



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA (osmi senat)

z dne 13. junija 2019\*

„Predhodno odločanje – Direktiva 2001/23/ES – Prenos podjetij – Ohranjanje pravic delavcev – Pojem ‚delavec‘ – Bistvena sprememba delovnih pogojev v škodo delavca“

V zadevi C-317/18,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki ga je vložilo Tribunal Judicial da Comarca de Faro (okrožno sodišče v Faro, Portugalska) z odločbo z dne 23. aprila 2018, ki je na Sodišče prispela 14. maja 2018, v postopku

**Cátia Correia Moreira**

proti

**Município de Portimão,**

SODIŠČE (osmi senat),

v sestavi F. Biltgen, predsednik senata, J. Malenovský (poročevalec) in C. G. Fernlund, sodnika,

generalni pravobranilec: G. Hogan,

sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za C. Correia Moreira M. Ramirez Fernandes, advogado,
- za Município de Portimão J. Abreu Rodrigues, advogado,
- za portugalsko vlado L. Inez Fernandes, T. Paixão, A. Pimenta in T. Nunes, agenti,
- za Evropsko komisijo M. França in M. Kellerbauer, agenta,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalnega pravobranilca, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

\* Jezik postopka: portugalsčina.

## Sodbo

- 1 Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago člena 4(2) PEU in člena 2(1)(d) 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 Cátio Correia Moreira in Município de Portimão (občina Portimão, Portugalska) glede zakonitosti prenehanja njene pogodbe o zaposlitvi.

### Pravni okvir

#### *Pravo Unije*

- 3 Z Direktivo 2001/23 je bila kodificirana Direktiva 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 (UL 1977, L 61, str. 26), kakor je bila spremenjena z Direktivo Sveta 98/50/ES z dne 29. junija 1998 (UL 1998, L 201, str. 88), (v nadaljevanju: Direktiva 77/187).
- 4 V uvodnih izjavah 3 in 8 Direktive 2001/23 je navedeno:
  - „(3) Predvideti je treba varovanje delavcev v primeru, ko se spremeni delodajalec, in zlasti zagotoviti, da se njihove pravice ohranijo.

[...]

  - (8) Zaradi pravne varnosti in preglednosti je bilo treba pravni koncept prenosa pojasniti glede na pravno prakso Sodišča. Tako pojasnjevanje ni spremenilo področja uporabe Direktive [77/187], kakor ga razlaga Sodišče.“
- 5 Člen 1(1) Direktive 2001/23 določa:
  - „(a) Ta direktiva se uporablja za vsak prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata na drugega delodajalca, ki je posledica pogodbenega prenosa ali združitve.
  - (b) Ob upoštevanju pododstavka (a) in nadaljnjih določb tega člena se za prenos v smislu te direktive šteje prenos gospodarske enote, ki ohrani svojo identiteto, se pravi organiziranega skupka virov, katerega cilj je opravljanje gospodarske dejavnosti, ne glede na to, ali je ta dejavnost glavna ali stranska.
  - (c) Ta direktiva se uporablja za javna in zasebna podjetja, ki opravljajo gospodarske dejavnosti, ne glede na to, ali so te pridobitne ali ne. Upravna reorganizacija organov oblasti ali prenos upravnih funkcij med organi oblasti niso prenos v smislu te direktive.“
- 6 Člen 2 te direktive določa:
  - „1. V tej direktivi:

[...]

(d) je ‚delavec‘ vsaka oseba, ki jo v državi članici varuje kot delavca nacionalna delovnopravna zakonodaja.

2. Ta direktiva ne vpliva na nacionalno zakonodajo glede opredelitve pojma pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja.

[...]“

7 Člen 3(1), prvi pododstavek, navedene direktive določa:

„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.“

8 Člen 4 iste direktive določa:

„1. Prenos podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata sam po sebi odsvojitelju ali pridobitelju ne daje podlage za odpuščanje. Ta določba ne preprečuje morebitnega odpuščanja iz ekonomskih, tehničnih ali organizacijskih razlogov, zaradi katerih so potrebne kadrovske spremembe.

Države članice lahko določijo, da se prvi pododstavek ne uporablja za nekatere specifične kategorije delavcev, ki jih zakonodaja ali praksa držav članic ne varuje pred odpuščanjem.

