

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA

PHILIPPE LÉGER

prednesené 17. júna 2004¹

1. Je štát ako nadobúdateľ podniku v prípade prevodu činností, ktoré predtým vykonávalo neziskové združenie (právnická osoba súkromného práva) na tento štát, povinný podľa práva Spoločenstva zachovať existujúce súkromnoprávne pracovné zmluvy bez zníženia výšky odmeny zamestnancom, alebo je podľa príslušných ustanovení vnútroštátneho práva o postavení verejných zamestnancov oprávnený vykonať takéto zníženie?

zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí závodov [*neoficiálny preklad*]³.

I — Právny rámec

A — Právna úprava Spoločenstva

3. Účelom smernice 77/187 je podľa jej druhého odôvodnenia „zabezpečiť ochranu zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa, najmä postarať sa o to, aby ich práva boli zachované“ [*neoficiálny preklad*].

2. Toto je podstata otázky, ktorú položil Cour administrative (Luxembursko). Vnútroštátny súd touto otázkou žiada Súdny dvor v nadväznosti na judikatúru vo veci *Mayeur*² o výklad smernice Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii

4. Na tento účel článok 3 ods. 1 smernice stanovuje zásadu, podľa ktorej „práva

¹ — Jazyk prednesu: francúzština.

² — Rozsudok z 26. septembra 2000, C-175/99, Zb. s. I-7755.

³ — Ú. v. ES L 61, s. 26 (ďalej len „smernica 77/187“ alebo „smernica“).

a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1⁴ prechádzajú z dôvodu prevodu na nadobúdateľa“ [*neoficiálny preklad*].

prerokovania so zástupcami zamestnancov s cieľom dosiahnuť dohodu v prípadoch, keď sa predpokladá, že budú prijaté opatrenia týkajúce sa týchto zamestnancov.

5. Okrem toho smernica upravuje zachovanie pracovných podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve nadobúdateľom (článok 3 ods. 2), ako aj ochranu dotknutých zamestnancov pred prepustením z práce zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa len z dôvodu prevodu podniku (článok 4 ods. 1).

7. Pre prípad prijatia takýchto predpokladaných opatrení, na ktoré sa vzťahuje povinnosť prerokovania, článok 4 ods. 2 smernice stanovuje: „Ak dôjde k ukončeniu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu [zo strany zamestnanca] z dôvodu, že prevod... má za následok podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa bude pripisovať zamestnávateľovi.“

6. Ďalej článok 6 ods. 1 smernice ukladá prevádzateľovi a nadobúdateľovi, aby informovali zástupcov zamestnancov dotknutých prevodom o právnych, hospodárskych a sociálnych dôsledkoch prevodu na zamestnancov a o predpokladaných opatreniach vo vzťahu k zamestnancom. Nadobúdateľ je povinný poskytnúť takéto informácie v dostatočnom predstihu a v každom prípade skôr, ako sú títo zamestnanci priamo dotknutí prevodom, pokiaľ ide o pracovné podmienky a zamestnanosť. Článok 6 ods. 2 smernice túto povinnosť prevádzateľa alebo nadobúdateľa informovať dopĺňa o povinnosť

8. Všetky tieto ustanovenia boli úplne prebraté do smernice Rady 98/50/ES z 29. júna 1998, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 77/187⁵ a potom do smernice Rady 2001/23/ES o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov⁶, ktorá kodifikovala smernicu 77/187 so zreteľom na podstatné zmeny uskutočnené smernicou 98/50.

4 — Článok 1 ods. 1 smernice stanovuje: „Táto smernica sa vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo častí závodov na iného zamestnávateľa v dôsledku zmluvného prevodu alebo zlúčenia“.

5 — Ú. v. ES L 201, s. 88.

6 — Ú. v. ES L 82, s. 16.

B — *Vnútroštátna právna úprava*

9. V luxemburskom práve je zachovanie práv zamestnancov pri prevode podniku upravené v článku 36 zákona z 24. mája 1989 o pracovnej zmluve⁷.

10. Odsek 1 tohto článku stanovuje: „Ak nastane zmena v postavení zamestnávateľa najmä v dôsledku dedenia, predaja, fúzie, transformácie fondov, zmeny právnej formy na spoločnosť, pracovné zmluvy, platné v deň zmeny, zostávajú medzi novým zamestnávateľom a zamestnancami podniku zachované“.

