

PRESUDA SUDA

10. veljače 1988.(*)

„Zaštita prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća”

U predmetu 324/86,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u, koji je Sudu uputio Højesteret (Vrhovni sud, Danska), u postupku koji se vodi pred tim sudom između

Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Dansko udruženje nadzornog osoblja), koji zastupa Kima Erika Tellerupa,

i

Daddy's Dance Hall A/S,

o tumačenju Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju prava država članica o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 61, str. 26.),

SUD (treće vijeće),

u sastavu: J. C. Moitinho de Almeida, predsjednik vijeća, U. Everling i Y. Galmot, suci,

nezavisni odvjetnik: M. Darmon,

tajnik: H. A. Rühl, glavni administrator,

uzimajući u obzir očitovanja koja su podnijeli:

- za vladu Ujedinjene Kraljevine, H. R. L. Purse, Treasury Solicitor's Department,
- za Komisiju Europskih zajednica, J. F. Buhl, pravni savjetnik, i E. Traversa, član pravne službe,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu i nakon usmenog postupka održanog 28. listopada 1987.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 9. prosinca 1987.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Zahtjevom od 18. prosinca 1986., koji je tajništvo Suda zaprimilo 22. prosinca 1986., danski Højesteret (Vrhovni sud) uputio je Sudu na temelju članka 177. Ugovora o EEZ-u dva prethodna pitanja o tumačenju određenih odredaba Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju prava država članica o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (SL L 61, str. 26.).
- 2 Ta su pitanja postavljena u okviru postupka koji je Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (Dansko udruženje nadzornog osoblja), koji zastupa Kima Erika Tellerupa, pokrenuo protiv društva Daddy's Dance Hall A/S.
- 3 K. E. Tellerup bio je zaposlen kao voditelj restorana u društvu Irma Catering A/S, koje je u neprenosivi zakup uzelo restoran i barove društva A/S Palads Teatret. Ugovor o zakupu poslije je raskinut te je 28. siječnja 1983. društvo Irma Catering A/S otpustilo svoje osoblje, uključujući K. E. Tellerupa, uz zakonski otkazni rok, koji je u slučaju K. E. Tellerupa istekao 30. travnja 1983. Irma Catering nastavio je voditi predmetna poduzeća s istim osobljem do 25. veljače 1983.
- 4 S učinkom od tog datuma sklopljen je novi ugovor o zakupu između društava A/S Palads Teatret i Daddy's Dance Hall. Potonji je odmah ponovno zaposlio zaposlenike prijašnjeg zakupca, uključujući, K. E. Tellerupa, kako bi obavljali iste poslove kao i prije. Međutim, u novom ugovoru o vođenju poslova sklopljenom s K. E. Tellerupom bilo je propisano da će njegova naknada, koja je prije bila u obliku provizije, od tada biti u obliku fiksne plaće. Osim toga, na zahtjev K. E. Tellerupa stranke su dogovorile probno razdoblje od tri mjeseca tijekom kojeg je za obje stranke vrijedio otkazni rok od 14 dana. Na toj je osnovi K. E. Tellerup otpušten 26. travnja 1983. s otkaznim rokom od 14 dana. Glavni postupak u biti se odnosi na pitanje na koji je otkazni rok tuženik imao pravo.
- 5 Budući da smatra da rješenje spora ovisi o tumačenju odredaba gore navedene Direktive 77/187/EEZ, Højesteret (Vrhovni sud) je prekinuo postupak i uputio Sudu sljedeća prethodna pitanja:
 - „1. Treba li članak 1. stavak 1. Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju prava država članica o zaštiti prava zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona tumačiti u smislu da se Direktiva primjenjuje ako dođe do prestanka ugovora o neprenosivom zakupu poduzeća i ako kao rezultat vlasnik, bez prekida aktivnosti poduzeća, poduzeće da u zakup novom zakupcu, koji ponovno zapošljava osoblje koje je bilo otpušteno s radnog mjesta, ali još nije prestalo raditi, i kupuje zalihe prijašnjeg zakupca?”
 - Ako je odgovor na prvo pitanje potvrđan, od Suda se traži odgovor i na sljedeće pitanje:
 - „2. Može li se zaposlenik pri sklapanju ugovora s kupcem poduzeća odreći prava iz te Direktive ako time stječe određene prednosti tako da zbog izmjene uvjeta zaposlenja općenito nije stavljen u nepovoljniji položaj?”

6 Za potpuniji prikaz činjeničnog stanja u glavnom postupku, predmetnih odredaba prava Zajednice, tijeka postupka i očitovanja podnesenih Sudu upućuje se na izvještaj za raspravu. Ti dijelovi spisa u nastavku se navode samo u mjeri u kojoj je to potrebno za obrazloženje presude Suda.

