, omenjena direktiva skuša zagotoviti ohranitev pravic delavcev ob spremembi vodstva podjetja s tem, da delavcem omogoča, da ostanejo zaposleni pri novem delodajalcu pod enakimi pogoji, kot so bile dogovorjeni z odsvojiteljem (glej zlasti sodbo z dne 27. novembra 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, točka 28 in navedena sodna praksa). Namen omenjene direktive je zagotoviti, kolikor je to mogoče, nadaljevanje pogodbe oziroma delovnega razmerja – brez sprememb – s pridobiteljem, da se prepreči, da bi bili prevzeti delavci postavljeni v slabši položaj le zaradi prenosa (glej sodbo z dne 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, točka 75 in navedena sodna praksa).
- 19 V zvezi s členom 3 Direktive 2001/23 je Sodišče opozorilo, da je cilj omenjene direktive tudi zagotoviti pravično ravnotežje med interesi delavcev na eni strani in interesi pridobitelja na drugi. Iz tega zlasti izhaja, da mora biti pridobitelj sposoben izvesti prilagoditve in spremembe, potrebne za nadaljevanje svoje dejavnosti (glej v tem smislu sodbo z dne 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, točka 29 in navedena sodna praksa).
- 20 Natančneje se je Sodišče izreklo o vprašanih priznanja delovne dobe v primeru prenosa podjetij ob upoštevanju izračuna pravic delavcev finančne narave, ki so predmet prenosa v smislu omenjene direktive (glej sodbi z dne 14. septembra 2000, Collino in Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, in z dne 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 V teh sodbah je Sodišče razsodilo, da delovna doba, dopolnjena pri odsvojitelju, kot taka ne pomeni pravice, ki bi jo lahko preneseni delavci uveljavljali v razmerju do pridobitelja, vendar pa se delovna doba po potrebi uporablja za določitev nekaterih pravic delavcev finančne narave, in da mora pridobitelj te pravice načelno ohraniti take, kot so obstajale pri odsvojitelju (glej sodbo z dne 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, točka 69 in navedena sodna praksa).

- 22 Sodišče je tako spomnilo, da lahko pridobitelj, če ne gre za prenos podjetja in če mu nacionalno pravo to dovoljuje, spremeni pogoje v zvezi s plačo v škodo delavcev, in odločilo, da je treba člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 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 obratov (UL 1977, L 61, str. 26), katerega besedilo je v bistvu enako besedilu člena 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23, razlagati tako, da mora pridobitelj za izračun pravic finančne narave upoštevati celotno delovno dobo prenesenih delavcev, če ta obveznost izhaja iz delovnega razmerja med temi delavci in odsvojiteljem ter je v skladu s podrobnimi pravili, določenimi v okviru tega razmerja (glej v tem smislu sodbo z dne 14. septembra 2000, Collino in Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, točki 51 in 52).
- 23 V postopku v glavni stvari ni sporno, da podaljšanje odpovednega roka za šest mesecev, ki ga zahteva Unionen, daje pravico do izplačila šestmesečne plače. Iz tega sledi, da je treba pravico do odpovednega roka, določeno pod pogoji iz kolektivnih pogodb, ki se ob prenosu podjetij uporabljajo za delavce pri odsvojiteljih, opredeliti kot pravico finančne narave.
- 24 Ta ugotovitev je potrjena v že navedeni sodni praksi Sodišča, iz katere eksplicitno izhaja, da je treba upoštevati delovno dobo delavca, ki jo je ta pridobil pri odsvojitelju nekega podjetja, ne samo pri izračunu plačila delavca (glej sodbo z dne 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, točka 81), ampak tudi pri odpravnini (glej sodbo z dne 14. septembra 2000, Collino in Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, točka 53).
- 25 Kot je namreč navedel generalni pravobranilec v točki 25 sklepnih predlogov, je pravica do take odpravnine primerljiva s pravico do podaljšanja odpovednega roka, ki se delavcu odobri, ko mu preneha delovno razmerje.
- 26 Iz zgoraj navedenega sicer izhaja, da je člen 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 treba razlagati tako, da mora pridobitelj po prenosu podjetja, ko odpusti delavca, v izračun delovne dobe delavca, ki se upošteva pri določitvi odpovednega roka, do katerega ima zadnji pravico, vključiti delovno dobo, ki jo je ta delavec pridobil pri odsvojitelju, vseeno pa je treba preučiti, ali je ta razlaga v okoliščinah, kot so podane v postopku v glavni stvari, z vidika člena 3(3), drugi pododstavek, omenjene direktive potrjena.
- 27 Kot je bilo namreč opozorjeno v točki 19 te sodbe, lahko pridobitelj, da se zagotovi ustrezno ravnotežje med interesi delavcev na eni strani in interesi pridobitelja na drugi, če ne gre za prenos podjetja in če mu nacionalno pravo to dovoljuje, izvede prilagoditve in spremembe, potrebne za nadaljevanje svoje dejavnosti.
- 28 V zvezi s postopkom v glavni stvari iz spisa, ki je predložen Sodišču, izhaja, da je švedski zakonodajalec ob prenosu člena 3(3) Direktive 2001/23 v nacionalni pravni red uporabil možnost, ki je določena v drugem pododstavku te določbe. Tako je v primeru, v katerem je pridobitelj v trenutku prenosa že vezan z drugo kolektivno pogodbo, ki se bo torej uporabila za prenesene delavce, njegova obveznost spoštovanja delovnih pogojev, določenih s kolektivno pogodbo, ki velja za odsvojitelja v korist prenesenih delavcev, omejena na obdobje enega leta po prenosu podjetij.
- 29 Čeprav je družbo ISS na datume prenosov podjetij zavezovala neka druga kolektivna pogodba in je imela po poteku enoletnega roka iz ekonomskih razlogov, in torej ne iz razloga prenosa podjetij, pravico ne več zagotavljati delovnih pogojev iz kolektivne pogodbe, ki se uporablja za prenesene delavce, pa iz spisa, s katerim razpolaga Sodišče, vendarle ne izhaja, da je pridobitelj kakor koli prilagodil svoje delovne pogoje tako, da bi bili oškodovani preneseni delavci.