11. Odsek 2 tohto článku dopĺňa v prvom pododseku: „Prevod podniku najmä na základe zmluvného prevodu alebo fúzie nie je sám osebe dôvodom na prepúšťanie zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa“.

12. Na záver článok 36 ods. 2 druhý pododsek stanovuje, že „ak dôjde k ukončeniu pracovnej zmluvy z dôvodu, že prevod má za následok podstatnú zmenu pracovných pod-

mienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy sa bude pripisovať zamestnávateľovi“.

II — *Skutkový stav a konanie vo veci samej*

13. Pani Delahaye, vydatá Boor, bola zamestnaná ako sekretárka v združení „Pour l'insertion professionnelle“ (od 2. januára 1995), neskôr v združení „Foprogest ASBL“⁸ (od 1. apríla 1998), ktoré prevzalo od prvého združenia jeho pôvodnú činnosť. Foprogest pri prevzatí činnosti zachoval pracovnú zmluvu žalobkyne uzavretú s prvým združením bez zmeny pracovných podmienok a výšky jej odmeny.

14. Účelom Foprogestu so sídlom v Luxemburgu bola v súlade s článkom 3 jeho stanov podpora a vykonávanie rôznych vzdelávacích opatrení, ktoré okrem iného mali zlepšiť situáciu uchádzačov o zamestnanie a nezamestnaných, s cieľom podporiť ich v zaradení alebo opätovnom zaradení do pracovného procesu. Jeho úlohou bolo ďalej v rámci profesijných vzdelá-

7 — Mémorial A č. 35, 1989, s. 611.

8 — Ďalej len „Foprogest“.

vacích programoch poskytovať technickú a administratívnu pomoc a zabezpečovať správu financií pre niektoré tieto programy. Podľa článku 19 stanov prostriedky tohto neziskového združenia pochádzali z príspevkov, darov, dedičstiev, podpôr a subvencií.

podľa ustanovení zákona z 27. januára 1972 upravujúceho postavenie štátnych zamestnancov v znení neskorších predpisov. Podľa článku 4 zmluvy sa na jej pracovný pomer vzťahovala právna úprava obsiahnutá vo vyhláske vlády z 1. marca 1974 o odmeňovaní pracovníkov v štátnej správe a štátnej službe.

15. Koncom roka 1999 bola činnosť Foprogestu prenesená do správy luxemburského štátu, a to na Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports.

18. Pani Delahaye listom z 25. januára 2001 podala sťažnosť na Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative proti jeho rozhodnutiu z 27. októbra 2000, ktorým bola zaradená do určitej kategórie a určitej platovej triedy⁹. Toto rozhodnutie napadla z dôvodu, že zhoršuje jej postavenie v porovnaní s postavením u predchádzajúceho zamestnávateľa, najmä pokiaľ ide o výšku odmeny¹⁰.

16. Pri tomto prenose činnosti luxemburský štát prevzal pracovné miesta pani Delahaye a iných zamestnancov Foprogestu. To viedlo k uzavretiu viacerých zmlúv medzi novým zamestnávateľom a dotknutými zamestnancami. Pani Delahaye uzavrela 22. decembra 1999 s Ministère de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports pracovnú zmluvu na dobu neurčitú. Táto zmluva nadobudla účinnosť 1. januára 2000.

19. Pani Delahaye tvrdila, že podľa článku 36 zákona z 24. mája 1989 o pracovnej zmluve zmena právnej situácie zamestnávateľa nemôže viesť k zmene pracovných a platových podmienok. To platí aj

17. Podľa článku 2 tejto zmluvy sa pani Delahaye stala štátnou zamestnankyňou

9 — Platové zaradenie bolo nasledujúce: kategória A, platová trieda I.

10 — Pani Delahaye tvrdí, že v dôsledku prevodu činností bola jej odmena znížená o 37 % v porovnaní s pôvodnou odmenou vo výške 2 000 eur, pričom luxemburská vláda toto tvrdenie nepoprela.

v prípade prevodu činností, doteraz vykonávaných právnickou osobou súkromného práva na právnickú osobu verejného práva. Pani Delahaye požiadala o navrátenie pracovných podmienok do stavu pred 1. januárom 2000, t. j. pracovných podmienok dohodnutých v zmluve s Foprogestom, a to so spätnou účinnosťou.

