

UDK 349.2 (4-6EU)

Prenošenje ugovora o radu u svjetlu novih odluka Suda Europske unije

Ivan Matić, mag. iur.¹

Sažetak:

Pitanje prenošenja ugovora na novog poslodavca je na razini Europske unije prvotno bilo regulirano Direktivom Vijeća 77/187/EEZ od 14.02.1977. godine, koja je izmijenjena Direktivom Vijeća 98/50/EZ od 29.06.1998. godine. Konačno, 12.03.2001. godine donesena je Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12.03.2001. godine o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona (u daljnjem tekstu: Direktiva 2001/23), koja zamjenjuje, odnosno kodificira prethodno navedene direktive i postaje primarni izvor prava na razini Europske unije glede navedenog. Međutim, iako govorimo o nekoliko desetljeća normiranosti ove teme aktima Europske unije, od čega je potonja direktiva na snazi gotovo dvadeset godina, čini se da se praksa Suda Europske unije kontinuirano razvija i mijenja te kao takva nužno utječe (ili bi barem trebala utjecati) na praksu nacionalnih sudova država članica.

Ključne riječi: prenošenje ugovora o radu, prijenos poduzeća, sudska praksa

Autor u daljnjem tekstu analizira dvije nedavno donesene presude Suda Europske unije vezano uz prenošenje ugovora na novog poslodavca, od kojih jedna predstavlja značajan zaokret u odnosu na raniju praksu Suda, a druga je donesena glede vrlo specifične vrste prenošenja o kojoj Sud na ovaj način još nije imao prilike odlučivati.

1. Normativni okvir prema Direktivi 2001/23

Predmetna direktiva se primjenjuje na svaki prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili dijela pogona na drugog poslodavca, koji je posljedica ugovornog prijenosa, pripajanja ili spajanja poduzeća. Pritom se prijenosom u smislu iste smatra prijenos gospodarskog subjekta koji zadržava svoj identitet, znači organizirano grupiranje resursa koje ima za cilj obavljanje gospodarske djelatnosti, bez obzira na to

je li ta djelatnost glavna ili sporedna (članak 1. stavak 1.). Za potrebe iste direktive „prenositelj“ znači svaka fizička ili pravna osoba, koja radi prijenosa u smislu članka 1. stavka 1., prestaje biti poslodavac u poduzeću, pogonu ili dijelu poduzeća ili pogona, a obrnuto, „preuzimatelj“ znači svaka fizička ili pravna osoba, koja radi prijenosa u smislu članka 1. stavka 1., postaje poslodavac u poduzeću, pogonu ili dijelu poduzeća ili pogona. „Zaposlenik“ znači svaka osoba koja je u dotičnoj državi članici zaštićena kao zaposlenik prema nacionalnim propisima koji se odnose na zapošljavanje (članak 2. stavak 1.). Prava i obveze prenositelja, koja na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa, na temelju takvog prijenosa prenose se na preuzimatelja, koji nakon prijenosa mora poštovati odredbe i uvjete dogovorene kolektivnim ugovorima pod istim uvjetima koji se prema tom ugovoru primjenjuju na prenositelja (članak 3. stavak 1. i 3.). Prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili dijela pogona sam po sebi prenositelju ili preuzimatelju ne daje temelje za otpuštanje s radnog mjesta (članak 4. stavak 1.), a

¹ Odvjetničko društvo KALLAY & PARTNERI d.o.o.

ako poduzeće, pogon ili dio poduzeća ili pogona zadrži svoju samostalnost, status i funkcija predstavnik ili predstavništva zaposlenika na koje utječe prijenos, zadržava se pod istim uvjetima koji su postojali do dana prijenosa na temelju zakona i drugih propisa ili sporazuma, pod uvjetom da su ispunjeni potrebni uvjeti za uspostavljanje predstavništva zaposlenika (članak 6. stavak 1.). Osobito je važno napomenuti da ova direktiva ne dovodi u pitanje nacionalno pravo u pogledu definicije ugovora o radu ili radnog odnosa, međutim, države članice ne isključuju iz područja uporabe iste direktive ugovore o radu ili o radnim odnosima samo radi, između ostalog, broja odrađenih radnih sati ili radnih sati koje treba odraditi².

