



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (desátého senátu)

6. dubna 2017\*

„Řízení o předběžné otázce — Sociální politika — Směrnice 2001/23/ES — Článek 3 — Zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků — Kolektivní smlouvy použitelné na nabyvatele a na převodce — Dodatečná výpovědní doba přiznaná propuštěným zaměstnancům — Zohlednění doby odpracované u převodce“

Ve věci C-336/15,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Arbetsdomstolen (soud pro pracovněprávní spory, Švédsko) ze dne 1. července 2015, došlým Soudnímu dvoru dne 6. července 2015, v řízení

**Unionen**

proti

**Almega Tjänsteförbunden,**

**ISS Facility Services AB,**

SOUDNÍ DVŮR (desátý senát),

ve složení A. Borg Barthet, vykonávající funkci předsedy desátého senátu, E. Levits (zpravodaj) a F. Biltgen, soudci,

generální advokát: E. Tančev,

vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 17. listopadu 2016,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Unionen U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan, jakož i D. Hellmanem,
- za Almega Tjänsteförbunden a ISS Facility Services AB J. Stenmem a J. Hettmem,
- za francouzskou vládu G. de Berguesem, D. Colasem a R. Coesmem, jako zmocněnci,
- za Evropskou komisi M. Kellerbauerem a K. Simonssonem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 1. února 2017,

\* Jednací jazyk: švédština.

vydává tento

### **Rozsudek**

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. 2001, L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98).
- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi Unionen, odborovou organizací, a Almega Tjänsteförbunden, zaměstnavatelskou organizací (dále jen „Almega“), a ISS Facility Services AB, společností podle švédského práva (dále jen „ISS“), ohledně skutečnosti, že po převodech podniků nebyla zohledněna doba, kterou čtyři zaměstnanci odpracovali u převodců.

### **Právní rámec**

#### ***Unijní právo***

- 3 Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice 2001/23 stanoví:

„Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení.“

- 4 Článek 3 této směrnice stanoví:

„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.

[...]

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.

[...]“

#### ***Švédské právo***

- 5 Podle článku 6 b lagen (1982:80) om anställningsskydd [zákon (1982:80) o ochraně zaměstnání] v případě převodu podniku, závodu nebo části závodu z jednoho zaměstnavatele na druhého přecházejí na nového zaměstnavatele také práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy a pracovních podmínek platných v okamžiku převodu.

- 6 Článek 28 lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [zákon (1976:580) o účasti pracovníků na rozhodování], provádí čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 do švédského práva takto:

„Při převodu podniku, závodu nebo části závodu zaměstnavatele vázaného kolektivní smlouvou na jiného zaměstnavatele na základě takového převodu, jako je převod uvedený v článku 6 b zákona (1982:80), se příslušné části uvedené smlouvy použijí na nového zaměstnavatele, ledaže je nový zaměstnavatel již vázán jinou kolektivní smlouvou použitelnou na převedené zaměstnance.

[...]“

Když jsou pracovní smlouvy a pracovní podmínky převedeny na nového zaměstnavatele v souladu s článkem 6 b zákona (1982:80), je tento povinen po dobu jednoho roku od převodu uplatňovat pracovní podmínky stanovené v kolektivní smlouvě vztahující se na bývalého zaměstnavatele. Uvedené podmínky musí být uplatňovány stejným způsobem jako u bývalého zaměstnavatele. Tato ustanovení se dále nepoužijí, jestliže skončila platnost kolektivní smlouvy, nebo pokud již začala pro převedené zaměstnance platit nová kolektivní smlouva.“