2. 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.“

9 Besedilo člena 1(1) Direktive 2001/23 je v bistvu enako besedilu člena 1(1) Direktive 77/187.

### ***Portugalsko pravo***

10 Člen 8(4) ustave določa:

„Pogodbe o Evropski uniji in predpisi, ki jih njene institucije sprejmejo v okviru svojih pristojnosti, se v skladu s pravom Unije uporabljajo v notranjem pravnem redu, ob spoštovanju temeljnih načel demokratične pravne države.“

11 Člen 47(2) ustave določa:

„Vsi državljani imajo pravico dostopa do zaposlitve kot javni uslužbenec pod pogoje enakopravnosti in svobode, praviloma ob izvedbi natečaja.“

12 Člen 53 ustave določa:

„Delavcem je zagotovljena varnost zaposlitve. Prepovedano je odpuščanje brez utemeljenih razlogov ali iz političnih oziroma ideoloških razlogov.“

13 Člen 11 Código do Trabalho (delovnopravni zakonik) določa:

„Pogodba o zaposlitvi je pogodba, v skladu s katero se fizična oseba zaveže, da bo v zameno za plačilo v okviru delovnega procesa in pod nadzorom druge osebe ali drugih oseb opravljala delo zanj ali zanje.“

14 Člen 161 delovnopravnega zakonika določa:

„Ureditve zaposlitve, vezane na osebno zaupanje, se lahko uporabi za upravno ali enakovredno delovno mesto, za delovno mesto direktorja ali vodje, ki je neposredno odvisen od uprave, oziroma generalnega direktorja ali enakovredno delovno mesto, za naloge osebnega sekretariata tistega, ki zaseda katero od teh delovnih mest, ali tudi, če je to določeno z instrumentom kolektivnega urejanja delovnih razmerij, za naloge, za katere je glede na njihovo naravo prav tako potrebno zaupno razmerje do tistega, ki zaseda katero od teh vodstvenih delovnih mest in opravlja katero od teh vodstvenih nalog.“

15 Člen 162(1), (2) in (5) delovnopravnega zakonika določa:

„1. V okviru ureditve zaposlitve, vezane na osebno zaupanje, lahko delovno mesto zaseda ali naloge opravlja delavec podjetja ali druga oseba, ki se zaposli v ta namen.

2. V primeru zaposlitve delavca za opravljanje nalog v okviru ureditve zaposlitve, vezane na osebno zaupanje, se lahko po prenehanju zaposlitve, vezane na osebno zaupanje, odobri sklenitev pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas.

[...]

5. Delovna doba, izpolnjena v okviru ureditve zaposlitve, vezane na osebno zaupanje, se pri izračunu delovne dobe delavca upošteva kot izpolnjena v razredu, v katerem je zaposlen.“

16 Člen 163(1) in (2) delovnopravnega zakonika določa:

„1. Vsaka stranka lahko pisno odpove zaposlitev, vezano na osebno zaupanje, s pisnim obvestilom odpovednega roka vsaj 30 oziroma 60 dni, in sicer glede na trajanje zaposlitve, vezane na osebno zaupanje, to je v prvem primeru ob trajanju do dveh let oziroma v drugem primeru ob daljšem trajanju.

2. Neobstoj napovedi ne prepreči prenehanja zaposlitve, vezane na osebno zaupanje, vendar mora stranka, ki je ni podala, nasprotni stranki plačati odškodnino v skladu s členom 401.“

17 Člen 285 delovnopravnega zakonika določa:

„1. Pri prenosu lastništva podjetja, obrata ali dela podjetja ali obrata, ki pomeni gospodarsko enoto, na kateri koli podlagi se na pridobitelja prenesejo pravice in obveznosti delodajalca v okviru pogodb o zaposlitvi zadevnih delavcev ter odgovornost za plačilo glob, naloženih v primeru kršitve delovnega prava.

