

PRESUDA SUDA

8. lipnja 1994.(\*)

„Zaštita prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća”

U predmetu C-382/92,

**Komisija Europskih zajednica**, koju zastupa Karen Banks, članica pravne službe, u svojstvu agenta, s izabranom adresom za dostavu u Luxembourg, kod Georgiosa Kremlisa, člana pravne službe, Centre Wagner, Kirchberg,

tužitelj,

protiv

**Ujedinjene Kraljevine Velike Britanije i Sjeverne Irske**, koju je u početku zastupala Sue Cochrane, a zatim John E. Collins, iz Treasury Solicitor's Departmenta, u svojstvu agenta, uz asistenciju Derricka Wyatta, *QC*, s izabranom adresom za dostavu u Luxembourg u sjedištu veleposlanstva Ujedinjene Kraljevine, 14 boulevard Roosevelt,

tuženika,

povodom zahtjeva za utvrđenje da je Ujedinjena Kraljevina, ne prenijevši ispravno u nacionalno pravo razne odredbe 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 pogona (SL L 61, str. 26.), povrijedila obveze koje ima na temelju Ugovora o EEZ-u,

SUD,

u sastavu: O. Due, predsjednik, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida i M. Diez de Velasco, predsjednici vijeća, C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (izvjestitelj), P. J. G. Kapteyn i J. L. Murray, suci,

nezavisni odvjetnik: W. Van Gerven,

tajnik: J.-G. Giraud,

uzimajući u obzir izvještaj za raspravu,

saslušavši izlaganja stranaka na raspravi održanoj 12. siječnja 1994.,

saslušavši mišljenje nezavisnog odvjetnika na raspravi održanoj 2. ožujka 1994.,

donosi sljedeću

## Presudu

- 1 Zahtjevom podnesenim tajništvu Suda 21. listopada 1992., Komisija Europskih zajednica podnijela je, na temelju članka 169. Ugovora o EEZ-u, tužbu radi utvrđenja da je Ujedinjena Kraljevina, ne prenijevši ispravno u nacionalno pravo razne odredbe 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 pogona (SL L 61, str. 26., u daljnjem tekstu: direktiva), povrijedila obveze koje ima na temelju Ugovora.
- 2 Direktiva, koja se osobito temelji na članku 100. Ugovora, nastoji „osigurati zaštitu zaposlenika u slučaju promjene poslodavca, posebno kako bi se osigurala zaštita njihovih prava” (druga uvodna izjava) [neslužbeni prijevod]. U njoj se navodi da u državama članicama još postoje razlike koje se odnose na opseg zaštite zaposlenika u tom pogledu, i da te razlike treba smanjiti (treća uvodna izjava). Ona ističe da te razlike mogu imati izravni učinak na funkcioniranje zajedničkog tržišta (četvrta uvodna izjava). Također smatra potrebnim „promicanje usklađivanja zakonodavstava u ovom području uz održavanje napretka u smislu članka 117. Ugovora” (peta uvodna izjava) [neslužbeni prijevod].
- 3 Direktiva se primjenjuje, u skladu s njezinim člankom 1. stavkom 1., na „prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili pogona na drugog poslodavca, koji je posljedica ugovornog prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća” [neslužbeni prijevod].
- 4 Članak 3. direktive određuje da se prava i obveze, koje na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa, na temelju takvog prijenosa prenose na preuzimatelja. Na temelju članka 4., prienos poduzeća ne daje prenositelju ili preuzimatelju razlog za davanje otkaza. Članak 5. direktive pruža zaštitu, u određenim uvjetima, statusa i funkcije predstavnika radnika na koje utječe prienos. Naposljetku, članak 6. direktive propisuje prenositelju i preuzimatelju određene dužnosti obavještanja radnika na koje utječe prienos i savjetovanja s njima.
- 5 Na temelju članka 8., država članica bile su dužne uskladiti se s direktivom u roku od dvije godine od njezinog priopćavanja. S obzirom na to da je u Ujedinjenoj Kraljevini direktiva priopćena 16. veljače 1977., taj je rok istekao 16. veljače 1979.
- 6 Odredbe direktive prenesene su u Ujedinjenoj Kraljevini putem Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (uredba iz 1981. o zaštiti zaposlenika u slučaju prijenosa poduzeća, dalje u tekstu: uredba). Ta je uredba u određenim točkama izmijenjena Trade Union Reform and Employment Rights Actom 1993, nakon podnošenja tužbe u ovom postupku.
- 7 Komisija smatra da je Ujedinjena Kraljevina povrijedila obveze koje ima na temelju direktive i članka 5. Ugovora iz sljedećih razloga. Prvo, uredba ne osigurava obavještanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima u svim slučajevima predviđenima direktivom, jer ni ta uredba ni ijedna odredba britanskog prava ne predviđaju određivanje predstavnika radnika kada poslodavac odbija priznati takve predstavnike. Drugo, područje primjene uredbe ograničeno je na situacije kada je