20. Príslušný správny orgán nevyhovel tejto žiadosti. Podľa jeho názoru sa situácia zamestnávateľa nezmenila, ale iba vznikol nový pracovný pomer s novým zamestnávateľom, čo viedlo k uzavretiu novej zmluvy, takže ustanovenia vnútroštátneho práva, ktorých sa pani Delahaye dovoláva, nemožno uplatniť.

21. Menovaná sa preto obrátila na Tribunal administratíf (Luxembursko) s návrhom na zmenu alebo zrušenie rozhodnutia o spornom zaradení, ako aj neskoršieho pozmeňovacieho rozhodnutia, pretože ani jedno z nich jej nezaručovalo predchádzajúcu výšku odmeny¹¹. Na podporu svojej žaloby sa pani Delahaye odvolávala najmä na

článok 36 zákona z 24. mája 1989 o pracovnej zmluve a jeho výklad v súlade s ustanoveniami smernice 77/187, podľa ktorého treba na danú situáciu uplatniť citovanú judikatúru vo veci Mayeur.

22. Rozsudkom z 13. marca 2002 Tribunal administratíf zamietol žalobu. Podľa neho situácia pani Delahaye patrí do rámca prevodu hospodárskej jednotky spĺňajúceho podmienky uplatnenia článku 36 zákona z 24. mája 1989. Prevzatá činnosť je však teraz vykonávaná formou administratívnej služby vo verejnom záujme, a teda podľa verejného práva, takže prevzatie príslušnej hospodárskej jednotky bolo možné uskutočniť len v súlade s kogentnými predpismi verejného práva, najmä o odmeňovaní štátnych zamestnancov.

23. Le Tribunal administratíf na základe toho dospel k záveru, že zníženie odmeny, ktoré pani Delahaye napáda, môže byť síce podstatnou zmenou pracovných podmienok, ktorá umožňuje ukončenie pracovnej zmluvy pripisované zamestnávateľovi, ale že je vylúčené, aby jej zmluvný vzťah zostal zachovaný a dostávala rovnakú odmenu.

11 -- Na základe rozhodnutia zo 6. júla 2001, ktoré zrušilo a nahradilo rozhodnutie z 27. októbra 2000, pani Delahaye bola zaradená takto: Kategória B, platová trieda 2.

24. Pani Delahaye podala proti tomuto rozsudku odvolanie na Cour administrative. Podľa nej z článku 36 zákona z 24. mája 1989 a z článku 3 ods. 1 smernice 77/187 vyplýva, že v prípade akéhokoľvek prevodu hospodárskej jednotky majú zostať práva zamestnancov zachované bez obmedzení alebo výnimiek. Výklad týchto ustanovení, ako ho podal Tribunal administratif, zbavuje tieto ustanovenia ich *effet utile* a nerešpektuje zásadu prednosti práva Spoločenstva pred vnútroštátnym právom.

25. Luxemburská vláda si položila otázku, či činnosť, ktorá bola pôvodne vykonávaná neziskovým združením Foprogest a následne ju prevzal štát, môže byť považovaná za hospodársku činnosť v zmysle smernice 77/187 zmenenej a doplnenej smernicou 98/50, keďže tu ide o činnosť boja proti nezamestnanosti, ktorú je možné spájať s výkonom verejnej moci.

III — Prejudiciálna otázka

26. So zreteľom na tvrdenia účastníkov konania Cour administrative prerušil kona-

nie a položil Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je s prihliadnutím na ustanovenia vyššie uvedených smerníc 77/187/EHS, 98/50/ES a 2001/23/ES v prípade prevodu podniku neziskového združenia, právnickej osoby súkromného práva, na štát dovoľené tomuto štátu ako nadobúdateľovi prevziať práva a povinnosti prevádzateľa len do tej miery, pokiaľ sú zlučiteľné s jeho vlastnými predpismi verejného práva najmä v oblasti odmeňovania, v ktorej sú podmienky a výšky odmien stanovené veľkovejvodskou vyhláškou, pričom okrem iného z postavenia verejného zamestnanca vyplývajú dotknutým zamestnancom zákonné výhody, predovšetkým v súvislosti s kariérnym postupom a so stabilitou pracovného miesta, a pre prípad nesúhlasu s ‚podstatnými zmenami‘ pracovnoprávneho vzťahu v zmysle článku 4 ods. 2 smernice im je ponechané právo požiadať o ukončenie tohto vzťahu podľa podmienok uvedených v príslušných ustanoveniach?“