### **Spor v původním řízení a předběžné otázky**

- 7 Zaměstnanci BSA, JAH, JH a BL jsou členy Unionen. BSA byla zaměstnána u společnosti Apoteket AB. JAH, JH, jakož i BL byli zaměstnáni u společnosti AstraZeneca AB před tím, než se jejich zaměstnavatelem po převodech podniků stala společnost ISS.
- 8 Dne 27. července 2011 společnost ISS ukončila z hospodářských důvodů pracovní poměr BSA s výpovědní dobou šesti měsíců. Při propuštění bylo BSA více než 55 let. Pro společnosti Apoteket a ISS odpracovala více než deset let.
- 9 Dne 31. října 2011 společnost ISS propustila rovněž z hospodářských důvodů tři další zaměstnance JAH, JH a BL s výpovědní dobou šesti měsíců, následně prodlouženou o dodatečných pět měsíců. Také oni ke dni výpovědi dovršili 55 let věku a každý z nich odpracoval u společnosti AstraZeneca, poté u společnosti ISS, více než deset let.
- 10 Při převodech zaměstnání čtyř zaměstnanců do společnosti ISS byli převodci, v tomto případě společnosti Apoteket a AstraZeneca, vázáni kolektivními smlouvami. Podle těchto smluv platí, že pokud zaměstnanec, který byl propuštěn z hospodářských důvodů, dovršil ke dni propuštění 55 až 64 let věku včetně, a odpracovaná doba činila nepřetržitě 10 let, prodlužuje se výpovědní doba v případě propuštění o šest měsíců.
- 11 Sama společnost ISS byla také vázána kolektivní smlouvou, v tomto případě uzavřenou mezi zaměstnavatelskou organizací Almega a odborovou organizací Unionen. Na základě této smlouvy má zaměstnanec, jenž je propuštěn z hospodářských důvodů, nárok na stejnou výpovědní dobu, jako je doba, která je za stejných podmínek stanovena kolektivními smlouvami vztahujícími se na převodce.
- 12 Společnost ISS při propuštění nepřiznala zaměstnancům BSA, JAH, JH a BL prodlouženou šestiměsíční výpovědní dobu. Podle společnosti ISS totiž dotyční zaměstnanci u nabyvatele neodpracovali nepřetržitě deset let, a tudíž nesplňovali podmínky k přiznání prodloužení této lhůty.
- 13 Unionen má za to, že tento přístup porušuje práva jejích členů. Společnost ISS totiž měla zohlednit dobu, již každý ze zaměstnanců BSA, JAH, JH a BL odpracoval u převodců.
- 14 Předkládající soud poté, co na základě žaloby uvedené odborové organizace rozhodl, že společnost ISS nahradí škodu utrpěnou zaměstnanci, které propustila bez prodloužení výpovědní doby, konstatoval, že ve věci v původním řízení vyvstávají otázky výkladu unijního práva, které vzbuzují pochybnosti.

V tomto ohledu předkládající soud zejména uvádí, že se tato věc podle jeho názoru liší od věcí, v nichž Soudní dvůr již judikoval, které se týkaly zaměstnanců, jejichž práva byla okamžitě dotčena po převodu jejich zaměstnání, a nikoli více než rok po převodu po uplynutí přechodné ochranné lhůty.

- 15 Za těchto podmínek se Arbetsdomstolen (soud pro pracovní právní spory, Švédsko) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Je se směrnicí 2001/23 slučitelné, že po uplynutí jednoho roku od převodu závodu a v rámci uplatnění ustanovení kolektivní smlouvy platné pro nabyvatele, podle něhož je podmínkou pro prodloužení výpovědní doby dosažení určité doby odpracované nepřetržitě u jednoho a téhož zaměstnavatele, uvedený nabyvatel nezohledňuje dobu odpracovanou zaměstnanci u převodce, zatímco podle totožného ustanovení kolektivní smlouvy platné pro převodce měli zaměstnanci nárok na zohlednění této odpracované doby?“