2. Odsvojitelj v letu po prenosu solidarno odgovarja za obveznosti, ki so zapadle do prenosa.

3. Določbe iz prejšnjih odstavkov se uporabljajo tudi za prenos, odtujitev ali ponovni prevzem neposrednega upravljanja dejavnosti podjetja, obrata ali gospodarske enote, pri čemer v primeru prenosa ali ponovnega prevzema neposrednega upravljanja dejavnosti solidarno odgovarja tisti, ki je predhodno upravljal podjetje, obrat ali gospodarsko enoto.

4. Določbe iz prejšnjih odstavkov se ne uporabljajo za delavca, ki ga je odsvojitelj pred prenosom premestil v drug obrat ali gospodarsko enoto v smislu člena 194, vendar ga je ohranil kot zaposlenega, z izjemo odgovornosti pridobitelja v zvezi s plačilom glob, naloženih za kršitve delovnega prava.

5. Šteje se, da je gospodarska enota organiziran skupek sredstev, organiziranih z namenom opravljanja glavne ali stranske gospodarske dejavnosti.

6. Kršitve pravil, določenih v odstavku 1 in prvem delu odstavka 3, so zelo resne kršitve.“

18 Člen 62 Lei n.º 50/2012 aprova o regime jurídico da actividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n.ºs 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (zakon št. 50/2012 o odobritvi pravne ureditve podjetniške dejavnosti lokalnih skupnosti in deležev, ki jih imajo lokalne skupnosti, ter o razveljavitvi zakonov št. 53-F/2006 z dne 29. decembra in št. 55/2001 z dne 15. novembra) z dne 31. avgusta 2012 (*Diário da República*, 1. serija, št. 169, z dne 31. avgusta 2012) v različici, ki se uporablja v sporu o glavni stvari, v zvezi s prenehanjem delovanja lokalnih podjetij določa:

„1. Brez poseganja v člen 35 zakonika o gospodarskih družbah se v roku šestih mesecev obvezno sprejme odločitev o prenehanju delovanja lokalnih podjetij, če:

[...]

5. Brez poseganja v naslednji odstavek se delovnopravna zakonodaja uporablja za osebe, ki dejansko delajo v lokalnih podjetjih, za katera je podan eden od razlogov iz odstavka 1, in ki niso vključene v okvir uporabe instrumentov mobilnosti iz zakona št. 12-A/2008 z dne 27. februarja 2008.

6. Lokalna podjetja, ki so v postopku likvidacije, lahko na javne subjekte, ki imajo v njih delež, v skladu s členom 58 zakona št. 12-A/2008 z dne 27. februarja 2008 prenesejo svoje delavce, ki imajo pogodbo o zaposlitvi, le če se ti razporedijo in so potrebni za opravljanje dejavnosti, ki se vključijo ali internalizirajo.

[...]

11. Določbe odstavkov od 6 do 10 se uporabljajo le za delavce, ki imajo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas, sklenjeno vsaj eno leto pred sprejetjem odločitev o prenehanju delovanja lokalnega podjetja, in ki jim v primeru sklenitve delovnega razmerja za nedoločen čas v javni upravi ni treba plačati nobenega nadomestila zaradi ukinitve prejšnjega delovnega mesta.

[...]“

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

- 19 C. Correia Moreira je 19. aprila 2005 z družbo Expo Arade, Animação e Gestão do Parque de Feiras e Exposições de Portimão EM sklenila pogodbo o usposabljanju na delovnem mestu.
- 20 C. Correia Moreira je 2. januarja 2006 z navedenim podjetjem sklenila pogodbo o zaposlitvi za določen čas enega leta za opravljanje nalog tehnika za človeške vire.
- 21 C. Correia Moreira je 1. novembra 2008 z družbo Portimão Urbis EM SA (v nadaljevanju: Portimão Urbis) sklenila pogodbo o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, za opravljanje nalog vodje oddelka za upravno poslovanje in človeške vire. Ta pogodba je trajala do 30. junija 2010.
- 22 C. Correia Moreira je 1. julija 2010 z družbo Portimão Urbis sklenila novo pogodbo o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, za opravljanje enakih nalog. Stranki sta to pogodbo odpovedali 1. julija 2013.
- 23 C. Correia Moreira je istega dne z družbo Portimão Urbis sklenila novo pogodbo o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, za opravljanje nalog referentke na oddelku za upravno poslovanje in človeške vire, vendar z zmanjšanjem bruto plače.

