

PRESUDA SUDA

16. prosinca 1992.(*)

„Zadržavanje prava radnika nakon prijenosa poduzeća”

U spojenim predmetima C-132/91, C-138/91 i C-139/91,

povodom zahtjeva za prethodnu odluku na temelju članka 177. UEEZ-a koji su uputili Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu, Savezna Republika Njemačka) (predmet C-132/91) i Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu, Savezna Republika Njemačka) (predmeti C-138/91 i C-139/91), u postupku pred tim sudovima između

Grigioriosa Katsikasa

i

Angelosa Konstantinidisa,

te između

Uwea Skreba

i

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

te između

Günthera Schrolla

i

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

o tumačenju članka 3. stavka 1. i članka 7. 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 1977., L 61, str. 26.),

SUD,

u sastavu: O. Due, predsjednik, C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias i M. Zuleeg, predsjednici vijeća, R. Joliét, J. C. Moitinho de Almeida i F. Grévisse, suci,

* Jezik postupka: njemački

nezavisni odvjetnik: W. Van Gerven,

tajnik: L. Hewlett, administratorica,

uzimajući u obzir pisana očitovanja koja su podnijeli:

- u predmetima C-138/91 i C-139/91, za tužitelje u glavnom postupku, Klaus Bertelsmann, odvjetnik član odvjetničke komore u Hamburgu,
- u predmetima C-138/91 i C-139/91, za njemačku vladu, Ernst Röder, *Ministerialrat* u Saveznom ministarstvu gospodarstva, u svojstvu agenta,
- u predmetu C-132/91, za njemačku vladu, Ernst Röder i Joachim Karl, *Regierungsdirektor* u istom ministarstvu, u svojstvu agenata,
- u trima predmetima, za Komisiju, Karen Banks i Bernd Langeheine, članovi pravne službe, u svojstvu agenata,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši usmena očitovanja tužiteljâ u glavnim postupcima, Uwea Skreba i Günthera Schrolla, društva PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, koje zastupa Manfred Confurius, odvjetnik član odvjetničke komore u Hamburgu, i Komisije na raspravi održanoj 7. listopada 1992.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 10. studenoga 1992.,

donosi sljedeću

Presudu

- 1 Rješenjem od 7. svibnja 1991., koje je Sud zaprimio 22. svibnja 1991., Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) (Radni sud u Bambergu, vijeće u Coburgu, Savezna Republika Njemačka) uputio je na temelju članka 177. UEEZ-a, u predmetu C-132/91, četiri prethodna pitanja koja se odnose na tumačenje članka 3. stavaka 1. i 7. 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 1977., L 61, str. 26., u daljnjem tekstu: direktiva).
- 2 Rješenjem od 4. travnja 1991., koje je Sud zaprimio 27. svibnja 1991., Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu, Savezna Republika Njemačka) uputio je na temelju članka 177. UEEZ-a dva prethodna pitanja, jednaka pitanjima u spojenim predmetima C-138/91 i C-139/91, koja se odnose na tumačenje članka 7. direktive.
- 3 Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu) postavio je pitanja u okviru spora između G. Katsikasa i njegova bivšeg poslodavca, A. Konstantinidisa, povodom isplate

raznih elemenata naknade za rad za razdoblje koje je prethodilo njegovom otkazu, koji je dobio 26. lipnja 1990.

- 4 Iz sadržaja spisa proizlazi da je G. Katsikas bio zaposlen u restoranu koji je vodio A. Konstantinidis, a koji je A. Konstantinidis dao u podnajam trećoj osobi od 2. travnja 1990. U ugovoru o podnajmu ta se treća osoba obvezala, među ostalim, da će A. Konstantinidisa osloboditi svih obveza koje proizlaze iz poslovanja restorana i, osobito, onih obveza koje se odnose na isplatu plaća i dodatnih naknada.
- 5 G. Katsikas odbio je raditi za tu treću osobu. Stoga mu je A. Konstantinidis dao otkaz 26. lipnja 1990.
- 6 A. Konstantinidis je pred Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu) tvrdio da više nije bio poslodavac G. Katsikasa nakon 2. travnja 1990. jer je na taj datum prenio poduzeće na treću osobu. Tvrdio je da se u tim okolnostima protiv njega nije mogla podnijeti tužba nacionalnom sudu.
- 7 Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu) stoga je odlučio prekinuti postupak i uputiti Sudu sljedeća prethodna pitanja:
 - „1. Dopušta li se člankom 3. stavkom 1. Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona, da se radnik kojeg prenositelj zapošljava na datum prijenosa, u smislu članka 1. stavka 1. Direktive 77/187 protivi prijenosu prava i obveza s prenositelja na preuzimatelja sprječavajući time da se navedeni prijenos provede?
 2. U slučaju niječnog odgovora na prvo pitanje:

Je li takvo pravo na protivljenje, predviđeno u pravnom uređenju države članice, odredba koja je povoljnija za radnika u smislu članka 7. Direktive 77/187?
 3. U slučaju potvrdnog odgovora na drugo pitanje:

Treba li članak 7. Direktive 77/187 tumačiti na način da (povoljniji) zakoni i drugi propisi koji se navode trebaju biti izričiti?
 4. U slučaju niječnog odgovora na treće pitanje:

Treba li članak 7. Direktive 77/187 tumačiti na način da pravosudna tijela država članica, na temelju tumačenja zakona i drugih propisa, mogu utvrditi „pravila” koja su povoljnija za radnike u smislu te odredbe?”
- 8 Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) uputio je pitanja u sporu između U. Skreba (predmet C-138/91) i G. Schrolla (predmet C-139/91), s jedne strane, i njihova poslodavca, društva PCO Stauereibetrieb Paetz (u daljnjem tekstu: PCO), s druge strane, povodom toga što su dobili otkaz.

- 9 PCO je dao otkaz U. Skrebu i G. Schrollu nakon što su odbili da se njihovi radni odnosi prenesu na društvo Carl Tiedemann, kojem je PCO prenio svoj odjel „utovar/istovar”, u kojem su najprije bile zaposleni.
- 10 Dvoje zaposlenika tvrdili su pred Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) da im se na temelju odredbi članka 613.a Bürgerliches Gesetzbuch (Građanski zakonik, u daljnjem tekstu: BGB), kako su tumačene u sudskoj praksi Bundesarbeitsgerichts (Savezni radni sud, Njemačka), dopušta da se protive prijenosu svojih radnih odnosa. PCO je odgovorio da je takvo pravo protivljenja u suprotnosti s odredbama direktive, kojima se predviđa automatski prijenos radnog odnosa na novog poslodavca.
- 11 Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) istaknuo je da prema ustaljenoj sudskoj praksi Bundesarbeitsgerichts (Savezni radni sud) koja se odnosi na članak 613.a BGB-a, „kad se dio poduzeća pravnim aktom prenosi na drugog vlasnika, protivljenjem radnika zaposlenog u tom dijelu poduzeća sprječava se da se njegov radni odnos prenese na preuzimatelja te je on i dalje u radnom odnosu s prenositeljem”.
- 12 Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) stoga pita o usklađenosti sudske prakse Bundesarbeitsgerichts (Savezni radni sud) s odredbama direktive, osobito s njezinim člankom 7., kojim se državama članicama omogućuje da primjene ili uvedu zakone i druge propise koji su povoljniji za radnika.
- 13 Stoga je Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) uputio Sudu u oba predmeta sljedeće pitanje:
„može li se radniku dodijeliti pravo na protivljenje prijenosu radnog odnosa na preuzimatelja nacionalnim propisom, kao povoljnija odredba u smislu članka 7. Direktive 77/187/EEZ?”
- 14 Za detaljniji prikaz činjenica u glavnom postupku, tijeka postupka i pisanih očitovanja podnesenih Sudu, upućuje se na izvještaj za raspravu. Ti dijelovi spisa u nastavku se spominju samo u onoj mjeri u kojoj je to nužno za obrazloženje Suda.
- 15 Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) i Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu) svojim pitanjima u biti nastoje utvrditi omogućuje li se nacionalnom sudu da na temelju odredbi članka 3. stavka 1. ili odredbi članka 7. direktive tumači odredbu nacionalnog prava na način da se njome radnicima koje prenositelj zapošljava na datum prijenosa poduzeća priznaje pravo protivljenja tomu da se preuzimatelju prenese njihov ugovor ili radni odnos.
- 16 U tom pogledu, pitanjima koja je postavio Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu) razrađuju se i pojašnjavaju različiti aspekti pitanja koje je postavio Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) u predmetima C-138/91 i C-139/91. Nadalje, ta pitanja treba ispitati zajedno te na njih treba dati jedan odgovor.
- 17 Tim se pitanjima u stvarnosti ističu dva različita problema.
- 18 Sudovi koji su uputili zahtjev najprije pitaju treba li članak 3. stavak 1. direktive tumačiti na način da se radnik kojeg prenositelj zapošljava na datum prijenosa, u smislu