27. Najskôr treba poznamenať, že táto prejudiciálna otázka sa týka smernice 77/187, smernice 98/50, ako aj smernice 2001/23. K sporu vo veci samej však došlo ešte pred uplynutím lehoty na prebratie smernice 98/50, teda pred 17. júlom 2001, a pred jej prebratím do luxemburského právneho poriadku, ku ktorému došlo zákonom

z 19. decembra 2003¹². Podľa toho smernicu 98/50 nie je možné uplatniť na spor vo veci samej¹³. To isté platí aj pre smernicu 2001/23, ktorá kodifikuje úplné znenie smernice 77/187 so zreteľom na zmeny vykonané smernicou 98/50. V spore vo veci samej preto nie je potrebné žiadať o výklad smernice 98/50 alebo smernice 2001/23 aj preto, lebo príslušné ustanovenia smernice 77/187 boli v úplnom rozsahu prevzaté do smerníc 98/50 a 2001/23. Rozhodujúci je len výklad smernice 77/187, najmä jej článok 3 ods. 1¹⁴.

prevodu znížil odmeny pracovníkom podľa platných vnútroštátnych právnych predpisov o postavení verejných zamestnancov.

29. Rovnako ako v už citovanej veci *Mayeur* táto prejudiciálna otázka vznikla pri prevzatí činností pôvodne vykonávaných právnickou osobou súkromného práva právnickou osobou verejného práva, ktorá koná podľa osobitných predpisov správneho práva.

30. Na rozdiel od prípadu *Mayeur* Súdnemu dvoru nebola v tomto prípade položená otázka, či takýto postup môže byť prevodom hospodárskej jednotky v zmysle smernice 77/187.

28. Z toho vyplýva, že vnútroštátny súd chce svojou otázkou v podstate vedieť, či článok 3 ods. 1 smernice 77/187 odporuje, aby pri prevode podniku spočívajúcom v prevzatí činností pôvodne vykonávaných právnickou osobou súkromného práva štátom tento štát ako nový zamestnávateľ na základe tohto

31. Vnútroštátny súd sa v zmysle citovaného rozsudku *Mayeur*¹⁵ k tomuto bodu už vyslovil. Uviedol, že činnosti porovnateľné

12 — Mémorial GD č. 182, 2003, s. 3678.

13 — Pre porovnateľnú situáciu pozri najmä rozsudok z 20. novembra 2003, *Abler a. i.*, C-340/01, Zb. s. I-14023, bod 5.

14 — Odvolávam sa na článok 3 ods. 1 smernice (týkajúci sa práv vyplývajúcich z pracovnej zmluvy), ale nie na článok 3 ods. 2 (týkajúci sa pracovných podmienok dbhodnutých v kolektívnej zmluve). Na pojednávaní bolo totiž upresnené, že odmena, ktorej zachovanie pani Delahaye požaduje, vyplýva len z pracovnej zmluvy s *Foprogestom*, a nie z prípadnej kolektívnej zmluvy, ktorá by zaväzovala toto združenie, takže článok 3 ods. 2 nemožno uplatniť.

15 — Pozri uznesenie vnútroštátneho súdu (s. 4). V tomto zmysle *Tribunal administratif* uviedol, že činnosti pôvodne vykonávané *Foprogestom* ako personálne záležitosti, organizácia, pracovné metódy a prostriedky nepochybne zostali takými istými, takže predmetná jednotka si zachovala svoju identitu, a preto došlo k prevodu hospodárskej jednotky (pozri rozsudok z 13. marca 2002, s. 5). Zohľadnenie týchto bodov vnútroštátnym súdom, ktorého úlohou je určiť, či sú splnené podmienky prevodu, je plne v súlade s ustálenou judikatúrou Súdného dvora (pozri najmä rozsudky z 18. marca 1986, *Spijkers*, 24/85, Zb. s. I-1119, bod 13; z 11. marca 1997, *Süzen*, C-13/95, Zb. s. I-1259, bod 14; z 2. decembra 1999, *Allen a. i.*, C-234/98, Zb. s. I-8643, bod 26; *Mayeur*, už citovaný, bod 52, a napokon *Abler a. i.*, už citovaný, bod 33).