- 24 Občina Portimão je 15. oktobra 2014 odobrila prenehanje delovanja in likvidacijo družbe Portimão Urbis v okviru načrta, s katerim je bilo predvideno, da bo občina internalizirala del dejavnosti tega podjetja in da se bodo druge dejavnosti eksternalizirale na drugo občinsko podjetje, in sicer na družbo Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA (v nadaljevanju: EMARP).
- 25 Občina Portimão in družba EMARP sta ohranili veljavnost vseh pravic iz pogodb o zaposlitvi, sklenjenih z družbo Portimão Urbis.
- 26 C. Correia Moreira je bila na seznamu „internaliziranih“ delavcev občine Portimão, ki so s to občino sklenili sporazum o prenosu v javnem interesu, ter je bila razporejena za opravljanje upravnih storitev in upravljanje človeških virov. Od 1. januarja 2015 do 20. aprila 2017 je opravljala naloge višjega tehnika na področju funkcionalne dejavnosti človeških virov na občini Portimão.
- 27 Občina Portimão je julija 2015 delavce, ki so bili vključeni v načrt internalizacije in med katerimi je bila C. Correia Moreira, obvestila, da bo njihova kandidatura na predvidenem natečaju, če bodo uspešni kandidati tega natečaja, pomenila, da bodo zaposleni v prvi razred javnih uslužbencev, z obveznostjo, da v njem ostanejo najmanj deset let. Za delavce, ki so bili „eksternalizirani“ v družbo EMARP, tak postopek natečaja ni bil določen.
- 28 Razpisan je bil natečaj, v okviru katerega je C. Correia Moreira podala kandidaturo. Ob zaključku tega natečaja in ob tem, da je bila uvrščena na prvo mesto na seznamu, ji je bilo sporočeno, da bo njena plača nižja od plače, ki jo je prejela pri družbi Portimão Urbis, česar ni sprejela.
- 29 Družba Portimão Urbis je 26. aprila 2017 C. Correia Moreira obvestila o odpovedi njene pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja dejavnosti podjetja.
- 30 Zaključek likvidacije družbe Portimão Urbis je bil 2. januarja 2018 vpisan v poslovni register.
- 31 C. Correia Moreira Tribunal Judicial da Comarca de Faro (okrožno sodišče v Faru, Portugalska) predlaga, naj ugotovi, da je bila njena pogodba o zaposlitvi, sklenjena z družbo Portimão Urbis, s 1. januarjem 2015 prenesena na občino Portimão zaradi prenosa obrata, v katerem je delala. Predložitvenemu sodišču ob upoštevanju tega prenosa predlaga, naj ugotovi, da je odpoved pogodbe o zaposlitvi, do katere je prišlo po tem, nezakonita in da jo je treba vključiti med osebje občine Portimão pod enakimi pogoji, kot so se uporabljali v družbi Portimão Urbis od 1. januarja 2015.
- 32 Poleg tega predlaga, naj se občini Portimão naloži plačilo razlike med plačo, ki bi ji jo morala izplačati od tega prenosa, in plačo, ki ji je bila dejansko izplačana. Nazadnje predlaga, naj se občini Portimão naloži, da ji plača odškodnino za nepremoženjsko škodo.
- 33 Občina Portimão nasprotuje predlogom C. Correia Moreira, pri čemer trdi, prvič, da ni bilo prenosa obrata, saj je občinsko podjetje prenehalo delovati na podlagi zakona, ta občina pa je le prevzela pristojnosti, ki so ji bile od samega začetka dodeljene, drugič, da je C. Correia Moreira naloge opravljala v okviru zaposlitve, vezane na osebno zaupanje, in da torej ni imela statusa delavke družbe Portimão Urbis ter, tretjič, da je občina Portimão zgolj spoštovala pravno ureditev, ki izhaja iz člena 62 zakona št. 50/2012 z dne 31. avgusta 2012 v različici, ki se uporabi za spor o glavni stvari, da se vsi uradniki občine zaposlijo v skladu s posebnimi pravili in da zanje velja načelo enakosti v zvezi z dostopom do zaposlitve kot javni uslužbenec, določeno v členu 47(2) ustave.