I dok je smisao citiranih odredaba Direktive 2001/23 jasan, a to je osigurati kontinuitet radnog odnosa i priznavanje svih prava koje s tim u vezi pripadaju radniku zaposlenom u određenoj gospodarskoj cjelini koja se prenosi na drugi gospodarski subjekt, brojna pitanja, nažalost, i dalje ostaju otvorena, a brojni pojmovi podložni su različitim interpretacijama. Potonje se prije svega odnosi na pitanje koji elementi su ključni za zaključak da je došlo do prenošenja poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili dijela pogona na drugog poslodavca, odnosno, kada možemo govoriti o tome da je prenesena djelatnost zadržala svoj identitet.

U daljnjem tekstu ćemo analizirati dvije nedavno donesene presude Suda Europske unije vezano uz prenošenje ugovora na novog poslodavca, od kojih jedna predstavlja značajan zaokret u odnosu na raniju praksu Suda, a druga je donesena glede vrlo specifične vrste prenošenja o kojoj Sud na ovaj način još nije imao prilike odlučivati.

2. O presudi u predmetu C-298/18, Grafe i Pohle v. Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH i OSL Bus GmbH, od 27.02.2020. godine

Zahtjev za prethodnu odluku, kojeg je u ovom predmetu na temelju članka 267. UFEU-a uputio Arbeitsgericht Cottbus – Kammern Senftenberg (Radni sud u Cottbusu – odjel Senftenberg, Njemačka), odnosi se na tumačenje članka 1. stavka 1. Direktive Vijeća 77/187/EEZ od 14. veljače 1977. godine, odnosno Direktive 2001/23, a u vezi spora između Reineira Grafea i Jürgenaa Pohlea, s jedne strane, i društva Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH (u daljnjem tekstu: društvo SBN) i društva OSL Bus GmbH,

s druge strane, (u daljnjem tekstu: društvo OSL) o zakonitosti otkaza koji im je dalo društvo SBN.

Društvo SBN poslovalo je obavljajući u ime Landkreisa Oberspreewald-Lausitz (okrug Oberspreewald-Lužica, Njemačka) javni prijevoz putnika autobusom od 01.08.2008. kada je, u rujnu 2016. godine, taj okrug pokrenuo novi postupak za javnu nabavu predmetnih usluga prijevoza. Društvo SBN odlučilo je da neće podnositi ponudu, procijenivši da ne može dati ekonomski održivu ponudu te je donijelo odluku o prestanku poslovanja i obavijestilo sve radnike o otkazu, dok je predmetni ugovor o pružanju usluga javnog prijevoza autobusom dodijeljen društvu Kraftverkehrsgesellschaft Dreiländereck mbH. Potonje je društvo obavijestilo društvo SBN da ne namjerava kupiti ni iznajmljivati autobuse, spremišta i pogone potonjega niti se koristiti njegovim mehaničarskim uslugama te je radi pružanja predmetnih usluga prijevoza osnovalo društvo kći, OSL Bus, koje je u njegovu stopostotnom vlasništvu. Potonje društvo (OSL) je zaposlilo veći dio vozača autobusa i rukovodećeg osoblja društva SBN, no ne i jednoga od podnositelja, dok drugog jest, no nije mu priznalo prava koja bi proizlazila iz trajanja radnog staža kod društva SBN i njegovih pravnih prednika.

Dodatno, u postupku pred nacionalnim sudom je utvrđeno da je preuzimanje autobusa od strane novog ugovaratelja bilo isključeno, s obzirom na tehničke i ekološke standarde koji su na snazi. Naime, pravila koja se odnose na pozive na nadmetanje su zahtijevala da oni ne budu stariji od 15 godina. Također su morali ispunjavati barem ekološku normu „Euro 6“. Međutim, na dan sklapanja tog ugovora o javnoj nabavi, koji je sklopljen na razdoblje od deset godina, autobusi društva SBN bili su, u skladu s navodima tog društva, u prosjeku stari 13 godina, a ispunjavali su samo norme „Euro 3“ ili „Euro 4“ te nisu ispunjavali zahtjeve pristupačnosti za osobe s invaliditetom. Nadalje, korištenje usluga spremišta za autobuse više nije potrebno s obzirom na to da što se održavanje ili popravak potonjih može povjeriti specijaliziranim radionicama.

