

WERHOF

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

9. března 2006 *

Ve věci C-499/04,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Německo) ze dne 8. října 2004, došlým Soudnímu dvoru dne 2. prosince 2004, v řízení

Hans Werhof

proti

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení A. Rosas, předseda senátu, J. Malenovský (zpravodaj), J.-P. Puissochet, S. von Bahr a U. Löhmus, soudci,

* Jednací jazyk: němčina.

generální advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
vedoucí soudní kanceláře: C. Strömholm, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 12. října 2005,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za Hanse Werhofa R. Buschmannem, Assessor,
- za Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG A. Löfflerem, Rechtsanwalt,
- za německou vládu C. Schulze-Bahr, jako zmocněnkyní,
- za Komisi Evropských společenství G. Rozetem a F. Hoffmeisterem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 15. listopadu 2005,

vydává tento

Rozsudek

¹ Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 3 odst. 1 směrnice Rady 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 závodů. (*neoficiální překlad*) (Úř. věst. L 61, s. 26, dále jen „směrnice“).

- 2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi H. Werhofem (dále jen „žalobce“) a Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (dále jen „žalovaná“) ve věci uplatnění kolektivní smlouvy.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

- 3 Článek 3 směrnice stanoví:

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

[...]

2. Po převodu ve smyslu čl. 1 odst. 1 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.“ (*neoficiální překlad*)

- 4 Tato ustanovení byla v podstatě přejata v důsledku změny provedené směrnicí Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998, kterou se mění směrnice 77/187 (Úř. věst. L 201, s. 88), jejíž lhůta pro provedení uplynula dne 17. července 2001.

Vnitrostátní právní úprava

- 5 Článek 3 směrnice byl do německého práva proveden čl. 613a odst. 1 německého občanského zákoníku (Bürgerliches Gesetzbuch, dále jen „BGB“), jehož první a druhá věta zní následujícím způsobem:

„V případě převodu závodu nebo části závodu v důsledku právního úkonu na jiného majitele tento majitel převezme práva a povinnosti vyplývající z pracovních poměrů platných k okamžiku převodu. Jsou-li tato práva a povinnosti upraveny právními normami kolektivní smlouvy nebo podnikové smlouvy, budou tato práva a povinnosti součástí pracovního poměru mezi novým majitelem a zaměstnancem a nesmí být změněny v neprospěch zaměstnance před uplynutím jednoho roku po dni převodu.“

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 6 Žalobce byl od 1. dubna 1985 zaměstnán společností DUEWAG AG. Podle pracovní smlouvy měl být pracovní poměr upraven ustanoveními obecné kolektivní smlouvy a mzdovou dohodou platnou pro hutnický, kovodělný a elektrický průmysl Severního Porýní-Vestfálska.

- 7 Tato smlouva byla uzavřena mezi unií kovodělného a elektronického průmyslu Severního Porýní-Vestfálska (dále jen „AGV“) a odborovým svazem kovoprůmyslu (dále jen „IG Metall“). V okamžiku zaměstnání byla společnost DUEWAG AG členem AGV.

- 8 Dne 1. dubna 1999 se tato společnost po přeměně stala společností Siemens DUEWAG GmbH. Dne 1. října 1999 tato společnost převedla na žalovanou část svého závodu, ve které žalobce pracoval. Žalovaná není členem žádného sdružení zaměstnavatelů, které by uzavřelo kolektivní smlouvy.

- 9 Podnikovou smlouvou uzavřenou dne 2. srpna 2001 žalovaná sjednala s podnikovou radou mzdové zařazení zaměstnanců, přičemž vycházela z ustanovení výše uvedené kolektivní smlouvy. Dne 13. srpna 2001 žalovaná uzavřela jinou podnikovou smlouvu stanovující jedinou výplatu mzdy.

