



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

18. července 2013 *

„Převod podniků — Směrnice 2001/23/ES — Zachování práv zaměstnanců — Kolektivní smlouva vztahující se na převodce a zaměstnance v okamžiku převodu“

Ve věci C-426/11,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Supreme Court of the United Kingdom (Spojené království) ze dne 10. srpna 2011, došlým Soudnímu dvoru dne 12. srpna 2011, v řízení

Mark Alemo-Herron a další

proti

Parkwood Leisure Ltd,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení R. Silva de Lapuerta, vykonávající funkci předsedkyně třetího senátu, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (zpravodaj) a D. Šváby, soudci,

generální advokát: P. Cruz Villalón,

vedoucí soudní kanceláře: L. Hewlett, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 20. září 2012,

s ohledem na vyjádření předložená:

- za M. Alemo-Herrona a další T. Lindenem, barrister, a L. Prince, advocate,
- za Parkwood Leisure Ltd A. Lynchem, QC,
- za vládu Spojeného království H. Walker, jako zmocněnkyní,
- za Evropskou komisi G. Rozetem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 19. února 2013,

vydává tento

* Jednací jazyk: angličtina.

Rozsudek

- 1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu článku 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 (Úř. věst. L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04 s. 98).
- 2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi M. Alemo-Herronem a dalšími na straně jedné a společností Parkwood Leisure Ltd (dále jen „Parkwood“) na straně druhé ohledně uplatňování kolektivní smlouvy.

Právní rámec

Unijní právo

- 3 Směrnice 2001/23 provedla kodifikaci směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniků, závodů nebo částí závodů (Úř. věst. L 61, s. 26), ve znění směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998 (Úř. věst. L 201, s. 88, dále jen „směrnice 77/187“).
- 4 Článek 3 odst. 1 až 3 směrnice 2001/23 stanoví:

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

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.

2. Členské státy mohou přijmout vhodná opatření, aby zajistily, že převodce oznámí nabyvateli všechna práva a povinnosti, které na něj budou převedeny [které na něj přecházejí] v souladu s tímto článkem, pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu. Skutečnost, že nabyvatel opomene oznámit nabyvateli některé z těchto práv nebo povinností, nemá vliv na převod [přechod] tohoto práva nebo této povinnosti ani na práva zaměstnanců vůči nabyvateli nebo převodci související s tímto právem nebo touto povinností.

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.“

- 5 Podle článku 8 této směrnice:

„Tato směrnice se nedotýká práva členských států uplatňovat nebo přijímat právní a správní předpisy, které jsou pro zaměstnance příznivější, nebo umožňovat či podporovat uplatňování smluvních ustanovení příznivějších pro zaměstnance.“

Právo Spojeného království

- 6 Směrnice 77/187 byla ve Spojeném království provedena nařízením o převodu podniků (ochrana zaměstnanosti) z roku 1981 (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, dále jen „TUPE“).
- 7 Článek 5 odst. 2 písm. a) TUPE, který provádí obsah čl. 3 odst. 2 směrnice 2001/23, stanoví:

„Veškerá práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají ze smlouvy nebo se smlouvou souvisejí, přecházejí na základě tohoto nařízení na nabyvatele.“
- 8 Podle vnitrostátního práva mají smluvní strany možnost zahrnout do své smlouvy ustanovení, že odměna zaměstnance bude pravidelně stanovena třetí stranou, jako je National Joint Council for Local Government Services (dále jen „NJC“), jejímž členem zaměstnavatel není nebo v níž není zastoupen. Podle systému, kterým se ve Spojeném království řídí vztahy mezi sociálními partnery, se kolektivní smlouvy tohoto druhu nepokládají za právně závazné, pokud se strany nedohodly jinak. Ustanovení takových kolektivních smluv však mohou nabýt účinnosti jako podmínky individuální pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Toho lze dosáhnout tak – jako je tomu v projednávané věci – že se do smlouvy doplní ustanovení, že zaměstnanec má nárok, aby se na něj vztahovaly podmínky dohodnuté mezi zaměstnavatelem a odbory nebo vyjednané některým jiným subjektem, jako je například NJC. Jakmile jsou tyto podmínky začleněny do smlouvy, stávají se účinnými jako smluvní podmínky.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