preneseno poduzeće u vlasništvu prenositelja. Treće, područje primjene uredbe ne obuhvaća neprofitna poduzeća. Četvrto, uredba ne obvezuje prenositelja ili preuzimatelja koji predviđaju mjere u pogledu svojih radnika da pravodobno provedu savjetovanja o tim mjerama s predstavnicima tih radnika s ciljem postizanja sporazuma. Peto, uredba ne određuje učinkovite sankcije protiv poslodavca koji ne poštuje direktivom predviđene obveze obavještanja predstavnika radnika i savjetovanja s njima.

### **Prvi prigovor**

- 8 Prvi prigovor Komisije odnosi se na prenošenje članka 6. direktive u britansko pravo.
- 9 Taj članak određuje da prenositelj i preuzimatelj moraju predstavnike svojih radnika na koje prijenos utječe obavijestiti o razlozima prijenosa, pravnim, gospodarskim i socijalnim posljedicama prijenosa kao i o mjerama predviđenim u pogledu radnika. Prenositelj mora o tome obavijestiti predstavnike svojih radnika pravodobno, prije nego što se prijenos izvrši. Preuzimatelj mora o tome obavijestiti predstavnike svojih radnika pravodobno, u svakom slučaju prije nego što prijenos počne neposredno utjecati na njihove uvjete rada i zaposlenja (stavak 1.). Ako prenositelj ili preuzimatelj predvide mjere u vezi sa svojim radnicima, o tim se mjerama moraju pravodobno savjetovati s predstavnicima svojih radnika radi postizanja sporazuma (stavak 2.).
- 10 Države članice mogu ograničiti obveze navedene u stavcima 1. i 2. na prijenose koji uzrokuju promjenu na razini pogona koja može imati za posljedicu ozbiljne nepogodnosti za znatan broj radnika, ako nacionalno zakonodavstvo predviđa mogućnost da se predstavnici radnika posluže arbitražom kako bi dobili odluku o mjerama koje će se poduzeti u vezi s radnicima (članak 6. stavak 3.). Države članice mogu ograničiti obveze navedene u stavcima 1. do 3. na poduzeća ili pogone koji, što se tiče broja zaposlenih radnika, udovoljavaju uvjetima za odabir ili imenovanje kolektivnog tijela za zastupanje radnika (članak 6. stavak 4.). Naposljetku, države članice mogu predvidjeti da, u slučaju kada u poduzeću ili pogonu nema predstavnika radnika, dotični radnici moraju biti unaprijed obaviješteni o nastupu prijenosa (članak 6. stavak 5.).
- 11 Na temelju članka 2. točke (c) direktive, pojam „predstavnici radnika” treba za potrebe direktive tumačiti kao „predstavnici radnika predviđeni zakonodavstvom ili praksom država članica, uz izuzetak članova administrativnih, upravljačkih ili nadzornih tijela društva koji zastupaju radnike u tim tijelima u određenim državama članicama”. [neslužbeni prijevod]
- 12 Komisija tvrdi da je Ujedinjena Kraljevina povrijedila obveze koje ima na temelju članka 6. direktive time što ne predviđa mehanizam određivanja predstavnika radnika u poduzeću kada poslodavac odbija priznati takve predstavnike. Prema njezinom mišljenju, koristan učinak članka 6. direktive podrazumijeva da države članice poduzmu sve mjere kako bi osigurale da, uz iznimke, predstavnici radnika budu određeni u poduzeću, jer kada ih nema, obveze obavještanja i savjetovanja utvrđene u članku 6. direktive ne mogu se poštovati. Ističe da britansko pravo, sprečavajući određivanje predstavnika radnika u poduzeću kada poslodavac nije suglasan, ne ispunjava taj uvjet.
- 13 Vlada Ujedinjene Kraljevine priznaje da u Ujedinjenoj Kraljevini zastupanje radnika u poduzeću tradicionalno počiva na dobrovoljnom priznavanju sindikata od strane poslodavca i iz tog razloga poslodavac koji ne priznaje sindikat ne podliježe obvezama