članka 1. stavka 1. direktive, ne može protiviti prijenosu njegova ugovora ili radnog odnosa preuzimatelju.

- 19 Nadalje, ako se radnik ne može protiviti prijenosu njegova ugovora ili radnog odnosa na temelju članka 3. stavka 1. direktive, nacionalni sudovi pitaju treba li članak 7. direktive tumačiti na način da se tumačenje u sudskoj praksi odredbe nacionalnog prava, prema kojoj radnici imaju pravo protiviti se prijenosu njihova ugovora ili radnog odnosa preuzimatelju, ubraja u „zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike” navedene u tom članku.

Članak 3. stavak 1. direktive

- 20 Članak 3. stavak 1. direktive glasi:

„Prava i obveze prenositelja, koji na dan prijenosa, u smislu članka 1. stavka 1., proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa, na temelju takvog prijenosa prenose se na preuzimatelja.

Države članice mogu predvidjeti da je prenositelj i nakon datuma prijenosa u smislu članka 1. stavka 1., zajedno s preuzimateljem, odgovoran za obveze koje proizlaze iz ugovora o radu ili radnog odnosa.” [neslužbeni prijevod]

- 21 Sud dosljedno presuđuje (vidjeti presudu od 25. srpnja 1991., D'Urso, t. 9., 362/89, Zb., str. I-4105.) da se direktivom nastoji osigurati zadržavanje prava radnika u slučaju promjene vodstva poduzeća time što im se dopušta da kod novog poslodavca ostanu u službi pod istim uvjetima kao što su dogovoreni s prenositeljem. Pravila primjenjiva u slučaju prijenosa poduzeća ili poslovanja drugom vlasniku poduzeća stoga imaju za cilj, u interesu zaposlenika i koliko je god to moguće, zaštititi postojeće radne odnose koji su dio prenesene gospodarske cjeline.
- 22 Kao što je istaknuo Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) u obrazloženju svojih rješenja, Sud je u presudi od 5. svibnja 1988., Berg, t. 14. (144/87 i 145/87, Zb., str. 2559.) odlučio da članak 3. stavak 1. direktive treba tumačiti na način da je nakon datuma prijenosa prenositelj oslobođen svojih obveza koje proizlaze iz ugovora ili radnog odnosa samim činom prijenosa, čak i ako radnici zaposleni u poduzeću ne daju pristanak u tu svrhu ili mu se protive, no pod uvjetom da države članice mogu predvidjeti solidarnu odgovornost prenositelja i preuzimatelja nakon datuma prijenosa.
- 23 U tom predmetu, Hoge Raad der Nederlanden (Vrhovni sud Nizozemske) pitao je Sud je li potreban pristanak dotičnih radnika da prenositelj bude oslobođen obveza koje za njega proizlaze iz ugovorâ ili radnih odnosa u kojima je bio strana prije prijenosa, ako su ti ugovori ili radni odnosi preneseni na novog vlasnika poduzeća.
- 24 Stoga se postavljeno pitanje odnosi samo na slučaj koji je različit od onog koji su njemački sudovi predvidjeli u ovom predmetu u kojem se radnik ne protivi prijenosu njegova ugovora ili radnog odnosa, ali se protivi prijenosu obveza koje je prenositelj u vezi s njim ugovorio prije prijenosa na temelju ugovora o radu ili radnog odnosa.
- 25 Komisija je u svojim očitovanjima o predmetu C-132/91 istaknula i da je Sud u svojoj presudi od 10. veljače 1988., Tellerup, nazvanoj „Daddy's Dance Hall”, t. 15. (324/86,

Zb., str. 739.) presudio da je zaštita predviđena direktivom neovisna o volji strana ugovora o radu.

