Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
PEDRA CRUZ VILLALÓNA
přednesené dne 3. června 2014[1]

Věc C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
proti
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

[žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná Oberster Gerichtshof (Rakousko)]

„Sociální politika — Směrnice 2001/23 — Zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků — Článek 3 odst. 3 — Vypovězení kolektivní smlouvy vztahující se na převodce a nabyvatele — Přesah působnosti kolektivní smlouvy — Účinky na nabyvatele“

1. Rakouský Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) položil Soudnímu dvoru dvě předběžné otázky týkající se výkladu čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23/ES[2]. Konkrétně se předkládající soud táže, zda kolektivní smlouva, jejíž platnost se podmínečně prodlužuje po jejím vypovězení (smlouva „s přesahem působnosti“), představuje „kolektivní smlouvu“ ve smyslu uvedené směrnice. V pozadí otázky stojí dvojitá okolnost, že v Rakousku si tyto smlouvy „s přesahem působnosti“ zachovávají účinnost až do přijetí zvláštní smlouvy mezi podnikatelem a zaměstnanci, nebo do přijetí nové smlouvy.

2. Je známo, že zaměstnanci mají v souladu se směrnicí 2001/23 při převodu podniku právo na zachování pracovních podmínek. Je tedy důležité objasnit, zda je kolektivní smlouva s přesahem působnosti v uvedeném smyslu přirozeným prodloužením dříve existující kolektivní smlouvy, nebo zda je naopak třeba ji považovat za novou kolektivní smlouvu, což by znamenalo nemožnost zachovat pracovní podmínky dříve stanovené v předchozí kolektivní smlouvě.

I – **Právní rámec**

A – *Unijní právo*

3. Směrnice 2001/23 zavádí společný režim práv a povinností pro podnik-převodce a zaměstnance uvedeného podniku v případě převodu. Pro účely tohoto řízení jsou zvláště relevantní odstavce 1, 3 a 4 článku 3 uvedené směrnice:

„Článek 3

1. Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.

1 — Původní jazyk: španělština.

2 — Směrnice Rady ze dne 12. března 2001 o **sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů** (Úř. věst. L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98).

Členské státy mohou stanovit, že převodce a nabyvatel ode dne převodu společně a nerozdílně odpovídají za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu.

[…]

3. Po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.

Členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok.

4.

a) Pokud členské státy nestanoví jinak, nevztahují se odstavce 1 a 3 na nároky zaměstnanců na starobní, invalidní nebo pozůstalostní důchody plynoucí ze systémů podnikového nebo mezipodnikového připojištění, existující mimo platné systémy sociálního zabezpečení v členských státech.

b) I v případě, že členské státy v souladu s písmenem a) nestanoví, že se odstavce 1 až 3 vztahují na tato práva, přijmou opatření nezbytná na ochranu zájmů zaměstnanců a osob, které v době převodu v závodě převodce již nebyly zaměstnány, pokud jde o jejich nabyté nebo nabývané nároky na starobní důchod včetně pozůstalostního důchodu plynoucí ze systému důchodového připojištění uvedeného v písmenu a).“

4. Uvedená ustanovení nebrání členským státům přijmout ve prospěch zaměstnanců opatření poskytující vyšší úroveň ochrany, jak stanoví směrnice 2001/23 v článku 8:

„Článek 8

Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější nebo které podporují či povolují uzavírání kolektivních smluv nebo dohod mezi sociálními partnery příznivějších pro zaměstnance.“

B – *Vnitrostátní právo*

5. Ustanovení § 8 zákona upravujícího pracovní vztahy a sociální organizaci podniků (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) definuje subjekty kolektivních smluv takto:

„V rámci územní, věcné a osobní působnosti kolektivní smlouvy, a pokud není stanoveno jinak, jsou smluvními stranami:

1) podnikatelé a zaměstnanci, kteří byli stranami smlouvy v okamžiku jejího uzavření, nebo později;

2) podnikatelé-nabyvatelé podniku nebo jeho části, jehož převodce je jedním z podnikatelů uvedených v odstavci 1.“

6. Ustanovení § 13 téhož zákona počítá s možností, že kolektivní smlouva bude mít účinky i po jejím vypovězení, přičemž zní takto:

„Po vypovězení kolektivní smlouvy je zachována její právní účinnost ve vztahu k pracovním vztahům, na které se vztahovala bezprostředně před výpovědí, dokud nejsou zahrnuty do nové kolektivní smlouvy, nebo dokud není s dotčenými zaměstnanci uzavřena nová individuální smlouva."