obavještanja i savjetovanja navedenim u članku 6. direktive. Međutim, tvrdi da direktiva nije bila namijenjena izmjeni nacionalnih pravila ili praksa o određivanju predstavnika radnika. Navodi da u svojem članku 2. točki (c) direktiva određuje da se predstavnicima radnika smatraju predstavnici radnika „predviđeni zakonodavstvom ili praksom država članica” [neslužbeni prijevod]. Također ističe da se direktiva ograničava na djelomično usklađivanje pravila zaštite radnika u vrijeme prijenosa poduzeća, da od država članica ne zahtijeva da osiguraju posebno zastupanje radnika kako bi ispunile obveze koje određuje i da je sam zakonodavac Zajednice predvidio mogućnost da se nacionalnim pravom ne zahtijeva zastupanje radnika u prenesenom poduzeću, što je jasno iz članka 6. stavka 5. direktive.

- 14 Stajalište vlade Ujedinjene Kraljevine ne može se prihvatiti.
- 15 Usklađujući pravila koja se primjenjuju na zaštitu prava radnika u slučaju prijenosa poduzeća, zakonodavac Zajednice namjeravao je istovremeno osigurati usporedivu zaštitu prava radnika u različitim državama članicama i uskladiti troškove koje takva zaštitna pravila uzrokuju za poduzeća Zajednice.
- 16 S tim ciljem, članak 6. direktive u svojim staccima 1. i 2. određuje načelo obaveznog obavještanja predstavnika radnika i, prema potrebi, savjetovanja s tima, kako kod prenositelja tako i kod preuzimatelja, uz iznimke osobito predviđene u stavku 4.
- 17 Na temelju članka 8. stavka 1. direktive, države članice imaju rok od dvije godine računajući od dana priopćenja direktive da izmijene, ako je potrebno, svoje nacionalno pravo kako bi se u tom pogledu uskladilo s direktivom.
- 18 Tumačenje članka 6. direktive nije dovedeno u pitanje tekstem članka 2. točke (c), suprotno onome što tvrdi vlada Ujedinjene Kraljevine. Naime, članak 2. točka (c) ne upućuje jasno i jednostavno na pravila koja su na snazi u državama članicama što se tiče određivanja predstavnika radnika. Isključivo državama članicama prepušta zadatak da utvrde na koje načine treba odrediti predstavnike radnika prema kojima na temelju članka 6. stavaka 1. i 2. direktive postoji obveza obavještanja i savjetovanja.
- 19 Prema tumačenju koje je predložila vlada Ujedinjene Kraljevine, države članice mogle bi određivati slučajeve u kojima predstavnici radnika mogu biti obaviješteni i savjetovani, jer su obavještanje predstavnika radnika i savjetovanje s njima mogući samo u poduzećima u kojima nacionalno pravo predviđa određivanje predstavnika radnika. Takvo tumačenje omogućilo bi stoga državama članicama da članak 6. direktive liše njegovog punog učinka.
- 20 Sud je već ustvrdio, osobito u presudi od 6. srpnja 1982., Komisija/Ujedinjena Kraljevina (61/81, Zb., str. 2601.), da je nacionalno zakonodavstvo koje omogućuje sprečavanje zaštite koja je radnicima bezuvjetno zajamčena direktivom protivno pravu Zajednice.
- 21 Vlada Ujedinjene Kraljevine protiv toga ističe i da iz samog teksta članka 6. stavka 5. direktive proizlazi da je zakonodavac Zajednice, budući da je države članice ovlastio, bez ijednog ograničenja, da propišu da dotični radnici mogu biti izravno obaviješteni o nastupu prijenosa kada u poduzeću ili pogonu ne postoje predstavnici radnika, predvidio mogućnost da se nacionalnim zakonodavstvom ili praksom ne osigura zastupanje radnika u slučajevima osim onih vrlo ograničenih koje je predvidjela Komisija.