- 26 U tom je predmetu Hoejesteret (Vrhovni sud Danske) pitao Sud može li radnik prihvatiti izmjenu njegova radnog odnosa s novim vlasnikom poduzeća, čak i ako su nepovoljnosti koje za njega proizlaze iz te izmjene nadoknađene prednostima tako da se općenito ne nalazi u manje povoljnom položaju.
- 27 Stoga se i ta presuda odnosi na slučaj koji je različit od onog koji su njemački sudovi predvidjeli u ovom predmetu, u kojem se radnik ne protivi prijenosu njegova ugovora ili radnog odnosa, ali prihvaća izmjene ugovora o radu ili radnog odnosa koji ga povezuje s novim vlasnikom poduzeća.
- 28 Kako bi odgovorio na pitanje koje je postavio Hoejesteret (Vrhovni sud), Sud je u točkama 14. i 15. gore navedene presude Daddy's Dance Hall istaknuo da, s obzirom na to da se direktivom nastoji osigurati zaštita koja je pitanje pravnog poretka te je stoga neovisna od volje strana ugovora o radu, pravila direktive treba smatrati obveznima na način da od njih nije dopušteno odstupiti na način koji je nepovoljan za radnike. Iz toga je zaključio da se dotični radnici nisu mogli odreći prava koja su im dodijeljena direktivom te da se ne dopušta umanjeње tih prava, čak ni uz njihov pristanak.
- 29 Stoga Sud u dvije gore navedene presude nije namjeravao presuditi da odredbe članka 3. stavka 1. direktive treba tumačiti na način da se radnik ne može protiviti prijenosu njegova ugovora ili radnog odnosa.
- 30 Sud je, naprotiv, u točki 16. presude od 11. srpnja 1985., Danmols Inventar (105/84, Zb., str. 2639.) prihvatio da zaštita koja se nastoji osigurati direktivom nema svrhu ako sama zainteresirana osoba, nakon odluke koju je slobodno donijela, odluči da nakon prijenosa neće nastaviti radni odnos s novim vlasnikom poduzeća. U takvoj se situaciji članak 3. stavak 1. direktive ne primjenjuje.
- 31 Naime, iako se direktivom, kojom se predmetno područje samo djelomično usklađuje (vidjeti gore navedenu presudu Daddy's Dance Hall, t. 16.), omogućuje radniku da ostane u službi novog poslodavca pod istim uvjetima kao što su oni koje je dogovorio s prenositeljem, ona se ne može tumačiti kao da se njome obvezuje radnika da nastavi radni odnos s preuzimateljem.
- 32 Takva bi obveza ugrozila temeljna prava radnika, koji treba moći odabrati svojeg poslodavca te ga se ne može obvezati da radi za poslodavca kojeg nije slobodno odabrao.
- 33 Iz toga slijedi da se odredbama članka 3. stavka 1. direktive ne sprječava radnika da se odluči protiviti prijenosu njegova ugovora ili radnog odnosa te da time ne dobije zaštitu koja mu se dodjeljuje direktivom.
- 34 Međutim, kao što je Sud presudio (gore navedena presuda Berg, t. 12.), direktiva se ne odnosi na nastavak ugovora ili radnog odnosa s prenositeljem u slučaju u kojem radnik zaposlen u poduzeću ne želi ostati u službi preuzimatelja.

- 35 Iz toga slijedi da se direktivom, u slučaju u kojem radnik slobodno odluči da neće nastaviti ugovor ili radni odnos s preuzimateljem, ne obvezuje države članice da predvide da se ugovor ili radni odnos nastavlja s prenositeljem. U takvom slučaju, na državama članicama je da odrede što će se dogoditi s ugovorom ili radnim odnosom.
- 36 Države članice osobito mogu predvidjeti da u tom slučaju treba smatrati da je ugovor ili radni odnos raskinut na inicijativu zaposlenika ili na inicijativu poslodavca. Također mogu predvidjeti da se ugovor ili radni odnos nastavlja s prenositeljem.
- 37 Stoga na dio pitanja koja su postavili Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu) i Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu), koji se odnosi na članak 3. stavak 1. direktive, valja odgovoriti da odredbe tog članka treba tumačiti na način da se njima ne sprječava radnika zaposlenog kod prenositelja da se na datum prijenosa poduzeća, u smislu članka 1. stavka 1. direktive, protivi tome da se njegov ugovor o radu ili radni odnos prenese preuzimatelju. Međutim, direktivom se ne obvezuje države članice da, u slučaju u kojem radnik slobodno odluči da neće nastaviti ugovor ili radni odnos s preuzimateljem, predvide da se ugovor ili radni odnos nastavlja s prenositeljem. Direktiva se tome niti ne protivi. U tom slučaju, na državama članicama je da odrede što će se dogoditi s ugovorom ili radnim odnosom s prenositeljem.