Prvo pitanje

- 7 Svojim prvim pitanjem nacionalni sud u biti želi utvrditi treba li članak 1. stavak 1. Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. tumačiti u smislu da se Direktiva primjenjuje ako vlasnik poduzeća nakon prestanka ugovora o neprenosivom zakupu poduzeće da u zakup novom zakupcu, koji ga nastavlja voditi bez prekida s istim osobljem koje je bilo otpušteno s radnog mjesta nakon isteka izvornog ugovora o zakupu.
- 8 Vlada Ujedinjene Kraljevine i Komisija slažu se da bi odgovor na to pitanje trebao biti potvrđan. Prema njihovu mišljenju, ako se prihvati da se Direktiva primjenjuje na prijenos poduzeća s jednog zakupca na dugog ako je zakupac preuzeo ugovorne obveze u pogledu zaposlenika, treba isto tako prihvati i da se primjenjuje u slučaju u kojem se taj postupak provodi u dvije faze, u prvoj fazi izvorni zakupac poduzeće prenosi na vlasnika, koji ga zatim u drugoj fazi prenosi na novog zakupca. U takvom slučaju zaposlenici su u istoj situaciji kao i u slučaju izravnog prijenosa i stoga imaju pravo na jednaku zaštitu.
- 9 U tom pogledu valja podsjetiti, kao što je Sud već presudio, posljednji put u presudi od 17. prosinca 1987. (Ny Mølle Kro, 287/86, Zb., str. 5465.), da je svrha Direktive 77/187/EEZ osigurati, koliko je to moguće, zadržavanje prava zaposlenika u slučaju promjene poslodavca omogućujući im da ostanu u službi novog poslodavca pod istim uvjetima koji su bili dogovoreni s prenositeljem. Direktiva se stoga primjenjuje ako nakon ugovornog prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća dođe do promjene fizičke ili pravne osobe koja je odgovorna za vođenje poduzeća i koja na temelju te činjenice preuzme ugovorne obveze poslodavca u odnosu na zaposlenike poduzeća, neovisno o tome je li preneseno vlasništvo nad poduzećem ili nije.
- 10 Iz navedenoga proizlazi da ako nakon isteka ugovora o zakupu zakupac prestane biti poslodavac i treća strana postane poslodavac na temelju novog ugovora o zakupu sklopljenog s vlasnikom, taj postupak može biti obuhvaćen područjem primjene Direktive kako je definiran u članku 1. stavku 1. Činjenicom da se u takvom slučaju prijenos provodi u dvije faze tako da se poduzeće prvo ponovno prenese s izvornog zakupca na vlasnika, koji ga zatim prenosi na novog zakupca, ne sprječava se primjena Direktive, pod uvjetom da predmetni gospodarski subjekt zadrži svoj identitet, a to je posebno tako kad, kao u ovom slučaju, novi zakupac vodi poduzeće bez prekida s istim osobljem koje je bilo zaposleno u poduzeću prije prijenosa.
- 11 Zbog tih razloga na prvo pitanje valja odgovoriti da članak 1. stavak 1. Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. treba tumačiti u smislu da se Direktiva primjenjuje ako vlasnik poduzeća nakon prestanka ugovora o neprenosivom zakupu poduzeće da u zakup novom zakupcu koji ga nastavlja voditi bez prekida s istim osobljem koje je bilo otpušteno s radnog mjesta nakon isteka izvornog ugovora o zakupu.