- 9 V roce 2002 jedna z obvodních rad v Londýně, Lewisham London Borough Council (dále jen „Lewisham“) převedla službu „volnočasové aktivity“ na společnost CCL Limited (dále jen „CCL“), podnik ze soukromého sektoru, který převzal pracovníky této služby mezi své zaměstnance. V květnu 2004 společnost CCL převedla uvedenou službu na společnost Parkwood, rovněž podnik ze soukromého sektoru.
- 10 V době, kdy služba „volnočasové aktivity“ spadala pod Lewisham, vztahovaly se na pracovní smlouvy mezi uvedenou radou a pracovníky této služby pracovní podmínky vyjednané v rámci NJC, subjektu kolektivního vyjednávání ve veřejném sektoru na místní úrovni. Podřízení smlouvám vyjednaným v rámci NJC nevyplývá ze zákona, ale ze smluvního ustanovení obsaženého v příslušné pracovní smlouvě, které stanovilo:

„Během vašeho zaměstnání u [Lewisham] se vaše pracovní podmínky řídí kolektivními smlouvami vyjednanými pravidelně ze strany [NJC], doplněnými smlouvami uzavřenými na místní úrovni prostřednictvím vyjednávacích výborů [Lewisham].“
- 11 V okamžiku převodu služby „volnočasové aktivity“ na společnost CCL platila kolektivní smlouva sjednaná NJC na období od 1. dubna 2002 do 31. března 2004. K převodu podniku provozujícího tuto službu na společnost Parkwood došlo v květnu 2004.
- 12 Společnost Parkwood není členem NJC, ani jím být nemůže, jelikož jde o soukromý podnik, který není součástí veřejné správy.
- 13 V červnu 2004 byla v rámci NJC sjednána nová smlouva, jejíž vstup v platnost byl stanoven zpětně ke dni 1. dubna 2004, s účinností do 31. března 2007. Tato dohoda tedy byla uzavřena po převodu dotčeného podniku na společnost Parkwood. Společnost Parkwood z toho tedy vyvodila, že nová dohoda pro ni není závazná, což oznámila zaměstnancům, kterým odmítla zvýšení mezd dohodnuté v rámci NJC pro období od dubna 2004 do března 2007.

- 14 V návaznosti na odmítnutí společnosti Parkwood řídit se smlouvami uzavřenými v rámci NJC podali zaměstnanci žalobu k Employment Tribunal, který tuto žalobu v roce 2008 zamítl. Proti tomuto rozsudku se odvolali k Employment Appeal Tribunal, který jejich oprávněmu prostředku dne 12. ledna 2009 vyhověl. Společnost Parkwood napadla rozhodnutí posledně uvedeného soudu u Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).
- 15 Dne 29. ledna 2010 uvedený soud oprávněmu prostředku podanému společností Parkwood vyhověl a potvrdil rozhodnutí Employment Tribunal zamítající nárok žalobců v původním řízení. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) měl za to, že z rozsudku ze dne 9. března 2006, Werhof (C-499/04, Sb. rozh. s. I-2397), vyplývá, že čl. 3 odst. 1 směrnice 77/187 neváže nabyvatele žádnou kolektivní smlouvou uzavřenou po převodu podniku.
- 16 Žalobci v původním řízení podali proti rozhodnutí Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) oprávněný prostředek k Supreme Court of the United Kingdom, který se rozhodl předložit Soudnímu dvoru některé otázky týkající se výkladu a účinku směrnice 2001/23. Předkládající soud se totiž domnívá, že otázka, na kterou Soudní dvůr odpověděl ve výše uvedeném rozsudku Werhof, není totožná s otázkou, která má být vyřešena ve věci v původním řízení.
- 17 Poukazuje v tomto ohledu na to, že německé právo, o které se jednalo ve věci, v níž byl vydán výše uvedený rozsudek Werhof, volí „statické“ pojetí ochrany zaměstnanců po převodu podniku nebo činnosti. Toto právo stanoví, že kolektivně dohodnutá pravidla jsou součástí pracovní smlouvy pouze v rozsahu, v jakém existují v době převodu podniku nebo činnosti, a že po převodu již nejsou aktualizována.
- 18 Ve věci v původním řízení naproti tomu vyvstává otázka určení, zda členskému státu lze bránit v tom, aby při převodu podniku nebo činnosti přiznal zaměstnancům „dynamickou“ ochranu na základě vnitrostátního smluvního práva, to znamená ochranu, podle níž lze vůči nabyvateli uplatňovat nejen kolektivní smlouvy platné v okamžiku dotčeného převodu, ale i smlouvy následující po uvedeném převodu.
- 19 Za těchto podmínek se Supreme Court of the United Kingdom rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:
- „1) Platí v případě, kdy má – stejně jako v projednávané věci – zaměstnanec vůči převodci smluvní právo na to, aby se na něj vztahovaly podmínky, jež jsou pravidelně vyjednány a dohodnuty subjektem kolektivního vyjednávání jakožto třetí stranou, a povaha takového práva je vnitrostátním právem považována spíše za dynamickou než statickou ve vztahu mezi zaměstnancem a převádějícím zaměstnavatelem, že článek 3 směrnice [2001/23], vykládaný s ohledem na [výše uvedený rozsudek Werhof],
- a) vyžaduje, aby takové právo bylo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě převodu, na nějž se vztahuje [tato] směrnice?
- nebo
- b) opravňuje vnitrostátní soudy k tomu, aby měly za to, že je takové právo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě převodu, na nějž se vztahuje [uvedená] směrnice?
- nebo
- c) zakazuje vnitrostátním soudům, aby měly za to, že je takové právo chráněné a vymahatelné vůči nabyvateli v případě převodu, na nějž se vztahuje [tato] směrnice?