- 22 Članak 6. stavak 5. direktive doista predviđa mogućnost da ne postoje predstavnici radnika u poduzeću ili pogonu. Ipak, na tu se odredbu ne može gledati odvojeno i neovisno od drugih odredaba članka 6. direktive.
- 23 Kako je gore navedeno, članak 6. direktive u svojim staccima 1. i 2. predviđa obvezu obavještanja predstavnika radnika i savjetovanja s njima u slučaju prijenosa poduzeća. U staccima 3. i 4. navode se slučajevi u kojima države članice mogu, u određenim uvjetima, ograničiti tu obvezu. Stavak 4. osobito omogućuje državama članicama da iz te obveze izuzmu poduzeća ili pogone koji, u pogledu broja zaposlenih radnika, ne udovoljavaju uvjetima za odabir ili imenovanje kolektivnog tijela za zastupanje radnika. Kako bi se izbjeglo da radnici time budu lišeni svake zaštite, članak 6. stavak 5. direktive omogućuje državama članicama da osiguraju da radnici ipak budu obavezno obaviješteni o nastupu prijenosa.
- 24 Namjera zakonodavca Zajednice nije stoga bila da različitim nacionalnim pravnim poretcima omogući da toleriraju neodređivanje predstavnika radnika, s obzirom na to da je takvo određivanje nužno za ispunjavanje obveza navedenih u članku 6. direktive.
- 25 Vlada Ujedinjene Kraljevine također navodi da direktiva ne zahtijeva od država članica da predvide poseban mehanizam zastupanja radnika isključivo s ciljem ispunjavanja obveza direktive kada u poduzeću ne postoje predstavnici radnika na temelju nacionalnog prava.
- 26 Iako je točno da direktiva ne sadrži ni jednu odredbu namijenjenu izričito za postupanje u takvom slučaju, ta okolnost ne utječe na povezane odredbe članka 6. i 8. direktive, koji obvezuju države članice da poduzmu sve potrebne mjere kako bi se osiguralo da u slučaju prijenosa poduzeća radnici budu obaviješteni i da se s njima provede savjetovanje posredstvom njihovih predstavnika.
- 27 Naposljetku, vlada Ujedinjene Kraljevine ne može se osloniti na činjenicu da direktiva samo djelomično usklađuje pravila zaštite radnika i da nije bila namijenjena izmjeni nacionalnih pravila u području zastupanja radnika.
- 28 Direktiva zasigurno osigurava samo djelomično usklađivanje pravila zaštite radnika u slučaju promjene poslodavca (vidjeti osobito presude od 11. srpnja 1985., pod nazivom „Mikkelsen”, Danmols Inventar, 105/84, Zb., str. 2639., t. 26., i od 10. veljače 1988., Daddy's Dance Hall, 324/86, Zb., str. 739., t. 16.). Stoga nije namijenjena potpunom usklađenju nacionalnih sustava zastupanja radnika u poduzeću. Međutim, ograničeni karakter takvog usklađivanja ne može lišiti korisnog učinka odredbe direktive, osobito odredbe njezinog članka 6. Naime, ne može spriječiti da države članice budu obvezne poduzeti sve odgovarajuće mjere kako bi se odredili predstavnici radnika s ciljem obavještanja i savjetovanja utvrđenih u članku 6. direktive.
- 29 Vlada Ujedinjene Kraljevine sama priznaje da prema stvarnom stanju britanskog prava radnici na koje utječe prijenos poduzeća ne uživaju zaštitu predviđenu člankom 6. direktive kada se poslodavac protivi postojanju predstavnika radnika u svojem poduzeću.
- 30 U tim uvjetima, britansko pravo, koje ostavlja poslodavcu mogućnost dovođenja u pitanje zaštite koja je u korist radnika predviđena člankom 6. staccima 1. i 2. direktive,

treba smatrati protivnim odredbama članka 6. direktive (vidjeti, analogijom, presudu Komisija/Ujedinjena Kraljevina).

31 Prvi prigovor Komisije stoga treba prihvatiti.

### **Drugi prigovor**

32 Svojim drugim prigovorom Komisija ističe da se uredba, kako je tumače britanski sudovi, ne primjenjuje na prijenose koji ne obuhvaćaju prijenos vlasništva poduzeća, suprotno onome što određuju odredbe članka 1. stavka 1. direktive kako ih tumači Sud. Komisija se u tom pogledu poziva na presudu od 17. prosinca 1987., *Ny Møelle Kro* (287/86, Zb., str. 5465.) i gore navedenu presudu *Daddy's Dance Hall*.