s činnosťami, ktoré sú predmetom konania na vnútroštátnom súde, Súdny dvor už uznal za hospodárske činnosti¹⁶. Na základe toho prevzatie činností pôvodne vykonávaných Foprogestom štátom je prevodom podniku v zmysle smernice 77/187, takže táto smernica sa uplatní.

tak, aby práva zamestnancov v Spoločenstve v prípade zmeny zamestnávateľa v dôsledku prevodu podniku boli úplne harmonizované, ale aby bolo v čo najväčšej možnej miere zaručené ďalšie pokračovanie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru s nadobúdateľom¹⁷. Dodal som, že smernica má zabrániť tomu, aby zamestnanci dotknutí prevodom podniku boli len z dôvodu tohto prevodu v horšom postavení¹⁸.

32. V nadväznosti na citovaný rozsudok *Mayeur* vnútroštátny súd žiada Súdny dvor, aby upresnil dôsledky prevodu hospodárskej jednotky na postavenie zamestnancov, najmä na ich odmeny.

34. Z toho som vyvodil, že smernicu nemožno vykladať v tom zmysle, že by členské štáty boli povinné zmeniť vnútroštátne právo tak, aby subjekt verejného práva zachoval súkromnoprávne pracovné zmluvy, a to v rozpore s platným vnútroštátnym právom¹⁹.

IV — Rozbor

33. V bode 106 mojich návrhov v už citovanej veci *Mayeur* som uviedol, že účelom smernice nie je meniť vnútroštátne právo

35. Zdôraznil som však, že v tomto prípade treba uplatniť článok 4 ods. 2 smernice²⁰.

16 — Pozri uznesenie vnútroštátneho súdu (s. 4). Odkazuje sa v ňom na rozsudky z 19. mája 1992, *Redmond Stichting*, C-29/91, Zb. s. I-3189, o činnosti na pomoc osobám závislým na drogách, z 10. decembra 1998, *Hidalgo a i.*, C-173/96 a C-247/96, Zb. s. I-8237, o činnosti na pomoc v domácnosti pre osoby v núdzi, ako aj na rozsudok *Mayeur*, už citovaný, o reklamnej a informačnej činnosti v mene obce pokiaľ ide o služby, ktoré obec poskytuje verejnosti, body 38 až 41.

17 — Poukazoval som najmä na rozsudky z 11. júla 1985, *Danmols Inventar*, 105/84, Zb. s. 2639, bod 26, a z 10. februára 1988, *Tellerup*, nazývaný „Daddy's Dance Hall“, 324/86, Zb. s. 739, bod 16. Pozri tiež bod 9 už citovaného rozsudku *Daddy's Dance Hall*.

18 — Pozri najmä rozsudky *Danmols Inventar*, už citovaný, bod 26, a zo 14. septembra 2000, *Collino a Chiappero*, C-343/98, Zb. s. I-6659, bod 37.

19 — Bod 106 mojich návrhov vo veci *Mayeur*, už citované.

20 — Tamže, bod 107.

36. Domnieval som sa totiž, že povinnosť právnickej osoby verejného práva ako zamestnávateľa ukončiť súkromnoprávne pracovné zmluvy uzatvorené s prevádzateľom, ktorá je stanovená vo vnútroštátnom práve, treba považovať za podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, pokiaľ sú splnené všetky podmienky prevodu podniku²¹.

37. Na základe uvedeného som dospel k záveru, že nový zamestnávateľ, ako nadobúdateľ jednotky a ňou pôvodne vykonávaných činností, je povinný podľa ustanovení článku 4 ods. 2 smernice prevziať zodpovednosť za ukončenie pracovnoprávneho vzťahu²².

38. Súdny dvor sa stotožnil s mojím názorom v citovanom rozsudku *Mayeur*.

39. Súdny dvor zdôraznil nielen skutočnosť, že ak príslušné vnútroštátne predpisy ukládajú právnickej osobe verejného práva povinnosť ukončiť súkromnoprávne pracovné

zmluvy v prípade prevzatia činností, pôvodne vykonávaných právnickou osobou súkromného práva, v zásade to nemá za následok vyňatie prevodu týchto činností z pôsobnosti smernice²³.

40. Súdny dvor tiež uviedol, že prípadná povinnosť podľa vnútroštátneho práva ukončiť súkromnoprávne pracovné zmluvy pri prevode činností na právnickú osobu verejného práva znamená podľa článku 4 ods. 2 smernice podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, vyplývajúcu priamo z tohto prevodu, takže v takomto prípade treba vychádzať z toho, že zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy sa bude pripisovať zamestnávateľovi²⁴.