- 2) Za okolností, kdy členský stát splnil své povinnosti ohledně provedení minimálních požadavků článku 3 směrnice 2001/23, avšak kdy vyvstává otázka, zda je prováděcí opatření potřeba vykládat v tom smyslu, že jdou nad rámec těchto požadavků, a to způsobem, který je příznivý pro chráněné zaměstnance, neboť jim přiznává dynamická smluvní práva vůči nabyvateli, mohou soudy členského státu na výklad prováděcích právních předpisů uplatňovat vnitrostátní právo – samozřejmě pod podmínkou, že tento výklad není v rozporu s právem Společenství – nebo musí být pro takový výklad zvolen jiný přístup, a pokud ano, jaký?
- 3) Může v projednávané věci, kdy zaměstnavatel netvrdí, že by existence dynamického práva zaměstnance na kolektivně dohodnuté podmínky, která vychází z vnitrostátního práva, byla porušením práv zaměstnavatele podle článku 11 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod [podepsané v Římě dne 4. listopadu 1950], vnitrostátní soud uplatnit výklad TUPE, kterého se dovolávají zaměstnanci?“

K předběžným otázkám

- 20 Podstatou tří otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je, zda článek 3 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát stanovil, že v případě takového převodu podniku, o jaký se jedná v původním řízení, jsou ustanovení, která odkazují dynamicky na kolektivní smlouvy sjednané a přijaté po dni převodu, vymahatelná vůči nabyvateli.
- 21 Nejprve je třeba uvést, že výše uvedený rozsudek Werhof, týkající se článku 3 směrnice 77/187, obsahuje několik prvků relevantních pro věc v původním řízení. Ta se sice týká směrnice 2001/23, ovšem uvedené prvky jsou na ni plně použitelné, jelikož tato směrnice kodifikuje směrnici 77/187, přičemž relevantní ustanovení článku 3 obou směrnic jsou formulována stejně.
- 22 Zaprvé je třeba připomenout, že v bodě 37 výše uvedeného rozsudku Werhof Soudní dvůr rozhodl, že čl. 3 odst. 1 směrnice 77/187 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.
- 23 Dále z článku 8 směrnice 2001/23 vyplývá, že 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.
- 24 V případě věci v původním řízení je nesporné, jak vyplývá ze samotného znění druhé položené otázky, že ustanovení odkazující na kolektivní smlouvy sjednané a přijaté po dni dotčeného převodu podniku, přiznávající dynamická smluvní práva, jsou pro zaměstnance příznivější.
- 25 Cílem 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. Konkrétně upřesňuje, že nabyvatel musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování v činnosti (v tomto smyslu viz výše uvedený rozsudek Werhof, bod 31).
- 26 V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že k převodu podniku dotčenému v původním řízení došlo mezi právníkou osobou veřejného práva na jedné straně a právníkou osobou soukromého práva na straně druhé.