- 30 Glede na informacije, s katerimi razpolaga Sodišče, mora namreč nacionalno sodišče preveriti, ali kolektivna pogodba, ki se uporabi za prenesene delavce od datuma njihovega prenosa, ni bila niti odpovedana niti se o njej ni ponovno pogajalo. Prav tako ta kolektivna pogodba ni prenehala veljati in/oziroma ni bila nadomeščena z drugo kolektivno pogodbo.
- 31 Posledično, kadar po poteku enoletnega roka ni bila izvedena nobena prilagoditev delovnih pogojev pri pridobitelju in so tudi določbe kolektivne pogodbe, ki velja pri odsvojitelju, določene enako kot v kolektivni pogodbi, ki velja pri pridobitelju, delavcev ne morejo prizadeti manj ugodni delovni pogoji od tistih, ki so jim bili zagotovljeni pred prenosom.
- 32 V teh okoliščinah argumentacija pridobitelja, da je treba člen 3(3), drugi pododstavek, Direktive 2001/23 razlagati tako, da ni treba upoštevati delovne dobe, ki so jo preneseni delavci dosegli pred prenosom, ne more uspeti.
- 33 Ob upoštevanju navedenih ugotovitev je treba na zastavljeno vprašanje odgovoriti, da je treba člen 3 Direktive 2001/23 razlagati tako, da mora v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, pridobitelj ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu več kot eno leto po prenosu podjetja v izračun delovne dobe tega delavca, ki se upošteva pri določitvi odpovednega roka, do katerega ima ta delavec pravico, vključiti delovno dobo, ki jo je navedeni delavec dopolnil pri odsvojitelju.

Stroški

- 34 Ker je ta postopek za stranke 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 (deseti senat) razsodilo:

Člen 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 mora v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari, pridobitelj ob odpovedi pogodbe o zaposlitvi delavcu več kot eno leto po prenosu podjetja v izračun delovne dobe tega delavca, ki se upošteva pri določitvi odpovednega roka, do katerega ima ta delavec pravico, vključiti delovno dobo, ki jo je navedeni delavec dopolnil pri odsvojitelju.

Podpisi