- 10 Dopisem ze stejného dne žalobce oznámil, že se náhradou za tuto jedinou výplatu s konečnou platností vzdá vůči žalované všech individuálních práv, která by případně mohl uplatňovat v oblasti zvyšování mzdy na základě kolektivní smlouvy vztahující se na období předcházející vstupu podnikové smlouvy v platnost. Dne 29. srpna 2001

žalovaná uzavřela s žalobcem dodatečnou dohodu k pracovní smlouvě, na jejímž základě měl žalobce pobírat základní mzdu v mzdové třídě 8 a výkonnostní příplatek.

11 Dne 23. května 2002 IG Metall a AGV uzavřely novou kolektivní smlouvu pro kovodělný a elektronický průmysl Severního Porýní-Vestfálska, stanovující zvýšení mzdy o 2,6% a dodatečný příplatek od 1. června 2003.

12 Žalobce u Arbeitsgericht Wuppertal zahájil řízení směřující k tomu, aby byla žalované uložena povinnost mu vyplatit od 1. června 2003 rozdíl mezi jeho základní mzdou a výší stanovenou kolektivní smlouvou ze dne 23. května 2002, jakož i dodatečný příplatek stanovený touto smlouvou. Tato žaloba byla zamítnuta rozsudkem ze dne 7. ledna 2004.

13 Žalobce podal u Landesarbeitsgericht Düsseldorf odvolání. Tento soud se domnívá, že podle ustálené judikatury Bundesarbeitsgericht (federální soud pro pracovní spory) nemůže čl. 613a odst. 1 BGB sloužit jako základ pro nároky žalobce. Landesarbeitsgericht Düsseldorf, který však měl pochybnosti, co se týká slučitelnosti této judikatury s čl. 3 odst. 1 směrnice 98/50, se rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je slučitelné s čl. 3 odst. 1 směrnice 98/50 [...] pozměňující směrnicí 77/187 [...], aby nabyvatel, na kterého se nevztahuje kolektivní smlouva, byl vázán smlouvou uzavřenou mezi převodcem, na kterého se kolektivní smlouva vztahuje, a zaměstnancem, na jejímž základě je třeba uplatnit platná ustanovení kolektivních smluv, která zavazují převodce tak, aby byla uplatnitelná

ustanovení kolektivní smlouvy platné v okamžiku převodu závodu, ale nikoli ustanovení kolektivních smluv, které vstoupí v platnost později?

2) V případě záporné odpovědi:

Je slučitelné s čl. 3 odst. 1 směrnice 98/50, aby nabyvatel, na kterého se nevztahuje kolektivní smlouva, byl vázán ustanoveními kolektivních smluv, které vstoupily v platnost po dni převodu závodu, pouze po dobu platnosti těchto ustanovení pro převodce?"

K předběžným otázkám

Úvodní poznámka

- 14 Úvodem je namístě konstatovat, že předkládající soud klade otázky týkající se výkladu čl. 3 odst. 1 směrnice ve znění směrnice 98/50.
- 15 Spor v původním řízení se však týká právních následků převodu části závodu, ke kterému došlo 1. října 1999, tedy ke dni, ke kterému ještě neuplynula lhůta pro provedení směrnice 98/50 (viz zejména rozsudek ze dne 11. listopadu 2004, Delahaye, C-425/02, Sb. rozh. s. I-10823, bod 28).

- 16 V rámci položených otázek tedy není nezbytné se zabývat výkladem směrnice ve znění směrnice 98/50.

K první otázce

- 17 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda v případě převodu podniku a existence pracovní smlouvy odkazující na kolektivní smlouvu, jejíž stranou je převodce, ale nikoli nabyvatel, musí být čl. 3 odst. 1 směrnice vykládán v tom smyslu, že nabyvatel není vázán kolektivními smlouvami pozdějšími ve vztahu ke smlouvě, která byla platná v okamžiku uvedeného převodu.