Imajući u vidu navedeno, dvama postavljenim pitanjima koja zapravo čine logičku cjelinu, sud koji je uputio zahtjev pita treba li članak 1. stavak 1. Direktive 2001/23 tumačiti na način da, kada gospodarski subjekt preuzima djelatnost na temelju postupka za sklapanje ugovora o nabavi javnih usluga, činjenica da taj subjekt nije preuzeo sredstva poslovanja koja su bila u vlasništvu gospodarskog subjekta koji je prethodno obavljao tu djelatnost onemogućuje da se ta transakcija okvalificira kao prijenos poduzeća?

Na ovom mjestu svakako treba navesti da je Sud Europske unije prethodno, i to u predmetu Liikenne (C-172/99), zauzeo stav da se prijenos koncesije prijevoza na drugo trgovačko društvo ne može automatski podvesti pod prijenos poduzeća u smislu Direktive 2001/23, budući da je za takav prijenos nužno potrebno da je uz prijenos djelatnosti prenesena i oprema, u konkretnom slučaju autobusi. Drugim riječima,

² Naravno, od citiranih pravila postoje određene iznimke, odnosno mogućnost država članica da nacionalnim propisima uspostave određene iznimke, za detalje v. tekst Direktive 2001/23

ako nije došlo do prijenosa opreme, s obzirom na prirodu djelatnosti prijevoza, ne bi se trebalo raditi o prijenosu poduzeća, a radi se o odluci koja je dugi niz godina citirana u naknadnim odlukama Suda Europske unije i nacionalnih sudova, te se u ovom konkretnom predmetu i društvo OSL pozivalo na navedenu odluku.

Međutim, u konkretnom predmetu Sud je, u bitnome, utvrdio da je odluka novog upravitelja o nepreuzimanju sredstava poslovanja navedenog poduzeća uzrokovana vanjskim ograničenjima poput starosti i karakteristika autobusa te da kod konkretne djelatnosti ključnu ulogu ipak igra ljudski faktor, odnosno prisutnost iskusnih vozača autobusa koji kao takvi osiguravaju razinu kvalitete usluge javnog prijevoza, budući da poznaju prometne linije, vozne planove područja koje opslužuju i tarifne odredbe te druge linije regionalnih autobusa, linije željezničkog prijevoza i postojeće povezane linije. Navedeno im omogućava ne samo prodaju putnih karata, nego i pružanje putnicima informacija potrebnih radi ostvarivanja željenog putovanja.

Imajući u vidu sve navedeno, Sud je odstupio od svojeg prethodnog stava te zauzeo stav da članak 1. stavak 1. Direktive 2001/23 treba tumačiti na način da u okviru preuzimanja od strane gospodarskog subjekta djelatnosti čije obavljanje zahtijeva znatna sredstva poslovanja, u skladu s postupkom za sklapanje ugovora o nabavi javnih usluga, izostanak preuzimanja tih sredstava od strane istog subjekta, koja su bila u vlasništvu gospodarskog subjekta koji je prethodno obavljao tu djelatnost, zbog pravnih, ekoloških i tehničkih ograničenja koja je nametnuo javni naručitelj, nije nužno prepreka tomu da se to preuzimanje djelatnosti ipak okvalificira kao prijenos poduzeća ako druge činjenične okolnosti, kao što su preuzimanje glavnine osoblja i nastavak obavljanja navedene djelatnosti bez prekida omogućuju zaključak o zadržavanju identiteta gospodarskog subjekta o kojemu je riječ, što je na sudu koji je uputio zahtjev da ocijeni.