7. Zákon o přizpůsobení práva pracovní smlouvy (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) provádí ustanovení čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 ustanovením § 4 odst. 1 tohoto znění:

„Po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké platily pro převodce, až do vypovězení nebo uplynutí platnosti kolektivní smlouvy, nebo do vstupu v platnost nebo použitelnosti jiné kolektivní smlouvy."

II – **Skutkové okolnosti**

8. Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (dále jen „Wirtschaftskammer") a Österreichischer Gewerkschaftsbund (dále jen „Gewerkschaftsbund") v zastoupení podniku patřícího do skupiny věnující se letecké přepravě vyjednaly a uzavřely kolektivní smlouvu platnou pro všechny podniky skupiny, které se nevěnují výlučně regionální přepravě (dále jen „kolektivní smlouva mateřské společnosti"). Wirtschaftskammer a Gewerkschaftsbund sjednali rovněž další kolektivní smlouvu, použitelnou výhradně na dceřinou společnost skupiny (dále jen „kolektivní smlouva dceřiné společnosti").

9. V důsledku těžkých ztrát utrpěných skupinou ředitelství mateřské společnosti rozhodlo dne 30. dubna 2012 o převedení letového provozu na dceřinou společnost. Za tím účelem došlo k převodu podniku ve prospěch dceřiné společnosti, takže zaměstnanci přidělení k letovému provozu budou podléhat méně příznivým pracovním podmínkám vyplývajícím z kolektivní smlouvy dceřiné společnosti.

10. S účinností k datu převodu Wirtschaftskammer vypověděla kolektivní smlouvu mateřské společnosti. Podle § 13 Arbeitsverfassungsgesetz má vypovězená smlouva nadále účinky, které nastaly před jejím vypovězením – jde o tzv. „přesah působnosti" kolektivní smlouvy, která nadále působí až do přijetí nové kolektivní smlouvy nebo výslovné dohody mezi stranami.

11. Po převodu podniku a vypovězení kolektivní smlouvy začal nový podnikatel jednostranně uplatňovat podniková pravidla, na jejichž základě došlo k významnému zhoršení platových podmínek převedených zaměstnanců. Podle předkládacího usnesení byla zaměstnancům, kteří nastoupili do podniku před dnem 1. dubna 2004, snížena mzda o 40 % až 54 %, ačkoli Wirtschaftskammer tato čísla zpochybňuje.

12. Gewerkschaftsbund, v zastoupení převedených zaměstnanců, nesouhlasí s rozhodnutím dceřiné společnosti a požaduje zachování účinků vypovězené kolektivní smlouvy jako důsledek přesahu její působnosti. Naproti tomu Wirtschaftskammer, v zastoupení dceřiné společnosti, má za to, že kolektivní smlouva s přesahem působnosti není „kolektivní smlouvou" ve smyslu čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 ani ve smyslu § 4 odst. 1 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. To je předmětem sporu projednávaného před rakouským Oberster Gerichtshof, který položil projednávanou předběžnou otázku.

III – **Předběžná otázka a řízení před Soudním dvorem**

13. Dne 17. června 2013 došla kanceláři Soudního dvora žádost Oberster Gerichtshof o rozhodnutí o následujících předběžných otázkách:

„1) Má být znění čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23/ES, podle kterého mají být pracovní podmínky‘ sjednané v kolektivní smlouvě a platné u převodce zachovány ‚za stejných podmínek‘ až do ‚dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti‘, vykládáno v tom smyslu, že se vztahuje i na takové pracovní podmínky, které byly stanoveny kolektivní smlouvou a podle vnitrostátního práva jsou přes její výpověď neomezeně dále účinné, dokud se nestane účinnou jiná kolektivní smlouva nebo dotčení zaměstnanci neuzavřeli nové individuální smlouvy?

2) Má být čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23/ES vykládán tak, že se ‚nabytím účinnosti jiné kolektivní smlouvy‘ nabyvatele má rozumět i další účinek rovněž vypovězené kolektivní smlouvy nabyvatele ve výše popsaném smyslu?“

14. Písemná vyjádření předložili účastníci původního řízení, vláda Spolkové republiky Německo a vláda Řecké republiky, jakož i Komise.