Vyjádření předložená Soudnímu dvoru

- 18 Žalobce uplatňuje, že z judikatury Soudního dvora vyplývá, že obsahuje-li individuální pracovní smlouva ustanovení odkazující na kolektivní smlouvy uzavřené v určitém odvětví, má toto ustanovení nezbytně „dynamický“ charakter a podle čl. 3 odst. 1 směrnice odkazuje na kolektivní smlouvy uzavřené po dni převodu podniku (viz zejména rozsudky ze dne 14. září 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, Recueil, s. I-6659, bod 53, a ze dne 6. listopadu 2003, Martin a další, C-4/01, Recueil, s. I-12859, body 29, 48 et 54). Krom toho takový výklad směrnice vyplývá z jejího smyslu a cíle, tedy ochrany zaměstnanců v případě změny majitele podniku a zejména zajištění zachování jejich práv.

- 19 Žalovaná a německá vláda naproti tomu usuzují, že je použitelná pouze kolektivní smlouva platná v okamžiku převodu. V opačném případě, tedy pokud by se kolektivní smlouvy, které vstoupí v platnost po dni převodu, vztahovaly na zaměstnavatele, kteří se neúčastnili jednání, představovalo by to překážku smluvní volnosti zaměstnavatele, rovnocennou vyvlastnění. Navíc je důležité vzít v úvahu zásadu svobody sdružování, která pro zaměstnavatele zahrnuje právo nebýt členem sdružení nebo profesního odborového svazu. Z cíle směrnice a znění jejího čl. 3 odst. 1 konečně vyplývá, že na nabyvatele jsou převedeny pouze práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy platné ke dni převodu.
- 20 Komise Evropských společenství tvrdí, že čl. 3 odst. 2 směrnice, jehož cílem je zachování práv zaměstnance nabytých kolektivně a který ukládá zaměstnavateli zachovat pracovní poměr upravený kolektivní smlouvou, obsahuje dva požadavky použitelné v projednávaném případě.
- 21 Jednak v souladu s „ustanovením o rovnocennosti“, které činí kolektivní smlouvy uzavřené převodcem použitelné na pracovní smlouvu, trvá povinnost nabyvatele pokračovat ve vyplácení mzdy žalobci, kterou převodce sjednal individuálně, jakož i dodatečných příplatků stanovených v té době kolektivní smlouvou, pouze do „dne rozvázání nebo skončení platnosti“ této smlouvy. Komise se domnívá, že nová kolektivní smlouva uzavřená dne 23. května 2002 s účinností k 1. červnu 2003 nahradila kolektivní smlouvu, která zavazovala nabyvatele na základě převodu, takže nabyvatel již od 1. června 2003 nebyl touto smlouvou vázán.
- 22 Kromě toho vzhledem k tomu, že možnost omezení doby pro zachování pracovních podmínek stanovené směrnicí na základě jejího čl. 3 odst. 2 druhého pododstavce byla v německém právu provedena čl. 613a odst. 1 druhou větou BGB, byla žalovaná rovněž oprávněna neplnit svou povinnost dodržovat kolektivní smlouvu před skončením platnosti této smlouvy po uplynutí doby jednoho roku od převodu.