Iz ovakvog stava Suda možemo izvesti nekoliko važnih zaključaka. Prvo, jasno je da se prenošenje poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili dijela pogona može sastojati isključivo od preuzimanja radnika, bez da dođe do preuzimanja ikakvih sredstava rada, čak i u onim djelatnostima u kojima su upravo sredstva poslovanja znatna i ključna za obavljanje istih djelatnosti. Drugo, čak ni tada nije nužno da dođe do preuzimanja svih radnika, već je dovoljno da se radi o preuzimanju „glavnine“ radnika. Treće, a za što slobodno možemo reći da je suprotno uobičajenom i uvriježenom načinu razmišljanja, nije nužno da prijenos poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili dijela pogona na drugog poslodavca bude učinjen ugovorom neposredno između prenositelja i stjecatelja, već je očigledno moguće i posredni prijenos, uz sudjelovanje treće ugovorne strane, odnosno uz sudjelovanje daljnjih ugovornih strana. Naime, jasno je da u konkretnom slučaju nije došlo do neposrednog ugovornog prijenosa poduzeća između društva SBN i društva OSL, niti je došlo do prijenosa ugovora u smislu članka 127. našeg Zakona o obveznim odnosima

(NN 35/2005, 41/2008, 125/2011, 78/2015, 29/2018), već se naprosto radi o tome da je stjecatelj (tj. štoviše - njegov osnivač) odabran na novom javnom natječaju za usluge koje je dotad obavljao prenositelj, te je uz to potom i zaposlio „glavninu“ njegovih radnika, čiji su poslovi vezani uz pružanje istih usluga.

Jasno je da iskazani stav Suda Europske unije polazi od zaštite prava radnika, koji su nakon provedbe javnog natječaja nastavili obavljati iste one poslove koje su i dotad obavljali, na istom području, istim rutama i sl., samo za novog poslodavca, te je on iz ove perspektive i razumljiv. Međutim, isti stav možemo istovremeno podvrgnuti ozbiljnim kritikama. Prije svega, način na koji Sud obrazlaže zašto je odstupio od ranijeg mišljenja i dao prednost ljudskom faktoru u odnosu na sredstva rada čini se nedovoljno razrađenim i pomalo neuvjerljivim. Poznavanje prometnih linija, voznih planova i tarifnih odredbi se, uz moguću primjenu svih suvremenih tehnoloških pomagala, ne čini kao nešto što u konkretnom slučaju čini suštinu poduzeća ili pogona, odnosno, nedovoljno je razrađen odnos između navedenog i činjenice da je preuzimatelj u cijelosti koristio vlastita sredstva rada. U kojem omjeru u konkretnom slučaju poduzeće ili pogon počivaju na zaposlenicima, a u kojem na sredstvima rada? Od kojeg je zapravo značaja okolnost da su autobusi društva SBN stari prosječno 13 godina i ne ispunjavaju normu „Euro 6“, tj. postoji li ikakav dokaz da bi društvo OSL doista preuzelo te autobuse da su oni zadovoljavali uvjete natječaja? Nadalje, da bi došlo do prenošenja ugovora o radu temeljem Direktive 2001/23, mora se raditi o prijenosu poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili dijela pogona na drugog poslodavca, koji je posljedica *ugovornog prijenosa*, pripajanja ili spajanja poduzeća. Gdje je u konkretnom slučaju ugovorni prijenos, što je točno njegov sadržaj i tko su ugovorne strane? Konačno, što znači „glavnina“ osoblja i koji je to postotak ili pak struktura osoblja koja mora biti obuhvaćena preuzimanjem da bi se moglo doći do zaključka da se radi o prenošenju ugovora o radu? Ništa od navedenog nije u dovoljnoj mjeri obrazloženo u predmetnoj odluci te se čini da ćemo odgovore na ova pitanja, nažalost, morati potražiti u nekim budućim odlukama Suda.

3. O presudi u predmetu C-344/18, Sonia Govaerts v. ISS Facility Services NV i Atalian NV, od 26.03.2020. godine

U ovom je predmetu zahtjev za prethodnu odluku na temelju članka 267. UFEU-a uputio Arbeidshof te Gent (Viši radni sud u Gentu, Belgija), a isti se zahtjev odnosi na tumačenje članka 3. stavka 1. Direktive 2001/23 u okviru spora između Sonije Govaerts,

s jedne strane, i društava ISS Facility Services NV (u daljnjem tekstu: ISS) i Atalian NV, prije Euroclean NV, s druge strane, u vezi s njezinim otkazom i posljedicama tog otkaza.