Članak 7. direktive

- 38 Pitanja koja su postavili Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu) i Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu) odnose se, s jedne strane, na to odnose li se pojmovi „zakoni i drugi propisi” iz članka 7. direktive i na tumačenje koje pridaju nacionalni sudovi zakonima i drugim propisima u nacionalnom pravu i, s druge strane, na to je li takvo tumačenje, kojim se radniku priznaje pravo na protivljenje prijenosu njegova ugovora ili radnog odnosa, odredba koja je „povoljnija za radnike” u smislu članka 7. direktive.
- 39 U pogledu prvog pitanja valja podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi Suda (vidjeti presudu od 16. travnja 1991., Eurim-Pharm, t. 15., C-347/89, Zb., str. I-1747.), doseg zakona i drugih propisa treba ocijeniti s obzirom na tumačenje koje im pridaju nacionalni sudovi.
- 40 Iz toga proizlazi da pod „zakonima i drugim propisima” u smislu članka 7. direktive treba podrazumijevati zakone i druge propise države članice kako ih tumače sudovi te države.
- 41 U pogledu drugog pitanja dovoljno je istaknuti, s jedne strane, da je Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu) izričito naveo da postavlja takvo pitanje samo ako Sud odgovori da se člankom 3. stavkom 1. direktive radniku zabranjuje da se protivi prijenosu njegova ugovora ili radnog odnosa preuzimatelju i, s druge strane, da iz obrazloženja rješenja Arbeitsgerichta Hamburg (Radni sud u Hamburgu) proizlazi da je taj sud postavio to pitanje Suda samo ako bude smatrao da se člankom 3. stavkom 1. direktive sprječava ostvarivanje prava na protivljenje radnika.
- 42 Budući da je Sud u točki 37. ove presude odgovorio da se odredbama članka 3. stavka 1. direktive ne sprječava radnika zaposlenog kod prenositelja da se protivi prijenosu njegova ugovora o radu ili radnog odnosa preuzimatelju, nije potrebno odgovoriti na

pitanja koja se odnose na doseg izraza „odredbe [...] povoljnije za radnika” iz članka 7. direktive.

Troškovi

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

Slijedom navedenog,

SUD,

odgovarajući na pitanja koja mu je Arbeitsgericht Bamberg (Radni sud u Bambergu, Savezna Republika Njemačka) uputio rješenjem od 7. svibnja 1991. i Arbeitsgericht Hamburg (Radni sud u Hamburgu, Savezna Republika Njemačka) rješenjima od 4. travnja 1991., odlučuje:

- „1. **Odredbe članka 3. stavka 1. Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona, treba tumačiti na način da se njima ne sprječava da se radnik kojeg prenositelj zapošljava na datum prijenosa poduzeća, u smislu članka 1. stavka 1. direktive, protivi tome da se preuzimatelju prenese njegov ugovor ili radni odnos. Međutim, direktivom se ne obvezuje države članice da, u slučaju u kojem radnik slobodno odluči da neće nastaviti ugovor ili radni odnos s preuzimateljem, predvide da se ugovor ili radni odnos nastavlja s prenositeljem. Direktiva se tome niti ne protivi. U tom slučaju, na državama članicama je da odrede što će se dogoditi s ugovorom ili radnim odnosom s prenositeljem.**
2. **Iz toga proizlazi da pod ‚zakonima i drugim propisima’ u smislu članka 7. direktive treba podrazumijevati zakone i druge propise države članice kako ih tumače sudovi te države.”**

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourgu 16. prosinca 1992.

[potpisi]