IV – **Posouzení**

A – *K přípustnosti*

15. Wirtschaftskammer podal několik námitek proti přípustnosti předběžné otázky položené Oberster Gerichtshof.

16. Zaprvé má Wirtschaftskammer za to, že nejsou splněny podmínky stanovené v článku 267 SFEU, neboť předkládající soud nepoložil otázky týkající se ani výkladu, ani platnosti směrnice 2001/23, ale její použitelnosti. Zadruhé se Wirtschaftskammer domnívá, že předkládající soud nemůže ani posoudit skutkové okolnosti, ani zajistit zásadu kontradiktornosti řízení, což jej zbavuje povahy „soudního orgánu“. Zatřetí má Wirtschaftskammer za to, že položená otázka je hypotetická, a není pro řešení sporu relevantní.

17. Ohledně tvrzení, že se položené otázky týkají použití, a nikoli výkladu směrnice 2001/23, mám za to, že tato námitka je neopodstatněná. Otázka položená Oberster Gerichtshof se nepochybně týká výkladu čl. 3 odst. 3 uvedené směrnice. Předkládající soud má pochybnosti, zda pojem „kolektivní smlouva“ uvedený v dotčeném ustanovení zahrnuje kolektivní smlouvy s tzv. „přesahem působnosti“. Je zjevné, že rozsah této otázky je omezen na výklad evropského předpisu, což je úkol spadající do pravomoci rozhodovat o předběžných otázkách, kterou Soudnímu dvoru přiznává článek 267 SFEU.

18. Ohledně argumentu, že předkládající soud nemůže posoudit skutkové okolnosti nebo že v původním řízení hrozí nebezpečí porušení zásady kontradiktornosti řízení, mám za to, že je rovněž neopodstatněný. Soudní dvůr měl již v rozsudku Österreichischer Gewerkschaftsbund [3] příležitost posoudit, zda Oberster Gerichtshof při výkonu svých poradních pravomocí v oblasti pracovního práva jedná jako „soudní orgán“ ve smyslu článku 267 SFEU. Je pravda, že v uvedené věci Soudní dvůr neodkazoval výslovně na okolnost, že by předkládající soud nemohl posoudit skutkové okolnosti a že by zásada kontradiktornosti řízení byla omezena. Nemám však za to, že tyto dvě vlastnosti původního řízení odůvodňují jiné rozhodnutí, než jaké přijal Soudní dvůr v uvedené věci v roce 1998.

3 — Rozsudek ze dne 30. prosince 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655).

19. Je dobře známo, že Soudní dvůr vykládal velmi široce kritéria, která musí být splněna, aby mohl soud položit na základě článku 267 SFEU předběžnou otázku. Účelem tohoto přístupu je zajistit maximální jednotu výkladu unijního práva, jakož i účinnou záruku práv, která uvedený právní řád přiznává jednotlivcům. Ve stanovisku předneseném ve věci De Coster generální advokát Ruiz-Jarabo Colomer jasně uvedl důvody soudní politiky, na nichž je založen tento přístup k pravomoci rozhodovat o předběžných otázkách podle článku 267 SFEU[4].

20. Jak již Soudní dvůr uvedl, cílem požadavku kontradiktornosti řízení podle článku 267 SFEU je zajistit *minimální kontradiktornost* mezi účastníky řízení, aby položení předběžné otázky věrně odráželo pochybnost, která v průběhu řízení vyvstala[5]. Tento požadavek minimální kontradiktornosti Soudní dvůr vedl k tomu, že uznal pravomoc žádat o rozhodnutí o předběžné otázce, mimo jiné, německého Spolkového úřadu pro kontrolu zadávání veřejných zakázek[6], nebo španělských hospodářsko-správních soudů, což jsou v obou případech orgány, před nimiž má zásada kontradiktornosti jiné vlastnosti, než jaké vykazuje v běžném soudním řízení.

21. Tudíž skutečnost, že oba účastníci řízení před Oberster Gerichtshof v rámci takového poradního postupu v pracovněprávních věcech, jako je postup v původním řízení, měli příležitost předložit písemná vyjádření za stejných podmínek, je dostačující, aby Soudní dvůr považoval podmínku týkající se kontradiktornosti řízení za splněnou. Argument předložený Wirtschaftskammer, podle kterého skutkové okolnosti obsažené v předkládacím usnesení neodpovídají skutečnosti, přičemž podle Wirtschaftskammer není možné tyto skutkové okolnosti zpochybnit v původním řízení, nezpochybňuje postavení Oberster Gerichtshof jako soudu ve smyslu článku 267 SFEU.