S. Govaerts je od 16.11.1992. bila zaposlenica društva ISS, odnosno njegovih pravnih sljednika, te je s istim 01.09.2004. godine sklopila novi ugovor o radu na neodređeno vrijeme, uz očuvanje kontinuiteta radnog staža od 16.11.1992. godine. Isto je društvo bilo zaduženo za čišćenje i održavanje različitih objekata u gradu Gentu (Belgija) podijeljenih u tri grupe predmeta nabave. Grupa 1 sastojala se od muzeja i povijesnih građevina, grupa 2 sastojala se od knjižnica i društvenih centara, a grupa 3 sastojala se od upravnih zgrada, a S. Govaerts postala je 01.04.2013. godine upraviteljica za tri lokacije koje odgovaraju tim grupama. Grad Gent naknadno je pokrenuo postupak javne nabave koji se odnosi na sve navedene grupe za razdoblje od 01.09.2013. do 31.08.2016. godine, a po završetku tog postupka ponuda društva ISS nije prihvaćena. Grupe 1 i 3 dodijeljene su društvu Atalian, dok je grupa 2 dodijeljena društvu Cleaning Masters NV.

Društvo ISS je 01.07.2013. godine obavijestilo društvo Atalian da se na S. Govaerts, zaposlenu u punom radnom vremenu na tim lokacijama, treba primijeniti Kolektivni ugovor br. 32, što je društvo Atalian osporavalo, a 30.08.2013. godine je društvo ISS obavijestilo S. Govaerts da zbog prijenosa poduzeća i činjenice da je bila zaposlena na lokacijama koje odgovaraju grupama 1 i 3, ulazi u službu društva Atalian od 01.09.2013. godine, odnosno datuma od kojeg više nije dio osoblja društva ISS. Budući da je društvo Atalian osporavalo da je došlo do prijenosa poduzeća te tvrdilo da ga sa S. Govaerts ne veže nikakav ugovorni odnos, S. Govaerts je podnijela tužbu protiv društva ISS, kao i društva Atalian, radi isplate naknade zbog povrede otkaznog roka, premije na kraju godine *pro rata temporis*, kao i naknade za godišnji odmor za referentna razdoblja za 2012. i 2013. godinu. Prvostupanjskom presudom sud je utvrdio da je otkaz S. Govaerts nezakonit i naložio je društvu ISS plaćanje naknade zbog povrede otkaznog roka, premije na kraju godine i naknade za godišnji odmor, a tužbu protiv društva Atalian proglasio je nedopuštenom. Društvo ISS podnijelo je žalbu protiv prvostupanjske presude Arbeidshofu te Gent (Viši radni sud u Gentu), u kojoj tvrdi da je ugovor o radu S. Govaerts od 01.09.2013. u visini od 85 % bio prenesen društvu Atalian te u visini od 15 % društvu Cleaning Masters.

U tim je okolnostima navedeni drugostupanjski sud podnio Sudu Europske unije prethodno pitanje o tome treba li odredbe članka 3. stavka 1. Direktive 2001/23 tumačiti na način da se u slučaju istodobnog prijenosa različitih dijelova poduzeća u smislu članka 1. stavka 1. te direktive, koji se prenose na različite preuzimatelje, prava i obveze iz postojećeg ugovora o radu nekog zaposlenika u trenutku prijenosa, koji je bio zaposlen

u svakom od prenesenih dijelova poduzeća, (i) prenose na svakog od preuzimatelja, ali razmjerno opsegu poslova navedenog zaposlenika u dijelu poduzeća koji je stekao dotični preuzimatelj, (ii) prenose na preuzimatelja dijela poduzeća u kojem je zaposlenik primarno bio zaposlen, ili (iii) ne prenose ni na jednog preuzimatelja, pri čemu potonje vrijedi i ako nije moguće posebno odrediti opseg poslova zaposlenika u svakom od prenesenih dijelova poduzeća.

Podsjećamo, članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2001/23 predviđa da se prava i obveze prenositelja koje na dan prijenosa proizlaze iz postojećeg ugovora o radu ili radnog odnosa na temelju takvog prijenosa prenose na preuzimatelja, međutim, ova niti koja druga odredba iste direktive pritom ne predviđa slučaj prijenosa koji uključuje više preuzimatelja.