Odpověď Soudního dvora

- 23 Je namístě nejdříve obecně připomenout, že smlouvy se vyznačují zásadou autonomie vůle, podle které jsou strany zejména svobodny v tom, aby se navzájem zavazovaly. Na základě této zásady a v takové situaci, jako je situace ve věci v původním řízení, kdy žalovaná není členem žádného sdružení zaměstnavatelů a není vázána žádnou kolektivní smlouvou, se tedy v zásadě práva a povinnosti, které z takové smlouvy vyplývají, na ni nevztahují. V opačném případě, jak na to poukázal generální advokát v bodě 52 svého stanoviska, by se jednalo o porušení zásady, podle které smlouvy nemohou ukládat povinnosti třetím osobám.
- 24 V kontextu převodu podniku a následků, které s sebou v souvislosti s pracovními poměry přináší, by však mohlo bezpodmínečné uplatnění výše uvedené zásady způsobit zhoršení práv, která zaměstnanci svědčí z jeho pracovní smlouvy a kolektivní smlouvy, jejíž stranou byl zaměstnavatel převodce, ale nikoli zaměstnavatel nabyvatel podniku. Proto při převodu podniku zákonodárce Společenství zamýšlel zajistit zaměstnancům zvláštní ochranu směřující k tomu, aby tomuto zhoršení, které by mohlo vyplývat z uplatnění uvedené zásady, bylo zabráněno.
- 25 Krom toho z judikatury Soudního dvora vyplývá, že směrnice směřuje k zajištění zachování práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele tím, že jim umožňuje pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele za stejných podmínek, jaké byly smlouveny s převodcem (viz zejména rozsudky ze dne 10. února 1988, *Daddy's Dance Hall*, 324/86, Recueil, s. 739, bod 9; ze dne 25. července 1991, *D'Urso a další*, C-362/89, Recueil, s. I-4105, bod 9, a ze dne 12. listopadu 1998, *Europièces*, C-399/96, Recueil, s. I-6965, bod 37).
- 26 Rovněž podle ustálené judikatury musí být pravidla směrnice považována za imperativní v tom smyslu, že není dovoleno se od nich odchýlit ve směru

nevýhodném pro pracovníky (viz výše uvedený rozsudek Martin a další, bod 39). Z toho vyplývá, že smlouvy a pracovní poměry platné ke dni převodu podniku mezi převodcem a zaměstnanci pracujícími v převáděném podniku jsou ze zákona převedeny z převodce na nabyvatele v důsledku samotné skutečnosti převodu podniku (viz v tomto smyslu výše uvedený rozsudek d'Urso a další, bod 20, a rozsudek ze dne 14. listopadu 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94, Recueil, s. I-5927, bod 18).

- 27 V projednávaném případě pracovní smlouva, kterou zavřel žalobce v původním řízení, odkazuje, co se týče mezd, na kolektivní smlouvu. Na toto ustanovení pracovní smlouvy se vztahuje čl. 3 odst. 1 směrnice. Na základě uvedené směrnice jsou tak práva a povinnosti, které vznikly na základě kolektivní smlouvy, na kterou odkazuje pracovní smlouva, ze zákona převedeny na nového majitele, i když jako ve věci v původním řízení tento nový majitel není stranou žádné kolektivní smlouvy. Práva a povinnosti, které vznikly na základě kolektivní smlouvy, tedy i nadále po převodu závazují nového majitele.
- 28 Ustanovení o odkazu na kolektivní smlouvu nemůže mít pro výklad čl. 3 odst. 1 směrnice širší dosah než smlouva, na kterou odkazuje. V důsledku toho je třeba zohlednit čl. 3 odst. 2 směrnice, který stanoví omezení zásady uplatnitelnosti kolektivní smlouvy, na kterou odkazuje pracovní smlouva.
- 29 Jednak pracovní podmínky upravené touto kolektivní smlouvou zůstávají zachovány pouze do dne jejího rozvázání nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy. Ze znění směrnice tak nijak nevyplývá, že zákonodárce Společenství zamýšlel zavázat nabyvatele jinými kolektivními smlouvami než kolektivní smlouvou platnou v okamžiku převodu, a v důsledku toho ukládat, aby byly později měněny pracovní podmínky uplatněním nové kolektivní smlouvy uzavřené po převodu. Takové posouzení je krom toho v souladu s cílem uvedené směrnice, který se omezuje na zachování práv

a povinností zaměstnanců platných ke dni převodu. Směrnice naopak nezamýšlela chránit pouhá očekávání, a tudíž hypotetické výhody vyplývající z budoucího vývoje kolektivních smluv.