22. Třetí a poslední námitka se týká údajně hypotetické povahy položených otázek. Zakládá se na skutečnosti, že předkládající soud zakládá své posouzení na skutečnostech, jejichž pravdivost Wirtschaftskammer zpochybňuje, jakož i na poradní a nezávazné povaze usnesení přijatých Oberster Gerichtshof v rámci poradního postupu v pracovněprávních věcech.

23. Mám za to, že ani tato námitka nemůže být přijata. Judikatura Soudního dvora je jednoznačná v tom, že předběžná otázka je nepřípustná, pokud „je zjevné, že žádaný výklad práva Společenství nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jestliže se jedná o hypotetický problém nebo také pokud Soudní dvůr nedisponuje skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny[7]“. Tyto podmínky byly vždy vykládány restriktivně.

24. Z tohoto pohledu lze těžko tvrdit, že předběžné otázky položené Oberster Gerichtshof nemají žádný vztah k realitě sporu, že jsou hypotetické nebo že neuvádějí nezbytné skutkové okolnosti.

25. Právě naopak, skutečnost, že řízení před Oberster Gerichtshof má poradní povahu, nijak nezbavuje předběžnou otázku vztahu ke sporu. Soudní dvůr již přezkoumal přípustnost předběžné otázky položené v rámci téhož druhu vnitrostátního řízení v jiné věci týkající se Österreichischer Gewerkschaftsbund, a povaha věci nebyla dostatečným důvodem pro konstatování nepřípustnosti žádosti o předběžné otázce.

26. Mimoto je zjevné, že nejde o hypotetickou otázku. Skutečně existuje spor mezi podnikem a jeho zaměstnanci, který dal vzniknout dvěma řízením, včetně poradního postupu, v jehož rámci vyvstala projednávaná předběžná otázka.

4 — Stanovisko přednesené ve věci De Coster, C-17/00, EU:C:2001:366, body 73 a 74.

5 — Viz rozsudky Corsica Ferries, C-18/93, EU:C:1994:195, bod 12; Job Centre, C-111/94, EU:C:1995:340, bod 9, a Dorsch Consult, C-54/96, EU:C:1997:413, bod 31, jakož i usnesení ve věci Borker, 138/80, EU:C:1980:162, bod 4, a Greis Unterweger, C-318/85, EU:C:1986:106, bod 4.

6 — Výše uvedený rozsudek Dorsch Consult, bod 31, jakož i Pardini (C-338/85,EU:C:1988:194) a Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

7 — Viz rozsudky Melki a Abdeli (C-188/10 a C-189/10, EU:C:2010:363, bod 27); Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, bod 29), a Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146 bod 35).

27. Na závěr je třeba dodat, že i kdybychom připustili, že některé skutkové okolnosti, na kterých se zakládá předběžná otázka, nejsou přesné, nedostačuje to v této konkrétní věci k závěru, že otázka nepředkládá dostačující skutečnosti, aby mohl Soudní dvůr rozhodnout. Přesná částka snížení mezd, které utrpěli zaměstnanci v projednávané věci, není relevantní skutkovou okolností pro účely odpovědi na položenou otázku. V tomto řízení o předběžné otázce je Soudní dvůr tázán výhradně na účinky kolektivní smlouvy s přesahem působnosti a její místo ve vztahu ke směrnici 2001/23, což je otázka výkladová, pro jejíž účely přesná částka snížení mezd nijak neovlivňuje kritérium, které stanoví Soudní dvůr.

28. S ohledem na výše uvedené navrhuji Soudnímu dvoru, aby prohlásil předběžnou otázku za přípustnou.

B – *K věci samé*

1. Úvodní poznámky

29. Úvodem poznamenávám, že není třeba odpovídat na obě předběžné otázky předkládajícího soudu. Odpověď na první otázku nepřímo řeší otázku druhou, takže postačí zajisté s přihlédnutím k nejistotě, na které se zakládá druhá otázka, podrobně odpovědět na první otázku.