U obrazloženju svoje odluke Sud je uvodno isključio mogućnost pod (iii), podsjetivši da je cilj Direktive 2001/23 osigurati zaštitu prava zaposlenika u slučaju promjene poslodavca time što im omogućava da ostanu u službi kod novog poslodavca pod istim uvjetima koji su dogovoreni s prenositeljem, slijedom čega činjenica da je bio prenesen na više preuzimatelja ne utječe na prijenos prava i obveza prenositelja koje proizlaze iz ugovora o radu koji postoji na dan prijenosa gospodarskog subjekta.

Nadalje, što se tiče slučaja u kojem se ugovor o radu prenosi samo na preuzimatelja kod kojeg zaposlenik pretežno obavlja svoje dužnosti (ii), Sud je izrazio mišljenje da to tumačenje članka 3. stavka 1. prvog podstavka Direktive 2001/23 doista omogućava da se osigura zadržavanje prava i obveza koje proizlaze iz ugovora o radu u odnosu na tog preuzimatelja i stoga očuva interese zaposlenika. Međutim, prema mišljenju Suda, taj slučaj pretpostavlja da se članak 3. stavak 1. prvi podstavak Direktive 2001/23 tumači na način da se ne uzimaju u obzir interesi preuzimatelja, budući mu se prenose prava i obveze koje proizlaze iz ugovora o radu s punim radnim vremenom, dok predmetni zaposlenik svoje dužnosti obavlja samo u nepunom radnom vremenu. Naime, cilj Direktive 2001/23 nije samo zaštita interesa zaposlenika prilikom prijenosa poduzeća, nego ona također treba osigurati pravednu ravnotežu između interesa zaposlenika, s jedne strane, i interesa preuzimatelja, s druge strane, u kojem smislu je Sud donio presudu u predmetu *Alemo-Herron i dr.*, C-426/11, od 18.07.2013. godine.

Konačno, Sud je zauzeo stav da, kada postoji prijenos poduzeća koji uključuje više preuzimatelja, članak 3. stavak 1. Direktive 2001/23 treba tumačiti na način da se prava i obveze iz ugovora o radu prenose na svakog preuzimatelja, u skladu s dužnostima koje obavlja predmetni zaposlenik, pod uvjetom da je podjela ugovora o radu koja iz toga proizlazi moguća ili da ne dovodi do pogoršanja radnih uvjeta niti ugrožava zadržavanje prava zaposlenika zajamčenih tom direktivom, što je na sudu koji je uputio zahtjev da

provjeri. U slučaju da se takva podjela ugovora o radu pokaže nemogućom ili dovodi do povrede prava navedenog zaposlenika, za eventualni prekid radnog odnosa koji bi iz toga slijedio smatralo bi se, na temelju članka 4. navedene direktive, da je ugovor raskinuo jedan ili više preuzimatelja, čak i ako je do tog raskida došlo na inicijativu zaposlenika.

Ovakvo mišljenje Sud dodatno obrazlaže okolnošću da takav prijenos prava i obveza koje proizlaze iz ugovora o radu na svakog preuzimatelja, u skladu s dužnostima koje zaposlenik obavlja, načelno osigurava pravednu ravnotežu između očuvanja interesa zaposlenika i očuvanja interesa preuzimatelja, dok istovremeno ostavlja nacionalnom sudu da, uvažavajući propise nacionalnog prava, utvrdi načine moguće podjele ugovora o radu. U tom pogledu, navedeni sud može uzeti u obzir gospodarsku vrijednost grupa predmeta nabave u koje je raspoređen zaposlenik ili pak vrijeme koje on stvarno posveti svakoj grupi. Osim toga, Sud podsjeća da u skladu s člankom 2. stavkom 2. točkom (a) Direktive 2001/23, države članice ne mogu iz njezina područja primjene isključiti ugovore o radu ili radne odnose samo zbog broja odrađenih radnih sati ili radnih sati koje treba odraditi.