- 27 Jestliže se jedná o převod podniku z veřejného do soukromého sektoru, je třeba mít za to, že pokračování nabyvatele v činnosti bude s ohledem na nevyhnutelné rozdíly v pracovních podmínkách, které existují mezi těmito dvěma sektory, vyžadovat značné úpravy a přizpůsobení.
- 28 Ustanovení, které odkazuje dynamicky na kolektivní smlouvy sjednané a přijaté po dni dotčeného převodu podniku, které mají upravovat vývoj pracovních podmínek ve veřejném sektoru, přitom může značně omezovat rozhodovací prostor nezbytný k přijímání uvedených úprav a přizpůsobení ze strany soukromého nabyvatele.
- 29 Za takové situace může toto ustanovení narušit spravedlivou rovnováhu mezi zájmy nabyvatele jako zaměstnavatele na jedné straně a zájmy zaměstnanců na straně druhé.
- 30 Zadruhé je třeba uvést, že podle ustálené judikatury je důvodné ustanovení směrnice 2001/23 vykládat tak, aby byla dodržena základní práva, jak jsou uvedena v Listině základních práv a svobod Evropské unie (dále jen „Listina“) (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 27. září 2012, Cimade a GISTI, C-179/11, bod 42).
- 31 V tomto ohledu sice předkládající soud uvádí, že právo nesdružovat se není předmětem sporu v původním řízení. Výklad článku 3 směrnice 2001/23 však musí být každopádně v souladu s článkem 16 Listiny, zakotvujícím svobodu podnikání.
- 32 Toto základní právo zahrnuje mimo jiné smluvní svobodu, jak vyplývá z vysvětlení vypracovaných jako pomůcka pro výklad Listiny (Úř. věst. 2007, C 303, s. 17), k nimž je v souladu s čl. 6 odst. 1 třetím pododstavcem SEU a čl. 52 odst. 7 Listiny třeba přihlédnout pro účely jejího výkladu (rozsudek ze dne 22. ledna 2013, Sky Österreich, C-283/11, bod 42).
- 33 Pokud jde o článek 3 směrnice 2001/23, vyplývá z toho, že na základě svobody podnikání musí mít nabyvatel možnost účinně uplatnit své zájmy v procesu vedoucím k uzavření smlouvy, kterého se účastní, a vyjednat skutečnosti určující vývoj pracovních podmínek svých zaměstnanců s ohledem na svou budoucí hospodářskou činnost.
- 34 Je však nutné konstatovat, že nabyvatel dotčený v původním řízení nemá žádnou možnost účastnit se činnosti předmětného orgánu kolektivního vyjednávání. Za těchto podmínek nemá tento nabyvatel možnost účinně uplatnit své zájmy ve smluvním procesu ani vyjednat skutečnosti určující vývoj pracovních podmínek svých zaměstnanců s ohledem na svou budoucí hospodářskou činnost.
- 35 Za těchto podmínek je smluvní svoboda uvedeného nabyvatele natolik závažně omezena, že takové omezení může narušit samotnou podstatu jeho práva na svobodu podnikání.
- 36 Článek 3 směrnice 2001/23, ve spojení s článkem 8 této směrnice, přitom nelze vykládat tak, že dovoluje členským státům přijmout opatření, která třebaže jsou příznivější pro zaměstnance, mohou narušit samotnou podstatu práva nabyvatele na svobodu podnikání (obdobně viz rozsudek ze dne 6. září 2012, Deutsches Weintor, C-544/10, body 54 a 58).
- 37 Vzhledem k výše uvedenému je třeba na všechny tři položené otázky odpovědět tak, že článek 3 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát stanovil, že v případě převodu podniku jsou ustanovení, která odkazují dynamicky na kolektivní smlouvy sjednané a přijaté po dni převodu, vymahatelná vůči nabyvateli, pokud tento nabyvatel nemá možnost se procesu vyjednávání takových kolektivních smluv uzavřených po převodu účastnit.

K nákladům řízení

- 38 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 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 vykládán v tom smyslu, že brání tomu, aby členský stát stanovil, že v případě převodu podniku jsou ustanovení, která odkazují dynamicky na kolektivní smlouvy sjednané a přijaté po dni převodu, vymahatelná vůči nabyvateli, pokud tento nabyvatel nemá možnost se procesu vyjednávání takových kolektivních smluv uzavřených po převodu účastnit.

Podpisy.