30. Obecně Wirtschaftskammer tvrdí, že kolektivní smlouva, která si zachovává účinnost za podmínek stanovených vnitrostátním právem (kolektivní smlouva „s přesahem působnosti“), není „kolektivní smlouvou“ podle rakouského pracovního práva, a tudíž ani ve smyslu čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23. Na podporu tohoto tvrzení uvádí kritérium z doktríny, podle kterého přesah působnosti kolektivní smlouvy neznamená její přetrvávající existenci, ačkoli přiznává, že tento výklad není jednotný. Wirtschaftskammer také zdůrazňuje, že přesah působnosti v konkrétním případě započal až po převodu podniku, což znemožňuje použití čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23, který se týká pouze na kolektivní smlouvy existující před převodem.

31. Opačný názor zastává Gewerkschaftsbund, jakož i německá vláda, řecká vláda a Komise. Jak německá vláda, tak Komise mají za to, že vnitrostátnímu právu přísluší určit existenci kolektivní smlouvy bez ohledu na to, že otázka účinků kolektivní smlouvy v rámci převodu podniku představuje oblast upravenou unijním právem. Z tohoto pohledu přetrvávající účinnost vypovězené smlouvy představuje mechanismus, který v souladu s účelem čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 musí být považován za spadající do působnosti uvedeného ustanovení. To znamená, že kolektivní smlouva s přesahem působnosti vykazuje v rozsahu, v jakém prodlužuje účinky vypovězené smlouvy v souladu s vnitrostátním právem, kontinuitu, kterou musí nabyvatel respektovat přinejmenším v minimálních mezích stanovených v uvedeném čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23.

32. Řecká vláda činí stejný závěr jako Komise a německá vláda, ale zdůrazňuje, že cílem směrnice je zachování určitých účinků v čase bez ohledu na to, zda je zdrojem těchto účinků běžná kolektivní smlouva nebo kolektivní smlouva s přesahem působnosti.

33. Jak vysvětlím dále, mám za to, že směrnice 2001/23 požaduje, aby členské státy při převodu podniků zachovaly účinky kolektivní smlouvy i tehdy, když jsou dané účinky výsledkem vnitrostátního předpisu, který je prodlužuje až do schválení nové kolektivní smlouvy nebo do přijetí jednotlivých dvoustranných smluv. Stejně jako Komise, německá vláda a řecká vláda mám za to, že tento výsledek je nejsoudržnější s cílem uvedené směrnice, kterým je zajistit rovnováhu mezi zájmy podniku a zájmy zaměstnanců při převodu podniků, což je situace, kdy jsou zaměstnanci zranitelní, a kterou se směrnice snaží zhojit.

2. Pojem „kolektivní smlouva“ v čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23

34. Pro zodpovězení otázky položené Oberster Gerichtshof je třeba zaprvé vymezit působnost čl. 3 odst. 3. Když uvedený článek odkazuje na „kolektivní smlouvy“, jde v zásadě o autonomní pojem unijního práva, nebo naopak o pojem, jehož definování přísluší členským státům?

35. Podle ustálené judikatury mají pojmy použité v unijním právu zpravidla autonomní povahu. Soudní dvůr tak rozhodl ve většině případů, a sice s legitimním cílem zajistit jednotnější výklad právních předpisů Unie [8]. Od autonomního výkladu se Soudní dvůr odchyluje pouze v případech, kdy unijní akt výslovně odkazuje na právo členských států, nebo kdy nelze dotčený pojem vykládat jednotně.

36. V případě směrnice 2001/23, jakož i v případě její předchůdkyně, směrnice 77/187, jsou ve výkladu autonomních pojmů obsaženy zvláštní znaky, neboť oba předpisy prováděly částečnou a neúplnou harmonizaci dané oblasti. Soudní dvůr opakovaně rozhodl, poprvé v roce 1985 ve věci Mikkelsen, že směrnice 2001/23, stejně jako její předchůdkyně, provádí *částečnou harmonizaci* a „nesměřuje k zavedení jednotné úrovně ochrany v celém Společenství na základě společných kritérií [9]“. „Směrnice se tedy lze dovolávat pouze za účelem zajištění, aby byl dotčený zaměstnanec chráněn ve svých vztazích s nabyvatelem týmž způsobem, jakým byl podle pravidel práva dotyčného členského státu chráněn ve svých vztazích s převodcem [10].“

37. Částečnost harmonizace je zjevná například při zacházení s definicí pracovních smluv. Ve věci Wendelboe Soudní dvůr konstatoval, že „existence či neexistence pracovní smlouvy nebo pracovního vztahu ke dni převodu ve smyslu čl. 3 odst. 1 směrnice musí být určena podle pravidel vnitrostátního práva, avšak při respektování imperativních ustanovení směrnice [11]“. Směrnice tedy neurčuje, jak je pracovní vztah *založen*, což přísluší definovat vnitrostátnímu právu a následně vnitrostátnímu soudu. Avšak zabývá se zajištěním společných minimálních pravidel týkajících se *účinků* dotčeného pracovního vztahu při převodu podniku.