33 Vlada Ujedinjene Kraljevine ističe da je, s obzirom na to da u skladu sa sudskom praksom House of Lords uredbu treba tumačiti u svjetlu direktive i tumačenja koje joj daje Sud, područje primjene uredbe istovjetno onome direktive, iako ta uredba ne navodi izričito da prijenos u smislu te uredbe ne obuhvaća nužno prijenos vlasništva poduzeća.

34 Članak 3. uredbe određuje da se ona primjenjuje na „prijenos, s jedne osobe na drugu, poduzeća ili dijela poduzeća koji su neposredno prije prijenosa smješteni u Ujedinjenoj Kraljevini”.

35 Te odredbe same po sebi ne isključuju iz područja primjene uredbe promjene poslodavca kod kojih nema prijenosa vlasništva poduzeća.

36 Osim toga, opseg nacionalnih zakona ili drugih propisa mora se ocijeniti vodeći računa o tumačenju koje im daju nacionalni sudovi (vidjeti presudu od 16. prosinca 1992., *Katsikas i dr.*, C-132/91, C-138/91 i C-139/91, Zb., str. I-6577., t. 39.).

37 Valja istaknuti da odluke britanskih sudova na koje se Komisija poziva u potporu svojem drugom prigovoru datiraju prije presude House of Lords koju navodi vlada Ujedinjene Kraljevine, a koja je donesena 16. ožujka 1989. i iz koje proizlazi, kako priznaje Komisija, da uredbu treba tumačiti, koliko je moguće, u skladu s tekstom i ciljevima direktive kao i s tumačenjem koje joj daje Sud. Komisija ne navodi nijednu sudsku odluku donesenu nakon te presude i protivnu odredbama članka 1. stavka 1. direktive, u tumačenju koje mu daje Sud.

38 U tim uvjetima, Komisija nije ustanovila da je datum isteka roka utvrđenog u obrazloženom mišljenju bio 26. svibnja 1991. pa članak 3. uredbe ima opseg koji mu dodjeljuje Komisija.

39 Slijedom navedenog, drugi prigovor Komisije treba odbiti.

### **Treći prigovor**

40 Svojim trećim prigovorom Komisija ističe da se uredba, kako je tumače britanski sudovi, ne primjenjuje na neprofitna poduzeća, suprotno onome što određuju odredbe članka 1. stavka 1. direktive kako ih tumači Sud. Komisija se u tom pogledu poziva na presudu od 19. svibnja 1992., *Redmond Stichting* (C-29/91, Zb., str. I-3189.).

- 41 Članak 2. stavak 1. uredbe definira pojam „poduzeća” tako da uključuje „svaku trgovinu ili poslovanje”, ali izričito isključuje „svako poduzeće ili dio poduzeća koje nema karakter poduzeća komercijalne prirode”. Kako ističe Komisija, čije tvrdnje vlada Ujedinjene Kraljevine nije ozbiljno osporila, uredbu treba tumačiti na način da se ne primjenjuje na prijenose neprofitnih poduzeća.
- 42 Vlada Ujedinjene Kraljevine ističe da se direktiva ne može primjenjivati, kako zahtijeva Komisija, na prijenose neprofitnih poduzeća s obzirom na to da ta poduzeća, koja ne obavljaju „gospodarsku djelatnost”, u smislu Ugovora, ne ulaze u njezino područje primjene.
- 43 Taj argument treba odbiti.
- 44 Naime, Sud je već prihvatio, barem implicitno, u kontekstu prava tržišnog natjecanja (vidjeti presudu od 23. travnja 1991., Höfner i Elser, C-41/90, Zb., str. I-1979.) ili socijalnog prava (vidjeti, u stvari, za primjenu direktive, presudu Redmond Stichting) da subjekt može obavljati gospodarsku djelatnost i smatrati se „poduzećem” u svrhu primjene normi prava Zajednice čak i ako je neprofitan.
- 45 Iz te sudske prakse proizlazi da činjenica da poduzeće obavlja neprofitnu djelatnost nije sama po sebi dovoljna da toj djelatnosti oduzme gospodarski karakter niti da isključi poduzeće iz područja primjene direktive.
- 46 Stoga područje primjene direktive nije ograničeno samo na profitna poduzeća, kako tvrdi vlada Ujedinjene Kraljevine.
- 47 Iz toga proizlazi da je, ograničavajući primjenu nacionalnih pravila o prenošenju direktive na prijenose profitnih poduzeća, vlada Ujedinjene Kraljevine povrijedila obveze koje ima na temelju članka 1. stavka 1. direktive. Treći prigovor Komisije je stoga osnovan.

