Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

11. září 2014*

„Řízení o předběžné otázce — Směrnice 2001/23/ES — Zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, provozoven nebo částí podniků nebo závodů — Povinnost nabyvatele zachovat pracovní podmínky sjednané kolektivní smlouvou až do vstupu jiné kolektivní smlouvy v platnost — Pojem ‚kolektivní smlouva' — Vnitrostátní právní úprava, která stanoví, že vypovězená kolektivní smlouva je účinná až do nabytí účinnosti jiné smlouvy"

Ve věci C-328/13,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakousko) ze dne 28. května 2013, došlým Soudnímu dvoru dne 17. června 2013, v řízení

Österreichischer Gewerkschaftsbund

proti

Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení L. Bay Larsen, předseda senátu, M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (zpravodajka) a K. Jürimäe, soudci,

generální advokát: P. Cruz Villalón,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

— za Österreichischer Gewerkschaftsbund R. Gerlachem, Rechtsanwalt,

— za Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus- Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen K. Körber-Risak, Rechtsanwältin,

— za německou vládu T. Henzem a K. Petersen, jako zmocněnci,

— za řeckou vládu E.-M. Mamouna a M. Tassopoulou, jako zmocněnkyněmi,

* Jednací jazyk: němčina.

— za Evropskou komisi J. Enegrenem a F. Schatzem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 3. června 2014,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu 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 (Úř. věst. L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98).

2 Tato žádost byla podána v rámci sporu mezi Österreichischer Gewerkschaftsbund (Rakouský odborový svaz, dále jen „Gewerkschaftsbund“) a Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (Rakouská obchodní komora – profesní organizace podniků autobusové, letecké a lodní dopravy, dále jen „Wirtschaftskammer“) ve věci zachování účinků vypovězené kolektivní smlouvy po převodu podniku.

Právní rámec

Unijní právo

3 Článek 3 odst. 3 směrnice 2001/23 stanoví:

„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.“

Rakouské právo

4 Ustanovení § 8 zákona upravujícího pracovní vztahy a sociální organizaci podniků (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974), ve znění použitelném na skutkové okolnosti dotčené ve věci v původním řízení (dále jen „ArbVG“), zní 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;

[…]“

5 Ustanovení § 13 ArbVG 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.“

6 Ustanovení § 4 zákona o přizpůsobení práva pracovní smlouvy (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes, BGBl. 459/1993), ve znění použitelném na skutkové okolnosti dotčené ve věci v původním řízení, stanoví v odstavci 1 toto:

„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. V roce následujícím po převodu nelze pracovní podmínky ani zrušit, ani omezit v neprospěch zaměstnance prostřednictvím individuální pracovní smlouvy.“

7 Předkládající soud uvádí, že podle rakouského práva se kolektivní smlouva v zásadě nestává součástí pracovní smlouvy, ale má na pracovní smlouvu stejné účinky jako zákon.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

8 Jak plyne z předkládacího rozhodnutí, Wirtschaftskammer je oprávněna zastupovat pro účely uzavírání kolektivních smluv podniky, které jsou jejími členy. V tomto kontextu Gewerkschaftsbund a Wirtschaftskammer uzavřely pro podnik patřící do skupiny podniků a působící v oblasti letecké dopravy (dále jen „mateřská společnost“) kolektivní smlouvu platnou pro všechny letecké společnosti uvedené skupiny, pokud není jejich činnost omezena na regionální dopravu (dále jen „kolektivní smlouva mateřské společnosti“).

9 Gewerkschaftsbund a Wirtschaftskammer rovněž uzavřely zvláštní kolektivní smlouvu pro dceřinou společnost uvedené skupiny (dále jen „kolektivní smlouva dceřiné společnosti“).

10 Dne 30. dubna 2012 se mateřská společnost s cílem zhojit provozní ztráty rozhodla převést s účinností ke dni 1. července 2012 svůj letecký provoz na uvedenou dceřinou společnost prostřednictvím převodu podniku, aby zaměstnanci přidělení na tuto činnost podléhali podmínkám stanoveným kolektivní smlouvou dceřiné společnosti, které jsou méně výhodné než podmínky stanovené kolektivní smlouvou mateřské společnosti. V tomto kontextu Wirtschaftskammer posledně uvedenou smlouvu vypověděla s účinností ke dni 30. června 2012; následně Gewerkschaftsbund vypověděl kolektivní smlouvu dceřiné společnosti s účinností k témuž datu. Po těchto výpovědích nový zaměstnavatel zaměstnanců dotčených převodem podniku, tedy dceřiné společnosti, uplatnil jednostranně přijatá interní pravidla, která vedla k citelnému zhoršení pracovních podmínek a k významnému snížení odměny zaměstnanců dotčených převodem podniku.