34 V teh okoliščinah je Tribunal Judicial da Comarca de Faro (okrožno sodišče v Faru) prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ti vprašanji:

- „1. Če se izhaja iz tega, da je treba kot ‚delavca‘ obravnavati vsako osebo, ki je v zadevni državi članici kot taka zaščitena z nacionalno delovno zakonodajo, ali je mogoče kot ‚delavca‘ za namene člena 2(1)(d) Direktive 2001/23 obravnavati osebo, ki ima z odsvojiteljem sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, in je zato zaščitena na podlagi zadevne zakonodaje?
2. Ali zakonodaja Unije, zlasti Direktiva 2001/23 v povezavi s členom 4(2) PEU, nasprotuje nacionalni zakonodaji, ki tudi v primeru prenosa, ki spada na področje uporabe navedene direktive, zahteva, da se delavci obvezno udeležijo javnega natečaja in se v razmerju do pridobitelja na novo obvežejo, če je ta pridobitelj občina?“

## Vprašanji za predhodno odločanje

### *Prvo vprašanje*

- 35 Predložitveno sodišče s prvim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2001/23, zlasti njen člen 2(1)(d), razlagati tako, da se lahko oseba, ki je z odsvojiteljem sklenila pogodbo o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, v smislu nacionalne ureditve iz postopka v glavni stvari, šteje za „delavca“ in da je tako lahko upravičena do zaščite, ki jo določa ta direktiva.
- 36 Najprej je treba poudariti, da se predložitveno sodišče v svojem predlogu za sprejetje predhodne odločbe izrecno sklicuje na sodbo z dne 20. julija 2017, Piscarreta Ricardo (C-416/16, EU:C:2017:574, točka 46), v kateri je Sodišče v bistvu presodilo, da je treba člen 1(1) Direktive 2001/23 razlagati tako, da položaj, v katerem se dejavnosti občinskega podjetja prenesejo na občino, spada na področje uporabe te direktive, če je po prenosu identiteta tega podjetja ohranjena, kar mora ugotoviti predložitveno sodišče.
- 37 Obravnavani predlog za sprejetje predhodne odločbe je vložilo sodišče, ki je pri Sodišču vložilo predlog v zadevi, v kateri je bila izdana sodba, navedena v prejšnji točki, in se nanaša na ravnanje, ki je enake vrste kot ravnanje v navedeni sodbi.
- 38 Zdi se, da predložitveno sodišče v postopku v glavni stvari v zvezi s pogojem ohranitve identitete prenesenega podjetja ne zazna nobenega posebnega problema, ker izhaja iz premise, da lahko ravnanje iz postopka v glavni stvari spada na področje uporabe Direktive 2001/23.
- 39 Predložitveno sodišče pa se sprašuje, ali se lahko v okviru prenosa, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, oseba, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, šteje za „delavca“ v smislu člena 2(1)(d) Direktive 2001/23, glede na posebno naravo njene pogodbe z odsvojiteljem.
- 40 V zvezi s tem je treba najprej opozoriti, da je „delavec“ v smislu člena 2(1)(d) Direktive 2001/23 vsaka oseba, ki jo v zadevni državi članici kot delavca varuje nacionalna delovnopravna zakonodaja.
- 41 Poleg tega člen 2(2), prvi pododstavek, te direktive določa, da navedena direktiva ne vpliva na nacionalno zakonodajo glede opredelitve pojma pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja.
- 42 Iz teh dveh določb izhaja, da je sicer namen Direktive 2001/23 varovanje delavcev, vendar morajo države članice v svojih zakonodajah opredeliti delavca in njegovo pogodbo o zaposlitvi oziroma njegovo delovno razmerje.