#### **Četvrti prigovor**

- 48 Komisija tvrdi da uredba nije u potpunosti prenijela odredbe članka 6. stavka 2. direktive, jer obvezuje prenositelja ili preuzimatelja koji predviđaju poduzimanje mjera u pogledu radnika na koje utječe prijenos da se savjetuju samo s predstavnicima sindikata koje priznaju, da razmotre sve primjedbe tih predstavnika, da odgovore na te primjedbe i, ako ih odbijaju, da navedu razloge, dok članak 6. stavak 2. direktive nameće obvezu savjetovanja s predstavnicima radnika „s ciljem postizanja sporazuma”.
- 49 Vlada Ujedinjene Kraljevine priznaje da njezino zakonodavstvo nije usklađeno s direktivom po tom pitanju.
- 50 S tim u vezi dovoljno je istaknuti da se odredbama uredbe od prenositelja ili preuzimatelja ne zahtijeva da u pogledu radnika na koje utječe prijenos predvide poduzimanje mjera za savjetovanje s predstavnicima tih radnika „s ciljem postizanja sporazuma”, kako zahtijeva članak 6. stavak 2. direktive.
- 51 Slijedom navedenog, četvrti prigovor Komisije treba prihvatiti.

## Peti prigovor

- 52 Komisija tvrdi da sankcije određene člankom 11. uredbe u slučaju kada prenositelj ili preuzimatelj ne poštuju svoju obvezu savjetovanja s predstavnicima radnika i obavještanja predstavnika radnika, nisu dovoljno odvraćajuće za poslodavce. Ističe da se naknade koje se poslodavcu mogu, ako je to primjereno, naložiti da ih isplati zaposlenicima na temelju članka 11. uredbe, a koje su u svakom slučaju ograničene na maksimalni iznos, mogu prebiti sa „zaštitnom naknadom” koja se poslodavcu također može naložiti da je isplati zaposlenicima ako poslodavac ne poštuje odredbe članka 99. Employment Protection Acta 1975 (u daljnjem tekstu: EPA) koje od poslodavca zahtijevaju da se u slučaju poslovno uvjetovanog otkaza savjetuje s predstavnicima radnika.
- 53 Prigovor se tako odnosi na hipotezu u kojoj poslodavac kumulativno provodi prijenos poduzeća ili pogona i onda zaposlenicima daje poslovno uvjetovani otkaz.
- 54 Vlada Ujedinjene Kraljevine tvrdi da je njezino zakonodavstvo usklađeno s direktivom u mjeri u kojoj određuje gornju granicu iznosa koji se poslodavcu može naložiti za isplatu zaposlenicima, ali priznaje da nije usklađeno s direktivom u tome što predviđa da se naknade zaposlenicima mogu u cijelosti ili djelomično prebiti s iznosima koje im je poslodavac inače dužan platiti. Ističe također da bi prijedlog zakona koji je u postupku usvajanja trebao izmijeniti zakonodavstvo po tim dvama pitanjima.
- 55 Kada direktiva Zajednice ne određuje posebnu sankciju za povredu njezinih odredaba ili se u tom pogledu poziva na nacionalne zakone i druge propise, članak 5. Ugovora zahtijeva od država članica da poduzmu sve potrebne mjere kako bi se zajamčila primjena i učinkovitost prava Zajednice. U tom pogledu, zadržavajući diskrecijsko pravo na izbor sankcija, države članice moraju prije svega osigurati da povrede prava Unije budu sankcionirane pod postupovnim i materijalnim uvjetima koji odgovaraju onima koji se primjenjuju na povrede nacionalnog prava koje su slične naravi i važnosti i koji, u svakom slučaju, odgovaraju sankcijama koje su po svojoj naravi učinkovite, razmjerne i odvraćajuće (vidjeti, u pogledu propisa Zajednice, presude od 21. rujna 1989., Komisija/Grčka, 68/88, Zb., str. 2965., t 23. i 24., i od 2. listopada 1991., Vandevenne i dr., C-7/90, Zb., str. I-4371., t. 11.).
- 56 Na temelju članka 11. stavka 4. uredbe, poslodavcu koji se nije savjetovao s predstavnicima radnika za vrijeme prijenosa poduzeća može se naložiti plaćanje odgovarajuće naknade radnicima na koje utječe prijenos. Na temelju stavka 11. tog članka, iznos naknade ne može prijeći maksimalni iznos koji je Trade Union Reform and Employment Rights Actom 1993 povećan s dvotjedne na četverotjednu plaću dotičnog radnika. Međutim, u skladu sa stavkom 7. članka 11. kada poslodavac, između ostaloga, radnicima daje poslovno uvjetovani otkaz bez savjetovanja s predstavnicima radnika, što je protivno onome što određuje članak 99. EPA-e, svaka se naknada štete može prebiti sa „zaštitnom naknadom” koja se kasnije može naložiti poslodavcu da je isplati radniku na temelju EPA-e i, obrnuto, „zaštitna naknada” može se prebiti s naknadom štete radniku koja se kasnije može naložiti poslodavcu da je isplati radniku.
- 57 Stoga kada zaposlenici prenesenog poduzeća postaju predmetom poslovno uvjetovanog otkaza i poslodavcu je naloženo da im isplati „zaštitnu naknadu” zbog nepoštovanja obveza savjetovanja sa predstavnicima radnika i obavještanja predstavnika radnika u