### **K předběžné otázce**

- 16 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda musí být článek 3 směrnice 2001/23 vykládán v tom smyslu, že nabyvatel musí při propuštění zaměstnance více než rok po převodu podniku zahrnout do odpracované doby tohoto zaměstnance, jež je relevantní pro stanovení výpovědní doby, na niž má zaměstnanec nárok, dobu, kterou uvedený zaměstnanec odpracoval u převodce.
- 17 V tomto ohledu je úvodem třeba připomenout, že směrnice 2001/23 podle bodů 1 a 3 odůvodnění usiluje o ochranu zaměstnanců v případě převodu podniků, zejména o zajištění zachování jejich práv.
- 18 Jak Soudní dvůr opakovaně rozhodl, uvedená směrnice směřuje k zajištění zachování práv zaměstnanců v případě změny vedení podniku tím, že jim umožňuje pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele za stejných podmínek, jaké byly sjednány s převodcem (viz zejména rozsudek ze dne 27. listopadu 2008, *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, bod 28 a citovaná judikatura). Cílem uvedené směrnice je zaručit v co největším možném rozsahu pokračování pracovních smluv nebo pracovních poměrů beze změny s nabyvatelem, aby bylo zabráněno tomu, že dotčení zaměstnanci budou mít méně příznivé postavení z pouhého důvodu převodu (viz rozsudek ze dne 6. září 2011, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 75 a citovaná judikatura).
- 19 Pokud jde o článek 3 směrnice 2001/23, Soudní dvůr uvedl, že cílem uvedené směrnice je rovněž zajištění spravedlivé rovnováhy mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé. Zejména z toho plyne, že nabyvatel musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování ve své činnosti (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. září 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, bod 29 a citovaná judikatura).
- 20 Soudní dvůr se konkrétně vyjádřil k otázkám uznání odpracované doby v případě převodu podniků za účelem výpočtu finančních nároků zaměstnanců, na něž se vztahuje převod ve smyslu uvedené směrnice (viz rozsudky ze dne 14. září 2000, *Collino a Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, a ze dne 6. září 2011, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 V těchto rozsudcích rozhodl, že ačkoli doba odpracovaná u převodce nezakládá sama o sobě nárok, který by mohli převedení zaměstnanci uplatňovat vůči nabyvateli, nic to nemění na tom, že může případně sloužit ke stanovení určitých finančních nároků zaměstnanců a že tyto nároky musí být zachovány nabyvatelem zásadně stejným způsobem jako u převodce (viz rozsudek ze dne 6. září 2011, *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 69 a citovaná judikatura).
- 22 Přestože Soudní dvůr připomněl, že nabyvatel může v jiných případech, než je převod podniku, a když to vnitrostátní právo umožňuje, změnit podmínky odměňování zaměstnanců k horšímu, rozhodl, že čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sblížení právních

předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. 1977, L 61, s. 26), jehož znění je v podstatě totožné se zněním čl. 3 odst. 1 prvním pododstavcem směrnice 2001/23, musí být vykládán v tom smyslu, že při výpočtu nároků finanční povahy je nabyvatel povinen zohlednit veškeré odpracovaná léta dosažená převedenými zaměstnanci, jestliže tato povinnost vyplývá z pracovního poměru mezi převodcem a těmito zaměstnanci a je v souladu s podmínkami dohodnutými v rámci tohoto vztahu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. září 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, body 51 a 52).