Drugo pitanje

- 12 Svojim drugim pitanjem nacionalni sud u biti želi utvrditi može li se zaposlenik odreći prava koja su mu dodijeljena Direktivom 77/187/EEZ ako su nedostatci proizišli iz njegova odricanja nadoknađeni takvim prednostima da općenito nije stavljen u nepovoljniji položaj.
- 13 Vlada Ujedinjene Kraljevine i Komisija tvrde da bi odgovor na to pitanje trebao biti negativan u mjeri u kojoj se zaposlenik u odnosu na svojeg novog poslodavca ne može odreći prava koja su mu dodijeljena prisilnim odredbama Direktive. Međutim, vlada Ujedinjene Kraljevine navodi da bi zaposlenik trebao imati tu mogućnost ako ona postoji u odnosu na prenositelja. Preuzimatelj se nalazi u situaciji u kojoj bi se u takvom slučaju našao prenositelj; zaposlenik se stoga može dogоворити o izmjeni svojeg ugovora o radu s preuzimateljem unutar ograničenja koja bi se primjenjivala u odnosu na prenositelja. To stajalište valja prihvati.
- 14 Kao što je prethodno utvrđeno, svrha je Direktive 77/187/EEZ osigurati zaštitu prava proizišlih iz ugovora o radu ili radnog odnosa zaposlenika na koje utječe prijenos poduzeća. Budući da je ta zaštita pitanje javnog poretku i stoga ne ovisi o volji stranaka ugovora o radu, pravila Direktive, osobito ona koja se odnose na zaštitu zaposlenika od otpuštanja s radnog mjesta zbog prijenosa, moraju se smatrati prisilnima u smislu da se od njih ne može odstupiti na štetu zaposlenika.
- 15 Iz navedenoga proizlazi da se predmetni zaposlenici ne mogu odreći prava koja su im dodijeljena Direktivom i da se ta prava ne mogu ograničiti čak ni uz njihovu suglasnost. Na to tumačenje ne utječe ni činjenica da zaposlenik, kao u ovom slučaju, stječe nove prednosti kao nadoknadu za nedostatke proizišle iz izmjene njegova ugovora o radu tako da općenito nije stavljen u nepovoljniji položaj nego prije.
- 16 Međutim, kao što je Sud presudio u presudi od 11. srpnja 1985. (Mikkelsen, 105/84, Zb., str. 2639., 2646.), cilj je Direktive 77/187/EEZ ostvariti samo djelomično usklađivanje u predmetnom području, ponajprije proširenjem zaštite koja je zaposlenicima već neovisno zajamčena zakonima pojedinačnih država članica i na slučaj prijenosa poduzeća. Njome se ne utvrđuje jedinstvena razina zaštite u cijeloj Zajednici na temelju zajedničkih kriterija. Stoga se na Direktivu nije moguće pozvati samo kako bi se osiguralo da je zaposlenik u svojim odnosima s preuzimateljem zaštićen u istoj mjeri u kojoj je u skladu s pravilima prava predmetne države članice bio zaštićen u svojim odnosima s prenositeljem.
- 17 Posljedično, u mjeri u kojoj je nacionalnim pravom dopuštena izmjena radnog odnosa na način koji je nepovoljan za zaposlenike u situacijama koje ne uključuju prijenos poduzeća, osobito u pogledu njihove zaštite od otpuštanja s radnog mjesta, takva se izmjena ne isključuje samo zato što je poduzeće u međuvremenu preneseno te je stoga sporazum sklopljen s novim poslodavcem. Budući da u skladu s člankom 3. stavkom 1. Direktive prava i obveze prenositelja iz radnog odnosa subrogacijom prelaze na preuzimatelja, taj je odnos moguće izmijeniti u odnosu na preuzimatelja u istoj mjeri u kojoj ga je bilo moguće izmijeniti u odnosu na prenositelja, pri čemu prijenos poduzeća sam po sebi nikada ne može biti razlog za takvu izmjenu.
- 18 Na temelju prethodno navedenih razloga na drugo pitanje valja odgovoriti da se zaposlenik ne može odreći prava koja su mu dodijeljena prisilnim odredbama Direktive 77/187/EEZ, čak i ako su nedostatci proizišli iz njegova odricanja nadoknađeni takvim

prednostima da općenito nije stavljen u nepovoljniji položaj. Međutim, Direktivom nije zabranjen sporazum s novim poslodavcem o izmjeni radnog odnosa u mjeri u kojoj je ta izmjena dopuštena primjenjivim nacionalnim pravom u situacijama koje ne uključuju prijenos poduzeća.

Troškovi

- 19 Troškovi vlade Ujedinjene Kraljevine i Komisije Europskih zajednica, koje su podnijele očitovanja Sudu, ne nadoknađuju se. Budući da ovaj postupak ima značaj prethodnog pitanja za stranke glavnog postupka pred sudom koji je uputio zahtjev, na tom je sudu da odluči o troškovima postupka.

Slijedom navedenoga,

SUD (treće vijeće),

odlučujući o pitanjima koja je zahtjevom od 18. prosinca 1986. uputio Højesteret (Vrhovni sud), odlučuje:

- Članak 1. stavak 1. Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. treba tumačiti u smislu da se Direktiva primjenjuje ako vlasnik poduzeća nakon prestanka ugovora o neprenosivom zakupu poduzeće da u zakup novom zakupcu koji ga nastavlja voditi bez prekida s istim osobljem koje je bilo otpušteno s radnog mjesta nakon isteka izvornog ugovora o zakupu.**
- Zaposlenik se ne može odreći prava koja su mu dodijeljena prisilnim odredbama Direktive 77/187/EEZ, čak i ako su nedostatci proizšli iz njegova odricanja nadoknađeni takvim prednostima da općenito nije stavljen u nepovoljniji položaj. Međutim, Direktivom nije zabranjen sporazum s novim poslodavcem o izmjeni radnog odnosa u mjeri u kojoj je ta izmjena dopuštena primjenjivim nacionalnim pravom u situacijama koje ne uključuju prijenos poduzeća.**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourgu 10. veljače 1988.

[Potpisi]

* Jezik postupka: danski