11 Před předkládajícím soudem Gewerkschaftsbund tvrdí, že vypovězená kolektivní smlouva mateřské společnosti musí na základě pravidla o zachování účinků stanoveného v § 13 ArbVG nadále platit pro všechny převedené zaměstnance, jelikož tato dceřiná společnost již není vázána žádnou platnou kolektivní smlouvou.

12 Naopak podle Wirtschaftskammer není kolektivní smlouva, která již byla vypovězena, nebo jejíž platnost uplynula ke dni převodu podniku, pro nabyvatele závazná. Pouze samotná kolektivní smlouva by totiž mohla nadále být použitelná v rámci převodu podniku na nabyvatele.

13 Předkládající soud uvádí, že řešení sporu, který mu byl předložen, závisí na odpovědi na otázku, zda pravidlo o zachování účinků kolektivních smluv v případě jejich vypovězení, stanovené v § 13 ArbVG, jehož cílem je zhojit neexistenci kolektivní smlouvy a odstranit zájem na vyvolání situace bez takové smlouvy, představuje kolektivní smlouvu ve smyslu čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23. Dodává, že existence zneužívajícího jednání ze strany mateřské společnosti, jak uplatňuje Gewerkschaftsbund, může být posouzena, pouze pokud byly předtím upřesněny právní důsledky převodu podniku nebo vypovězení kolektivních smluv.

14 Za těchto podmínek se Oberster Gerichtshof (Nejvyšší soud) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Má být znění čl. 3 odst. 3 směrnice [2001/23], 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] vykládán tak, že se ‚nabytím účinnosti jiné kolektivní smlouvy' nabyvatele má rozumět rovněž zachování účinků vypovězené kolektivní smlouvy nabyvatele ve výše popsaném smyslu?"

K předběžným otázkám

K přípustnosti

15 Wirtschaftskammer namítá nepřípustnost předběžných otázek. Zaprvé uvedené otázky nevznáší žádnou otázku týkající se výkladu nebo platnosti unijního práva, ale týkají se výhradně vnitrostátních právních otázek nebo otázek uplatnění unijního práva.

16 Zadruhé předběžné otázky nejsou relevantní pro rozhodnutí ve sporu, protože jde o hypotetickou skutkovou situaci, jelikož předběžná otázka týkající se existence či neexistence převodu podniku nebyla dosud vyjasněna a důkaz o ztrátách na odměnách údajně utrpěných dotčenými zaměstnanci z důvodu převodu podniku nebyl předložen v kontradiktorním řízení, během kterého by byla Wirtschaftskammer vyslechnuta předkládajícím soudem.

17 V tomto ohledu je třeba připomenout, že žádost o rozhodnutí o předběžné otázce podaná vnitrostátním soudem může být prohlášena za nepřípustnou pouze tehdy, je-li zjevné, že žádaný výklad unijního práva nemá žádný vztah k realitě nebo předmětu sporu v původním řízení, jedná-li se o hypotetický problém nebo také nedisponuje-li Soudní dvůr skutkovými nebo právními poznatky nezbytnými pro užitečnou odpověď na otázky, které jsou mu položeny (viz zejména rozsudek Belvedere Costruzioni, C-500/10, EU:C:2012:186, bod 16 a citovaná judikatura).

18 K prvnímu argumentu Wirtschaftskammer postačí konstatovat, že jak plyne přímo z jejich znění, předběžné otázky se týkají výkladu unijního práva, konkrétně čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23.

19 K druhému argumentu Wirtschaftskammer je třeba konstatovat, že okolnost, že skutkové otázky dosud nebyly předmětem kontradiktorního důkazního řízení, vyplývá ze zvláštností řízení před předkládajícím soudem. Soudní dvůr přitom již rozhodl, že tyto zvláštnosti samy o sobě nemohou způsobit nepřípustnost předběžné otázky položené v rámci tohoto řízení (v tomto smyslu viz rozsudek Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, bod 29).

20 Položené otázky jsou tudíž přípustné.

K věci samé

K první otázce

21 Podstatou první otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že „pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě“ ve smyslu uvedeného ustanovení představují pracovní podmínky stanovené prostřednictvím kolektivní smlouvy, které mají na základě práva členského státu navzdory vypovězení uvedené smlouvy nadále účinky na pracovní vztahy, na které se přímo vztahovala před ukončením její platnosti, dokud uvedené pracovní vztahy nepodléhají nové kolektivní smlouvě nebo dokud není s dotčenými zaměstnanci uzavřena nová individuální smlouva.

22 V tomto ohledu je třeba připomenout, že směrnice 2001/23 má za cíl pouze částečnou harmonizaci dotčené oblasti tím, že v zásadě rozšiřuje ochranu zaručenou zaměstnancům autonomně v právu jednotlivých členských států rovněž na případ převodu podniku. Nesměřuje k zavedení jednotné úrovně ochrany pro celou Unii na základě společných kritérií (viz zejména rozsudky Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, bod 37, jakož i Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, bod 23).