- 23 Ve věci v původním řízení je nesporné, že prodloužení výpovědní doby o šest měsíců, požadované Unionen, zakládá nárok na šest měsíců platu. Z toho vyplývá, že uvedený nárok na výpovědní dobu, určený podmínkami stanovenými kolektivními smlouvami, které jsou použitelné na zaměstnance převodců při převodu podniků, je nutno kvalifikovat jako nárok finanční povahy.
- 24 Jeví se, že tento závěr je podporován výše citovanou judikaturou Soudního dvora, z níž výslovně plyne, že zohlednění odpracované doby zaměstnance u převádějího podniku se vyžaduje nejen pro výpočet odměny zaměstnance (viz rozsudek ze dne 6. září 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 81), ale rovněž nároku na odstupné (rozsudek ze dne 14. září 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, body 53).
- 25 Jak totiž uvedl generální advokát v bodě 25 svého stanoviska, je nárok na toto odstupné srovnatelný s nárokem na prodloužení výpovědní doby, jež má být zaměstnanci přiznán, když je ukončen jeho pracovní poměr.
- 26 Ačkoli z předchozího vyplývá, že čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že po převodu podniků musí nabyvatel zahrnout při propuštění zaměstnance do výpočtu jím odpracované doby, jež je relevantní pro stanovení výpovědní doby, na niž má zaměstnanec právo, dobu, kterou uvedený zaměstnanec odpracoval u převodce, je nicméně třeba zkoumat, zda je tento výklad potvrzen za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, ve světle čl. 3 odst. 3 druhého pododstavce uvedené směrnice.
- 27 Jak bylo totiž připomenuto v bodě 19 tohoto rozsudku, za účelem zajištění spravedlivé rovnováhy mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé může nabyvatel – z jiného důvodu, než je převod podniku, a když to vnitrostátní právo umožňuje – provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování v činnosti.
- 28 Pokud jde o věc v původním řízení, ze spisu předloženého Soudnímu dvoru vyplývá, že švédský zákonodárce při provedení čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 do vnitrostátního práva využil možnosti uvedené ve druhém pododstavci tohoto ustanovení. Je-li v této souvislosti nabyvatel již vázán jinou kolektivní smlouvou, která se použije na převedené zaměstnance, je jeho povinnost zachovat pracovní podmínky stanovené kolektivní smlouvou platnou pro převodce, jež se vztahuje na převedené zaměstnance, omezena na dobu jednoho roku od převodu podniku.
- 29 Ačkoli měla společnost ISS, vázaná v době převodů podniků jinou kolektivní smlouvou, právo po uplynutí lhůty jednoho roku z hospodářských důvodů nadále nezachovávat pracovní podmínky kolektivní smlouvy použitelné na převedené zaměstnance, ze spisu, jež má Soudní dvůr k dispozici, nicméně nevyplývá, že by nabyvatel provedl jakékoli úpravy těchto pracovních podmínek, které by byly pro převedené zaměstnance nepříznivé.
- 30 Podle informací, jež má Soudní dvůr k dispozici, které přísluší ověřit vnitrostátnímu soudu, totiž kolektivní smlouva použitelná na převedené zaměstnance od okamžiku jejich převodu nebyla rozvázána ani znovu projednána. Nedošlo ani k tomu, že by uplynula její platnost nebo byla nahrazena jinou kolektivní smlouvou.

- 31 Když tedy po uplynutí lhůty jednoho roku nabyvatel neprovedl žádnou změnu pracovních podmínek a podmínky kolektivní smlouvy platné pro převodce jsou formulovány totožně s podmínkami kolektivní smlouvy platné pro nabyvatele, zaměstnanci by neměli být vystaveni méně příznivým podmínkám, než byly podmínky použitelné před převodem.
- 32 Za těchto podmínek argumentace nabyvatele, podle níž musí být čl. 3 odst. 3 druhý pododstavec směrnice 2001/23 vykládán v tom smyslu, že není třeba zohlednit dobu, kterou převedení zaměstnanci odpracovali před jejich převodem, nemůže uspět.
- 33 S přihlédnutím k předchozím úvahám je na položenou otázku třeba odpovědět, že článek 3 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, musí nabyvatel při propuštění zaměstnance více než rok po převodu podniku zahrnout do odpracované doby tohoto zaměstnance, jež je relevantní pro stanovení výpovědní doby, na niž má zaměstnanec nárok, dobu, kterou uvedený zaměstnanec odpracoval u převodce.

### **K nákladům řízení**

- 34 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (desátý senát) rozhodl takto:

**Článek 3 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů, musí být vykládán v tom smyslu, že za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, musí nabyvatel při propuštění zaměstnance více než rok po převodu podniku zahrnout do odpracované doby tohoto zaměstnance, jež je relevantní pro stanovení výpovědní doby, na niž má zaměstnanec nárok, dobu, kterou uvedený zaměstnanec odpracoval u převodce.**

Podpisy.