- 43 Čeprav Sodišče ni pristojno za razlago nacionalnega prava (sklep z dne 21. oktobra 2015, Kovožber, C-120/15, neobjavljen, EU:C:2015:730, točka 32 in navedena sodna praksa), saj je za to pristojno predložitveno sodišče, je treba poudariti, da je predložitveno sodišče v obravnavanem primeru v predložitveni odločbi navedlo, da se pogodba o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, ki se sklne z osebo, ki je že delavec ali ki nima nobenega predhodnega delovnega razmerja, opredeli kot pogodba o zaposlitvi.
- 44 Tako se zdi, da je mogoče osebo, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, šteti za „delavca“ v smislu člena 2(1)(d) Direktive 2001/23 in njeno pogodbo o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, za pogodbo o zaposlitvi v smislu člena 2(2), prvi pododstavek, te direktive.
- 45 Iz predložitvene odločbe pa je razvidno, da se varstvo, ki se priznava tej vrsti delavca, razlikuje od varstva, ki se priznava drugim delavcem, saj zadevna nacionalna zakonodaja dopušča, da se pogodba o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, odpove z navadno pisno odpovedjo s sorazmerno kratkim odpovednim rokom, ne da bi se zahteval kateri koli utemeljen razlog.
- 46 Člen 2(1)(d) Direktive 2001/23 v zvezi s tem zgolj zahteva, da je oseba kot delavec zaščiten z zadevno nacionalno zakonodajo, ne zahteva pa neke vsebine ali neke ravni zaščite.
- 47 Če bi bile razlike med delavci glede na vsebino ali raven njihovega varstva v skladu z nacionalno zakonodajo upoštevne, bi se namreč Direktivi 2001/23 odvzel del polnega učinka.
- 48 Poudariti je treba tudi, da je namen Direktive 2001/23, kot izhaja iz njene uvodne izjave 3, da se ohranijo pravice delavcev v primeru, ko se spremeni delodajalec, in ne, da se po potrebi njihove pravice razširijo. Ta direktiva tako zgolj zagotavlja, da se varstvo, do katerega je oseba upravičena v skladu z zadevno nacionalno zakonodajo, ne poslabša le zaradi prenosa.
- 49 Namen navedene direktive je namreč zagotoviti, kolikor je to mogoče, da se pogodbe o zaposlitvi oziroma delovna razmerja s pridobiteljem nadaljujejo brez sprememb, da se prepreči, da bi bili zadevni delavci postavljeni v slabši položaj le zaradi prenosa (sodba z dne 6. aprila 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, točka 18 in navedena sodna praksa).
- 50 Iz tega izhaja, da Direktiva 2001/23 zagotavlja, da se bo posebno varstvo, določeno z nacionalno zakonodajo, ohranilo, ne da bi se posegalo v vsebino ali raven tega varstva.
- 51 Glede na navedeno je treba na prvo vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2001/23, zlasti njen člen 2(1)(d), razlagati tako, da se oseba, ki je z odsvojiteljem sklenila pogodbo o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, v smislu nacionalne ureditve iz postopka v glavni stvari, lahko šteje za „delavca“ in da je tako lahko upravičena do zaščite, ki jo določa ta direktiva, če je kot delavec zaščiten s to zakonodajo in če ima ob prenosu sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, kar mora preveriti predložitveno sodišče.

### ***Drugo vprašanje***

- 52 Predložitveno sodišče z drugim vprašanjem v bistvu sprašuje, ali je treba Direktivo 2001/23 v povezavi s členom 4(2) PEU razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki v primeru prenosa v smislu te direktive in v primeru, da je pridobitelj občina, določa, da se morajo zadevni delavci udeležiti postopka javnega natečaja in da morajo pridobiti novo razmerje s pridobiteljem.
- 53 Najprej je treba opozoriti, da v skladu z ustaljeno sodno prakso s tem, da je pridobitelj pravna oseba javnega prava, ni mogoče izključiti obstoja prenosa, ki spada na področje uporabe Direktive 2001/23, ne glede na to, ali je ta pravna oseba javno podjetje, ki je odgovorno za javno službo, ali občina.



Sodišče je tako priznalo, da zgolj to, da je pridobitelj občina, ni ovira za uporabo navedene direktive za prenos dejavnosti s podjetja na občino (glej v tem smislu sodbo z dne 20. julija 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, točke od 30 do 32 in navedena sodna praksa).