38. Toto rozlišení mezi založením a účinky pracovního vztahu umožňuje vysvětlit jak obsah směrnice 2001/23, a zejména jejího článku 3, tak judikaturu Soudního dvora v této oblasti. Rozhodnutí Soudního dvora se soustřeďují na zajištění minimálních společných pravidel pro zacházení s důsledky plynoucími z převodu podniků, aniž by musely být vytvářeny typické autonomní pojmy pracovního práva. V konečném důsledku se Soudní dvůr soustředí na nejpraktičtější aspekty směrnice 2001/23, aniž se nadměrně zaměřuje na otázky jednotlivých institutů. Jak jsem uvedl, tento přístup nachází podporu v ustanoveních dané směrnice.

Pozornost si zaslouží nejdříve název směrnice 2001/23. Neodkazuje na kategorie pracovních smluv či kolektivních smluv, ale pouze na „práva zaměstnanců“, přičemž upřesňuje, že předmětem opatření je „zachování“ uvedených práv. Rovněž kapitola II směrnice 2001/23 se nazývá „Zachování práv zaměstnanců“, čímž připomíná, že cílem směrnice je udržení pracovních podmínek při převodu podniku, tedy *účinků* uvedeného převodu na práva zaměstnanců.

39. Článek 3 směrnice tento přístup dále potvrzuje zdůrazněním „práv a povinností“ zaměstnanců, přičemž ponechává v pozadí zdroj těchto práv a povinností. V této souvislosti zákonodárce v čl. 3 odst. 1 odkazuje na práva a povinnosti, které „vyplývají z pracovní smlouvy“ nebo „pracovního poměru“. Rozhodující skutečností je existence práva nebo povinnosti, avšak nikoli jejich formální původ.

8 — Viz rozsudky Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, bod 11; SENA, C-245/00, EU:C:2003:68, bod 23, A, C-523/07, EU:C:2009:225, bod 34, a Padawan, C-467/08, EU:C:2010:620, bod 32.

9 — Rozsudek C-105/84, EU:C:1985:331, bod 16.

10 — Daddy's Dance Hall, C-324/86, EU:C:1988:72, bod 16; Martin a další, C-4/01, EU:C:2003:594, bod 41, a Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, bod 23.

11 — Rozsudek Wendelboe, C-19/83, EU:C:1985:54, bod 16.

40. Tento přístup je třeba uplatnit také na kolektivní smlouvy. Ustanovení čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 používá podobnou systematiku jako čl. 3 odst. 1, přičemž zaprvé zdůrazňuje zachování „pracovních podmínek“ sjednaných v kolektivní smlouvě. Směrnice opět poukazuje na to, co je v kapitole II nejdůležitější – „zachování“ práv. Konkrétní původ uvedených práv má význam až v druhé řadě.

41. Upřednostnění účinků práv zaměstnanců před původem dotčených práv vyplývá rovněž z cílů směrnice 2001/23. Bod 2 odůvodnění zdůrazňuje četnost a význam změn struktury podniků v hospodářském vývoji, v jejichž rámci dochází k převodu závodů mezi podniky [12]. Unijní zákonodárce měl za nezbytné, jak uvádí bod 3 odůvodnění směrnice, „stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele“, a „*zejména zajistit zachování jejich práv*“.

42. V souladu s výše uvedenými úvahami mám za to, že směrnice 2001/23 neobsahuje autonomní pojem „kolektivní smlouva“. V souladu s rozsudkem Wendelboe mám za to, že – jak tvrdila Komise – existence či neexistence kolektivní smlouvy musí být určena podle pravidel vnitrostátního práva. Směrnice 2001/23 se zabývá zajištěním – v případě převodu podniků – *zachování práv zaměstnanců*, v tomto případě práv plynoucích z kolektivních smluv, nezávisle na formálním zdroji těchto práv. Práva a povinnosti jsou založeny v souladu s vnitrostátním právem, přičemž směrnice 2001/23 se zabývá zachováním pracovních podmínek při převodu podniku [13].