23 Mimoto předmětem čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 je zachování v platnosti nikoli kolektivní smlouvy jako takové, ale „pracovních podmínek“ sjednaných v takové smlouvě.

24 Jak uvedl generální advokát v bodě 41 stanoviska, čl. 3 odst. 3 uvedené směrnice tedy požaduje zachování pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě, přičemž konkrétní původ jejich použití není rozhodující.

25 Z toho plyne, že na pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě se v zásadě vztahuje čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 bez ohledu na techniku použitou k zajištění použitelnosti uvedených pracovních podmínek na dotčené osoby. V tomto ohledu postačí, aby takové podmínky byly sjednány v kolektivní smlouvě a účinně zavazovaly převodce a převedené zaměstnance.

26 Proto nelze podmínky stanovené prostřednictvím kolektivní smlouvy považovat za vyloučené z působnosti uvedeného ustanovení pouze proto, že se vztahují na dotčené osoby na základě takového pravidla o zachování účinků kolektivní smlouvy, jako je pravidlo dotčené ve věci v původním řízení.

27 Tento výklad je za takových okolností, jako jsou okolnosti věci v původním řízení, potvrzen cílem směrnice 2001/23, který spočívá v zabránění tomu, aby se zaměstnanci dotčení převodem ocitli v méně výhodné situaci pouze z důvodu převodu (v tomto smyslu viz rozsudek Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 75 a citovaná judikatura).

28 Jak uvedl generální advokát v bodě 53 stanoviska, takové pravidlo o zachování účinků kolektivní smlouvy, jako je pravidlo dotčené ve věci v původním řízení, má totiž za cíl v zájmu zaměstnanců předejít náhlému přerušení normativního rámce smlouvy upravující pracovní vztah. Přitom pokud by pracovní podmínky podléhající tomuto pravidlu byly vyloučeny z působnosti čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23, měl by převod sám o sobě účinek, kterému se uvedené pravidlo snaží předejít.

29 Tentýž výklad je mimoto v souladu s cílem směrnice 2001/23, kterým je zajištění spravedlivé rovnováhy mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé a z něhož zejména plyne, že nabyvatel musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování v činnosti (v tomto smyslu viz rozsudek Alemo-Herron a další, C-426/11, EU:C:2013:521, bod 25).

30 Takové pravidlo zachování účinků kolektivní smlouvy, jako je pravidlo dotčené ve věci v původním řízení, má totiž omezené účinky, jelikož jsou zachovány pouze právní účinky kolektivní smlouvy na pracovní vztahy, na které se smlouva přímo vztahovala před vypovězením, dokud uvedené pracovní vztahy nepodléhají nové kolektivní smlouvě nebo dokud není s dotčenými zaměstnanci uzavřena individuální smlouva. Za těchto podmínek se nezdá, že by takové pravidlo bylo překážkou pro možnost nabyvatele provést úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování v činnosti.

31 S ohledem na výše uvedené je na první otázku třeba odpovědět tak, že čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že „pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě“ ve smyslu uvedeného ustanovení představují pracovní podmínky stanovené prostřednictvím kolektivní smlouvy, které na základě práva členského státu navzdory vypovězení uvedené smlouvy nadále mají účinky na pracovní vztahy, na které se přímo vztahovala před ukončením její platnosti, dokud uvedené pracovní vztahy nepodléhají nové kolektivní smlouvě nebo dokud není s dotčenými zaměstnanci uzavřena nová individuální smlouva.

Ke druhé otázce

32 Podstatou druhé otázky předkládajícího soudu je, zda čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že kolektivní smlouva nabyvatele, která byla sama vypovězena a jejíž účinky jsou zachovány na základě takového pravidla o zachování účinků, jako je pravidlo dotčené ve věci v původním řízení, může spadat pod pojem „nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy“ ve smyslu uvedeného ustanovení.

33 Nicméně ohledně pracovních podmínek sjednaných v kolektivní smlouvě nabyvatele, na které se předkládající soud táže ve druhé otázce, ze spisu předloženého Soudnímu dvoru nevyplývá, že se uvedené podmínky mají použít na převedené zaměstnance na základě pravidla o zachování účinků této kolektivní smlouvy.

34 V důsledku toho není namístě odpovídat na druhou otázku.

K nákladům řízení

35 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 (čtvrtý senát) rozhodl takto:

Článek 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 vykládán v tom smyslu, že „pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě“ ve smyslu uvedeného ustanovení představují pracovní podmínky stanovené prostřednictvím kolektivní smlouvy, které na základě práva členského státu navzdory vypovězení uvedené smlouvy nadále mají účinky na pracovní vztahy, na které se přímo vztahovala před ukončením její platnosti, dokud uvedené pracovní vztahy nepodléhají nové kolektivní smlouvě nebo dokud není s dotčenými zaměstnanci uzavřena nová individuální smlouva.

Podpisy.