- 54 Vendar je Sodišče v zvezi s tem pojasnilo, da iz člena 1(1)(c) Direktive 2001/23 izhajajo, da se mora za to, da se uporabi ta direktiva, prenos nanašati na enoto, ki opravlja pridobitno ali nepridobitno gospodarsko dejavnost, in da so načeloma v zvezi s tem izključene dejavnosti, zajete z izvajanjem prerogativ javne oblasti (sodba z dne 20. julija 2017, Piscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, točki 33 in 34 ter navedena sodna praksa).
- 55 Iz besedila drugega vprašanja je razvidno, da predložitveno sodišče očitno izhaja iz tega, da se za prenos iz postopka v glavni stvari uporabi Direktiva 2001/23 in da torej dejavnosti, ki so bile predmet tega prenosa, ne spadajo med izvajanje prerogativ javne oblasti.
- 56 Sodišče torej na drugo vprašanje odgovarja le na podlagi te hipoteze, ki jo mora preveriti predložitveno sodišče.
- 57 V zvezi s tem se v skladu s členom 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 pravice in obveznosti odsvojitelja, ki izhajajo iz na dan prenosa obstoječe pogodbe o zaposlitvi ali delovnega razmerja, na podlagi takega prenosa prenesejo na pridobitelja.
- 58 Kot pa je bilo opozorjeno v točki 49 te sodbe, je namen Direktive 2001/23 preprečiti, da bi bili zadevni delavci postavljeni v slabši položaj le zaradi prenosa.
- 59 V obravnavanem primeru je iz predložitvene odločbe razvidno, da je z nacionalno zakonodajo, ki se uporablja, določeno, da se mora oseba, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, zaradi prenosa udeležiti postopka natečaja in da mora pridobiti novo razmerje s pridobiteljem. Poleg tega naj bi bila tožeča stranka iz postopka v glavni stvari po zaključku takega postopka javnega natečaja sicer vključena v javno upravo, vendar naj bi do tega prišlo ob zmanjšanju njene plače za obdobje najmanj desetih let.
- 60 Ugotoviti pa je treba, da so zahteve, ki na eni strani spreminjajo delovne pogoje osebe, kot je tožeča stranka iz postopka v glavni stvari, o katerih je bilo dogovorjeno z odsvojiteljem, in na drugi strani pomenijo tveganje, da je delavka postavljena v slabši položaj od položaja, v katerem je bila pred tem prenosom, v nasprotju s členom 3(1), prvi pododstavek, Direktive 2001/23 in ciljem te direktive.
- 61 V zvezi s sklicevanjem predložitvenega sodišča na člen 4(2) PEU je treba opozoriti, da ta člen določa, da Unija med drugim spoštuje nacionalno identiteto držav članic, ki je neločljivo povezana z njihovimi temeljnimi političnimi in ustavnimi strukturami.
- 62 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da navedene določbe ni mogoče razlagati tako, da bi na področju, na katerem so države članice svoje pristojnosti prenesle na Unijo, kot je to na področju ohranjanja pravic delavcev v primeru prenosa podjetij, omogočala, da bi se delavcu odvzelo varstvo, ki se mu priznava s pravom Unije, ki velja na tem področju.
- 63 Glede na navedene preudarke je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da je treba Direktivo 2001/23 v povezavi s členom 4(2) PEU razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki v primeru prenosa v smislu te direktive in v primeru, da je pridobitelj občina, določa, da se morajo zadevni delavci udeležiti postopka javnega natečaja in da morajo pridobiti novo razmerje s pridobiteljem.

## **Stroški**

- <sup>64</sup> Ker je ta postopek za stranki v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (osmi senat) razsodilo:

- 1. Direktivo 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, zlasti njen člen 2(1)(d), je treba razlagati tako, da se oseba, ki je z odsvojiteljem sklenila pogodbo o zaposlitvi, vezani na osebno zaupanje, v smislu nacionalne ureditve iz postopka v glavni stvari, lahko šteje za „delavca“ in da je tako lahko upravičena do zaščite, ki jo določa ta direktiva, če je kot delavec zaščiten s to zakonodajo in če ima ob prenosu sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, kar mora preveriti predložitveno sodišče.**
- 2. Direktivo 2001/23 v povezavi s členom 4(2) PEU je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki v primeru prenosa v smislu te direktive in v primeru, da je pridobitelj občina, določa, da se morajo zadevni delavci udeležiti postopka javnega natečaja in da morajo pridobiti novo razmerje s pridobiteljem.**

Podpisi