Opisano razmatranje i zaključak Suda treba pozdraviti, budući da bi doista bilo protivno ne samo duhu, nego i izričitim odredbama Direktive 2001/23 ne pružiti pravnu zaštitu radniku uslijed prijenosa gospodarske cjeline na dva ili više preuzimatelja. Štoviše, vrlo je vjerojatno da bi zauzimanje drugačijeg stava u praksi dovelo do mogućih zlouporaba na štetu radnika, primjerice, na način da se gospodarska cjelina, umjesto na jednog, ciljano prenese na dva ili više preuzimatelja te se isti prijenos izuzme iz dosega navedene direktive, ili bi pak dovelo do znatne neravnoteže na štetu preuzimatelja, koji bi morao u cijelosti preuzeti sve ugovore o radu obuhvaćenih radnika, iako nije preuzeo cijelu gospodarsku cjelinu.

Međutim, ono na što bi bilo potrebno skrenuti pozornost je da iz činjeničnog supstrata iznesenog u predmetnoj presudi nije do kraja jasno zašto bi se uopće radilo o prenošenju ugovora o radu, odnosno nije jasno zašto bi odabir novog vršitelja neke usluge nakon provedenog javnog natječaja, koji od prethodnog izvršitelja nije preuzeo niti sredstva rada, niti radnike, značio da je došlo do prijenosa poduzeća, pogona ili dijela poduzeća ili dijela pogona. Još je manje jasno koji bi to bio ugovorni prijenos, pripajanje ili spajanje poduzeća. Možemo se samo nadati da se Sud nije bavio ovim pitanjem samo zato jer isto u ovom postupku niti nije postavljeno od strane nacionalnog suda te da primjenjive odredbe nacionalnog prava, ili mjerodavne činjenice, koje nam nisu poznate, doista dovode do zaključka da je došlo do prijenosa u smislu članka 1. stavak 1. Direktive 2001/23. U protivnom, radilo bi se o vrlo ekstenzivnom tumačenju pojma prijenosa poduzeća ili pogona, odnosno njihovih dijelova, koje bi moglo uzrokovati vrlo visok stupanj pravne nesigurnosti, a osobito u vezi s postupcima javne nabave.

4. (Ne)usklađenost prakse hrvatskih sudova s presudama C-298/18 i C-344/18

Kao što je vidljivo iz članka 2. Zakona o radu (NN 93/2014, 127/2017, 98/2019), njegovim donošenjem je u pravni poredak Republike Hrvatske prenesena i Direktiva 2001/23. Doduše, postoje određene razlike u definiciji pojedinih pojmova, no one su više nomotehničke nego sadržajne naravi, pa ne bi trebale biti od utjecaja na daljnje razmatranje ove teme.

Ne ulazeći ovom prilikom u pitanje vezanosti sudova država članica na odluke Suda Europske unije, pravnog učinka direktiva kao izvora prava te vremenske primjene pravne stečevine EU, čini se da su hrvatski sudovi u nekim dosadašnjim odlukama iskazivali stavove za koje je upitno jesu li do kraja usklađeni sa stavovima Suda Europske unije u navedenim predmetima Grafe i Pohle (C-298/18) te Govaerts (C-344/18).

Primjerice, u presudi Revr-851/2013-2 od 15.04.2015. godine Vrhovni sud navodi da „... sam prijenos određene imovine s jednog na drugi gospodarski subjekt, bez prijenosa ostalih sastavnica koji čine poduzeće – gospodarsku cjelinu, ne uživa zaštitu propisanu odredbom čl. 133. ZR“, kao i da „... obzirom na to da je riječ o dvije različite pravne osobe i na to da tuženik nije statusnim promjenama došao u pravni položaj slijednika tužiteljevog poslodavca niti je između poslodavca i tuženika sklopan bilo kakav pravni posao o prijenosu imovine, pravilno su nižestupanski sudovi na temelju navedenih zaključaka utvrdili kako u konkretnom slučaju nisu ispunjene pretpostavke koje bi opravdale primjenu odredbe čl. 133. ZR.“. Iz navedenog se, *arg. a contrario*, može zaključiti da je stav suda da se ne može raditi o prenošenju ugovora o radu ako se ne prenose svi sastavni elementi poduzeća ili pogona, odnosno ako pravni posao prijenosa nije sklopljen izravno između stjecatelja i preuzimatelja. U presudi i rješenju Vrhovnog suda Revr-333/2007-2 od 24.10.2007. godine navodi se „Ukoliko bi međutim poslodavac statusnom promjenom na novo poduzeće prenio samo dio poslova koji su se do tada obavljali kod njega, a ne i cijelo poduzeće ili pogon tada ne bi bili ispunjeni uvjeti propisani spomenutom odredbom za prijenos na novog poslodavca ugovora o radu onih radnika kao što je u konkretnom slučaju i tužitelj koji, zbog prenošenja dijela poslova tuženika na novog poslodavca, ne bi više radio sve poslove koje je sukladno ugovoru o radu obavljao. To iz razloga što odredbom čl. 136. (129.) ZR nije riješeno pitanje prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca u slučaju kada se samo dio poslova nekog trgovačkog društva prenosi na drugog poslodavca.“, dok se u presudi istoga suda Revr-1424/2016-4 od 01.02.2017. godine navo-