- 30 Kromě toho mohou členské státy omezit dobu pro zachování pracovních podmínek vyplývajících z kolektivní smlouvy, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok. Toto posledně uvedené omezení je určitým způsobem podpůrné, neboť se může uplatnit, pokud ve lhůtě jednoho roku po převodu nenastane žádná z výše uvedených situací, tedy rozvázání nebo skončení platnosti platné kolektivní smlouvy, vstup v platnost nebo také nabytí účinnosti nové kolektivní smlouvy.
- 31 Krom toho, je-li v souladu s cílem směrnice namístež chránit zájmy zaměstnanců dotčených převodem, nelze však nezohlednit zájmy nabyvatele, který musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování ve své činnosti.
- 32 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury Soudního dvora je pro výklad ustanovení směrnice namístež zohlednit zásadu jednotnosti právního řádu Společenství, která vyžaduje, aby bylo sekundární právo Společenství vykládáno v souladu s obecnými zásadami práva Společenství (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 1. dubna 2004, Borgmann, C-1/02, Recueil, s. I-3219, bod 30).
- 33 Je namístež připomenout, že svoboda sdružování, která zahrnuje rovněž právo nebýt členem odborového svazu (viz v tomto smyslu Evropský soud pro lidská práva, rozsudky Sigurjónsson v. Island ze dne 30. června 1993, část A č. 264, § 35, a Gustafsson v. Švédsko ze dne 25. dubna 1996, *Sbírka rozsudků a rozhodnutí* 1996-II, s. 637, § 45), je zakotvena článkem 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950, a je součástí

základních práv, která jsou podle ustálené judikatury Soudního dvora chráněna v právním řádu Společenství (rozsudek ze dne 15. prosince 1995, *Bosman*, C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 79), jak to připomíná čl. 6 odst. 2 EU (viz rozsudek ze dne 6. března 2001, *Connolly v. Komise*, C-274/99 P, Recueil, s. I-1611).

- 34 Pokud by byl proveden „dynamický“ výklad odkazujícího smluvního ustanovení uvedeného v bodě 18 tohoto rozsudku podporovaný žalobcem, znamenalo by to, že by se budoucí kolektivní smlouvy vztahovaly na nabyvatele, který není stranou kolektivní smlouvy, a že by jeho základní právo nebýt členem sdružení mohlo být zpochybněno.
- 35 Naopak „statický“ výklad uvedeného ustanovení podporovaný žalovanou v původním řízení a německou vládou umožňuje zabránit tomu, aby nabyvatel závodu, který není stranou kolektivní smlouvy, byl vázán budoucím vývojem této smlouvy. Jeho právo nebýt členem sdružení je tak zaručeno v plném rozsahu.
- 36 Za těchto podmínek nemůže žalobce tvrdit, že ustanovení uvedené v individuální pracovní smlouvě odkazující na kolektivní smlouvy uzavřené v určitém odvětví má nezbytně „dynamický“ charakter a uplatněním čl. 3 odst. 1 směrnice odkazuje na kolektivní smlouvy uzavřené po dni převodu podniku.
- 37 Z předcházejícího vyplývá, že je namístě na první otázku odpovědět tak, že čl. 3 odst. 1 směrnice musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby v případě, že pracovní smlouva odkazuje na kolektivní smlouvu zavazující převodce, nebyl nabyvatel, který není stranou takové smlouvy, vázán kolektivními smlouvami pozdějšími ve vztahu ke smlouvě, která byla platná v okamžiku převodu závodu.

K druhé otázce

- 38 Vzhledem k odpovědi poskytnuté na první otázku není namístě odpovídat na druhou otázku.

K nákladům řízení

- 39 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení vzhledem 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 (třetí senát) rozhodl takto:

Článek 3 odst. 1 směrnice Rady 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 závodů musí být vykládán v tom smyslu, že nebrání tomu, aby v případě, že pracovní smlouva odkazuje na kolektivní smlouvu zavazující převodce, nebyl nabyvatel, který není stranou takové smlouvy, vázán kolektivními smlouvami pozdějšími ve vztahu ke smlouvě, která byla platná v okamžiku převodu závodu.

Podpisy.