43. V důsledku toho Soudnímu dvoru přísluší určit, zda „pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě“, na které odkazuje čl. 3 odst. 3 uvedené směrnice, zahrnují pracovní podmínky plynoucí z kolektivní smlouvy s přesahem působnosti, čímž se budu zabývat dále.

3. Podmínky plynoucí z kolektivní smlouvy s přesahem působnosti

44. Jak vyplývá ze spisu, v případě Rakouska je kolektivní smlouva s přesahem působnosti *oslabeným a dočasným* prodloužením účinků dříve existující smlouvy. Je oslabená, neboť její obsah podléhá individuálním odchylkám stanoveným dohodou smluvních stran. Je dočasná, protože její platnost končí v okamžiku přijetí nové kolektivní smlouvy.

45. Nejvýraznějším znakem kolektivní smlouvy s přesahem působnosti je její stanovení v právním rámci. V Rakousku – a zdá se, že také v dalších členských státech Unie – se kolektivní smlouva nemění na smlouvu s přesahem působnosti prostřednictvím rozhodnutí jedné nebo obou stran pracovního vztahu. Kolektivní smlouva se stává smlouvou s přesahem působnosti, protože zákonodárce za taxativně vyjmenovaných okolností a za účelem zachování právní jistoty v pracovním vztahu výslovně stanovil zachování oslabených a dočasných účinků kolektivní smlouvy [14].

46. Strany pracovního vztahu jsou si tudíž v okamžiku uzavření pracovní smlouvy podléhající kolektivní smlouvě vědomy, že přesah působnosti není eventualita plynoucí z ustanovení samotné kolektivní smlouvy (nebo z dohody smluvních stran), ale konkrétní možnost stanovená vnitrostátním zákonodárcem a určená k zajištění časové stability pracovního vztahu. Jak jsem již uvedl, přesah působnosti zachovává pouze oslabené a dočasné účinky kolektivní smlouvy pro účely právní jistoty. Jde tudíž o techniku zachování platnosti práv a povinností, které kolektivní smlouva stanoví pro zaměstnance a podnikatele.

12 — „Hospodářský vývoj vyvolává na úrovni členských států a na úrovni Společenství změny ve struktuře podniků, ke kterým dochází v důsledku převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů na jiné zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvních převodů nebo fúzí.“

13 — Viz Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, 2. vyd., LGDJ, Paříž, s. 432.

14 — Ustanovení § 13 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

47. Z tohoto pohledu není pro směrnici 2001/23 určující, zda kolektivní smlouva s přesahem působnosti „*je*“, či není formálně kolektivní smlouvou podle vnitrostátního práva. Uvedená směrnice má za cíl zajistit určité zachování pracovních podmínek zaměstnanců po určitou dobu v kontextu převodu podniku. Jak jsem uvedl výše, v ustanovení článku 3 směrnice 2001/23 nejde o zdroj práv, ale o jejich účinky.

48. Práva a povinnosti zaměstnance – ať jsou, jaké jsou – stanovené pracovní smlouvou nebo kolektivní smlouvou, musí být zachovány za podmínek taxativně vyjmenovaných směrnicí 2001/23. Avšak pokud vnitrostátní právní řád stanovil, že taková práva a povinnosti se zachovávají – i když v oslabené a dočasné formě, na kterou jsem odkázal – za účelem předcházení situacím právního vakua, mám za to, že uvedené zachování musí být v souladu s kapitolou II směrnice 2001/23 vykládáno jako přirozené prodloužení zaměstnancem dříve nabytých práv a povinností. Přesah působnosti je především zárukou; zachovává *status quo* pro účely právní jistoty. V takovém případě jsou práva a povinnosti plynoucí z kolektivní smlouvy s přesahem působnosti, jako pouhé pokračování dříve existující situace, „sjednanými pracovními podmínkami“.

49. Tento výklad je podpořen také judikaturou Soudního dvora. V rozsudku Werhof Soudní dvůr zamítl zachování účinků smluvního ustanovení dynamicky odkazujícího na budoucí kolektivní smlouvy, přičemž argumentoval, že „směrnice [2001/23] […] nezamýšlela chránit pouhá očekávání, a tudíž hypotetické výhody vyplývající z budoucího vývoje kolektivních smluv[15]“. Směrnice 2001/23 tedy nemá za cíl udržovat smluvní situaci, a to tím méně když takové udržování zahrnuje práva, která zatím nevznikla. Takový druh zachovávání způsobuje nerovnováhu ve smluvním vztahu mezi podnikatelem a zaměstnancem, což vylučuje směrnice 2001/23 i judikatura.