skladu s člankom 99. EPA-e, poslodavac je novčano kažnjen na temelju uredbe samo u mjeri u kojoj iznos te sankcije prelazi iznos „zaštitne naknade”. Ta novčana sankcija je tako oslabljena, ako ne i u potpunosti ukinuta. Pored toga, nametanje gornje granice iznosa koji se može naložiti poslodavcu da plati kao naknadu na temelju uredbe, prije svega na razini na kojoj je određena prije stupanja na snagu Trade Union Reform and Employment Rights Acta 1993, ograničava slučajeve u kojima se „zaštitna naknada” može prekoračiti.

- 58 Proizlazi da, pod pretpostavkom da je poslodavac također u prekršaju na temelju EPA-e, sankcija nije uistinu odvratajućeg karaktera. Stoga britansko zakonodavstvo nije po tom pitanju usklađeno sa zahtjevima članka 5. Ugovora.
- 59 Slijedom navedenog, peti prigovor Komisije treba prihvatiti.
- 60 Iz prethodnih razmatranja proizlazi da je, time što ne predviđa određivanje predstavnika radnika bez pristanka poslodavca, što isključuje neprofitna poduzeća iz područja primjene uredbe, što ne obvezuje prenositelja ili preuzimatelja koji predviđaju mjere u pogledu svojih radnika da se pravodobno savjetuju s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma te time što ne predviđa učinkovitu sankciju u slučaju da poslodavac ne obavijesti predstavnike radnika i ne savjetuje se s predstavnicima radnika, Ujedinjena Kraljevina povrijedila obveze koje ima na temelju direktive i članka 5. Ugovora o EEZ-u.

#### **Troškovi**

- 61 U skladu s člankom 69. stavkom 2. Poslovnika, svakoj stranci koja ne uspije u postupku nalaže se snošenje troškova. Međutim, u skladu sa stavkom 3. prvim podstavkom istog članka, Sud može naložiti podjelu troškova ili odlučiti da svaka stranka snosi vlastite troškove ako stranke djelomično uspiju u svojim zahtjevima.
- 62 Budući da Ujedinjena Kraljevina nije uspjela u većini svojih tužbenih zahtjeva, treba joj naložiti snošenje troškova.

Slijedom navedenog,

SUD

proglašava i presuđuje:

- 1. Time što ne predviđa određivanje predstavnika radnika bez suglasnosti poslodavca, što isključuje neprofitna poduzeća iz područja primjene uredbe namijenjene provedbi 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 pogona, što ne obvezuje prenositelja ili preuzimatelja koji predviđaju mjere u pogledu svojih radnika da se pravodobno savjetuju s predstavnicima radnika s ciljem postizanja sporazuma te time što ne predviđa učinkovitu sankciju u slučaju da poslodavac ne obavijesti predstavnike radnika i ne savjetuje se s predstavnicima radnika, Ujedinjena Kraljevina povrijedila je obveze koje ima na temelju direktive i članka 5. Ugovora o EEZ-u.**

2. U preostalom dijelu tužba se odbija.
3. Ujedinjenoj Kraljevini nalaže se snošenje troškova.

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourg 8. lipnja 1994.

[Potpisi]

---

\* Jezik postupka: engleski

RADNI PRIJEVOD