

Věc C-242/09

Albron Catering BV

v.

FNV Bondgenoten a John Roest

(žádost o rozhodnutí o předběžné otázce
podaná Gerechtshof te Amsterdam)

„Sociální politika – Převody podniků – Směrnice 2001/23/ES – Zachování práv zaměstnanců – Skupina společností, ve které jsou pracovníci zaměstnáni ,zaměstnavatelskou‘ společností a trvale přiděleni k ,provozní‘ společnosti – Převod podniku provozní společnosti“

Stanovisko generálního advokáta Y. Bota přednesené dne 3. června 2010 . . . I - 10312

Rozsudek Soudního dvora (třetího senátu) ze dne 21. října 2010 I - 10324

Shrnutí rozsudku

1. *Sociální politika – Sbližování právních předpisů – Převody podniků – Zachování práv zaměstnanců – Směrnice 2001/23 – Převodce – Pojem [Směrnice Rady 2001/23, čl. 2 odst. 1 písm. a)]*
2. *Předběžné otázky – Výklad – Časové účinky rozsudků ve věcech výkladu – Zpětný účinek – Meze – Právní jistota – Posuzovací pravomoc Soudního dvora (Článek 267 SFEU)*

1. V případě převodu ve smyslu směrnice 2001/23 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů podniku náležejícího ke skupině na podnik mimo tuto skupinu lze za „převodce“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice považovat i podnik skupiny, k němuž jsou zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu, ačkoli součástí této skupiny je podnik, se kterým dotyční zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli.

této jednotky navazuje pracovní poměry s těmito zaměstnanci, případně navzdory neexistenci smluvních vztahů s uvedenými zaměstnanci, postavení smluvního zaměstnavatele, který však není odpovědný za hospodářskou činnost převáděné hospodářské jednotky, nemůže mít pro účely určení osoby převodce systematicky přednost před postavením mimosmluvního zaměstnavatele odpovědného za uvedenou činnost.

(viz body 24–25, 28–29, 32 a výrok)

Požadavek podle čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23, aby ke dni převodu existovala pracovní smlouva nebo alternativně – a tedy rovnocenně – pracovní poměr, vede totiž k závěru, že smluvní vztah s převodcem není v mysli zákonodárce Unie za všech okolností vyžadován k tomu, aby zaměstnanci mohli požívat ochrany přiznané směrnicí 2001/23. Ze směrnice 2001/23 naproti tomu nevyplývá, že vztah mezi pracovní smlouvou a pracovním poměrem je vztahem subsidiarity, a že by tudíž mělo být třeba, je-li více zaměstnavatelů, systematicky upřednostňovat smluvního zaměstnavatele. Jelikož převod podniku ve smyslu směrnice 2001/23 předpokládá zejména změnu právnícké nebo fyzické osoby, která je odpovědná za hospodářskou činnost převáděné jednotky, a která tak jakožto zaměstnavatel zaměstnanců

2. Soudní dvůr mohou při výkonu jeho pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 SFEU, jen zcela výjimečně okolnosti přimět k tomu, aby na základě obecné zásady právní jistoty, která je vlastní právnímu řádu Unie, omezil možnost všech zúčastněných osob dovolávat se ustanovení, jehož výklad podal, za účelem zpochybnění právních vztahů založených v dobré víře. Aby bylo možné o takovém omezení rozhodnout, je nezbytné, aby byla splněna dvě podstatná kritéria, a to dobrá víra zúčastněných kruhů a riziko závažných obtíží. Jestliže žádný konkrétní poznatek, který by umožňoval

prokázat riziko závažných obtíží spojené s obrovským objemem soudních sporů, které by mohly být zahájeny v důsledku rozsudku Soudního dvora ve věci výkladu směrnice 2001/23 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, proti podnikům, které přistoupily k převodu, na který se vztahuje tato směrnice, nebyl Soudnímu dvoru v tomto ohledu předložen, není

namísto omezit časové účinky takového rozsudku. Krom toho skutečnost, že podnik, který přistoupil k takovému převodu, již zaplatil odstupné zaměstnancům, kteří vstoupili do pracovního poměru nabývajících, každopádně není relevantní.

(viz body 36, 38, 40)