50. Existence výslovného ustanovení právního předpisu, které je platné v okamžiku uzavření smlouvy a které stanoví zachování oslabených a dočasných účinků práv a povinností sjednaných v kolektivní smlouvě za účelem právní jistoty, rozhodně není „pouhým očekáváním“ ani „hypotetickou výhodou vyplývající z budoucího vývoje kolektivních smluv[16]“. Strany pracovního vztahu za takových okolností nezahrnují mezi svá aktiva pouhé očekávání, ale konkrétní a skutečnou výhodu: jistotu, že – pokud není přijata nová kolektivní smlouva nebo výslovná dohoda – kolektivní smlouva si zachová účinky, i když s uvedenými znaky.

51. Tomuto závěru by mohl odporovat doslovný argument, podle kterého je v souladu s čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 zachování podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě omezeno „až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy“. Mám však za to, že toto ustanovení odkazuje na situace, kdy dojde k rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti v přísném slova smyslu a kdy vnitrostátní právní řád nestanoví žádnou předurčenou formu smlouvy pro účely právní jistoty. Naproti tomu v situacích, kdy vnitrostátní právní řád výslovně a před rozvázáním kolektivní smlouvy nebo skončením její platnosti stanovil její prodloužení, musí být čl. 3 odst. 3 vykládán tak, že zajišťuje rovnováhu v pracovním vztahu nejen ve vztahu k předmětu povinností smluvních stran, ale také k době jejich platnosti.

15 — Rozsudek Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, bod 29.

16 — Tamtéž.

52. Rovnováha mezi podnikatelem a zaměstnancem je zájmem, který je zjevný jak v ustanoveních směrnice 2001/23, tak v judikatuře[17]. Právě pro účely této rovnováhy se dotčené vnitrostátní ustanovení snaží předejít prudkému narušení právního rámce stanoveného kolektivní smlouvou, kterým se řídí pracovní vztah. V rozsahu, v jakém jsou splněny podmínky, které jsem uvedl výše – tedy předchozí výslovné ustanovení, jakož i zachování účinků kolektivní smlouvy, – mám za to, že nejen nenarušuje výše uvedenou rovnováhu, ale dokonce přispívá k jejímu zajištění.

53. Konečně pro účely rovnováhy v pracovním vztahu směrnice 2001/23 stanoví možnost, že členské státy omezí dobu zachování pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě, pokud to není na dobu kratší než jeden rok. Za těchto okolností je rozumné, aby kolektivní smlouva s přesahem působnosti zachovala v oslabené a časově omezené podobě dříve existující pracovní podmínky. Zda je třeba časově omezit zachování účinků kolektivní smlouvy, určí praxe jednotlivých členských států, v nichž existuje koncept přesahu působnosti, s ohledem na zkušenosti v pracovněprávních vztazích. Odpověď na tuto otázku přirozeně přísluší jednotlivým členským státům.

54. Navrhuji tudíž Soudnímu dvoru, aby čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 vykládal v tom smyslu, že pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě zahrnují také podmínky zachované v platnosti na základě ustanovení vnitrostátního práva, které bylo přijato před vypovězením kolektivní smlouvy a které zajišťuje zachování účinků uvedené kolektivní smlouvy v oslabené a dočasné podobě i po jejím vypovězení.

V – **Závěry**

55. S ohledem na výše uvedené navrhuji Soudnímu dvoru, aby na žádost o rozhodnutí o předběžné otázce, kterou podal Oberster Gerichtshof, odpověděl takto:

„Ustanovení čl. 3 odst. 3 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů musí být vykládána v tom smyslu, že pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě zahrnují také podmínky zachované v platnosti na základě ustanovení vnitrostátního práva, které bylo přijato před vypovězením kolektivní smlouvy a které zajišťuje zachování účinků uvedené kolektivní smlouvy v oslabené a dočasné podobě i po jejím vypovězení.“

17 — Jak konstatoval Soudní dvůr, „[c]ílem směrnice 77/187 ovšem není pouze chránit při převodu podniku práva zaměstnanců; tato směrnice usiluje o zajištění spravedlivé rovnováhy mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé.“ (rozsudek Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, bod 25)