di „U ovom konkretnom slučaju, kada je tuženik kao poslodavac odlučio da će dio poslova za njega obavljati druga pravna osoba, prema ocjeni ovog suda nisu ostvarene okolnosti za primjenu odredbe čl. 133. ZR-a (takvo shvaćanje izraženo je i u istovrsnim sporovima protiv istog tuženika u odlukama ovog suda Revr-1267/15 od 11. svibnja 2016. i Revr-2183/15 od 5. listopada 2016.).“, a iz čega se čini da je stav suda da prijenos dijela poslova koji se obavljaju u poduzeću, odnosno prijenos dijela poslova koje obavlja određeni radnik, ne može dovesti do prenošenja ugovora o radu na novog poslodavca.

S druge strane, kao primjere usklađenosti stavova domaćih sudova s praksom Suda Europske unije mogli bismo izdvojiti presudu i rješenje Županijskog suda u Osijeku GŽR-144/2018-2 od 22.03.2018. godine („... do prijenosa poduzeća dolazi i onda kada je došlo do faktičkog prijenosa nekih od elemenata poduzeća. ... Stoga nema potrebe za bilo kakvom direktnom ugovornom vezom između prenositelja i preuzimatelja da bi ta direktiva bila mjerodavna: prijenos se može obaviti putem posredovanja treće strane poput vlasnika ili osobe koja povećava kapital.“)

5. Zaključak

Čini se da je praksa Suda Europske unije više fokusirana na davanje odgovora na pitanje je li u točno određenom specifičnom slučaju došlo do prenošenja ugovora o radu, a manje na davanje načelnih stavova i odgovora koji bi mogli poslužiti kao smjernik za buduće postupanje. Razvidno je da kada i dođe do izražavanja takvih stavova, oni se ne mogu jednostavno primijeniti na sve buduće slične slučajeve. Osim toga, čini se da se praksa Suda razvija u smjeru sve ekstenzivnijeg tumačenja pojma prenošenja ugovora na novog poslodavca, kako glede opsega, tako i glede sadržaja, koje tako postaje sve važnija tema u poslovnim transakcijama. Iako su domaći sudovi zasad skloniji nešto konzervativnijem pristupu, za očekivati je da će se u vremenu koje dolazi i njihove odluke sve više prilagođavati praksi Suda Europske unije, a u interesu pravne sigurnosti se nadamo da će se ovaj proces usklađivanja dovršiti u najkraćem mogućem roku. ■

Literatura:

- Direktiva Vijeća 2001/23/EZ od 12.03.2001. godine o usklađivanju zakonodavstava država članica u odnosu na zaštitu prava zaposlenika kod prijenosa poduzeća, pogona ili dijelova poduzeća ili pogona
- Presuda Suda EU u predmetu C-298/18, Grafe i Pohle v. Südbrandenburger Nahverkehrs GmbH i OSL Bus GmbH, od 27.02.2020. godine
- Presuda Suda EU u predmetu C-344/18, Sonia Govaerts v ISS Facility Services NV i Atalian NV, od 26.03.2020. godine

Summary:

The issue of transferring an employment contract to a new employer was originally regulated by Directive 77/187/EEC of 14 February 1977., which was amended by Directive 98/50/EC of 29 June 1998. Finally, Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses was adopted, which replaces or codifies aforementioned Directives and becomes the primary source of law in the EU.