41. Ako luxemburská vláda a Komisia správne uviedli, tento vývoj judikatúry pri naša zaujímavé objasnenie, relevantné pre odpoveď na prejudiciálnu otázku.

42. Z judikatúry v už citovanej veci *Mayeur* vyplýva, že uplatnenie smernice na prípad prevodu hospodárskej jednotky z právnickej

21 — Tamže, bod 108.

22 — Tamže. Ak je ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu posudzované ako vyvolané z podnetu zamestnávateľa alebo z dôvodu, za ktorý zamestnávateľ zodpovedá, môže to mať pre dotknutého zamestnanca podľa príslušného vnútroštátneho práva určité finančné výhody. Tak mu môže vzniknúť nárok na odstupné alebo na náhradu škody.

23 — Pozri v tomto zmysle rozsudok *Mayeur*, už citovaný, body 50 až 55.

24 — Tamže, bod 56.

osoby súkromného práva na právnickú osobu verejného práva nutne neznamená zachovanie pracovných zmlúv, platných v čase prevodu podľa článku 3 ods. 1 smernice.

43. Ak totiž vnútroštátne právo v rámci takéhoto prevodu stanovuje povinnosť ukončiť súkromnoprávne pracovné zmluvy, neodporuje to smernici.

44. V takomto prípade však treba vychádzať z toho, že zodpovednosť za ukončenie je podľa článku 4 ods. 2 smernice pripisovaná zamestnávateľovi, pretože povinnosť stanovená vnútroštátnym právom ukončiť pracovnú zmluvu predstavuje podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca.

45. Podľa môjho názoru je judikatúra prípadu *Mayeur* uplatniteľná aj na situáciu v spore vo veci samej. Nasvedčujú tomu dva okruhy tvrdení.

46. Po prvé z uznesenia vnútroštátneho súdu, ako aj z rozsudku súdu prvého stupňa vyplýva, že zníženie spornej odmeny je dôsledkom uplatnenia kogentných ustanovení vnútroštátneho práva o postavení štátnych zamestnancov na zamestnancov dot-

knutých prevodom činnosti právnickej osoby súkromného práva na právnickú osobu verejného práva. Inými slovami, podľa výkladu podaného vnútroštátnym súdom je štát ako nový zamestnávateľ povinný stanoviť zamestnancom dotknutým týmto prevodom nižšiu odmenu ako bola stanovená v súkromnoprávných pracovných zmluvách týchto zamestnancov s predchádzajúcim zamestnávateľom²⁵.

47. Po druhé, domnievam sa, že takáto povinnosť znížiť odmenu je *podstatnou* zmenou pracovných podmienok v neprospech zamestnanca v zmysle článku 4 ods. 2 smernice.

48. Odmena je totiž podstatnou náležitou pracovnej zmluvy²⁶. Podľa môjho názoru

25 — Tento výklad vnútroštátneho práva pani Delahaye poprela. Podľa jej názoru pracovná zmluva štátneho zamestnanca naďalej podlieha právnej úprave súkromného práva a kogentné normy o štátnych úradníkoch, najmä v súvislosti s odmeňovaním sa na ňu nevzťahujú. Nebudem sa vyjadrovať k otázke tohto výkladu vnútroštátneho práva, lebo to patrí výlučne do pôsobnosti vnútroštátneho súdu.

26 — Okrem toho odmena je nevyhnutnou náležitou pre posúdenie určitého vzťahu ako vzťahu pracovnoprávneho, a teda aj pre uplatňovanie práva Spoločenstva v oblasti voľného pohybu osôb. Podľa ustálenej judikatúry „základným znakom pracovnoprávneho vzťahu je skutočnosť, že určitá osoba plní počas určitej doby v prospech inej osoby a pod jej vedením úlohu, za ktorej dostáva ako protihodnotu *odmenu*“ (kurzívou zvýraznil generálny advokát). Pozri najmä rozsudky z 3. júla 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, Zb. s. 2121, body 16 a 17; z 21. júna 1988, *Brown*, Zb. s. 3205, bod 21, a z 21. novembra 1991, *Le Manoir*, C-27/91, Zb. s. I-5531, bod 7. Podľa toho pracovnoprávny vzťah nemôže existovať bez odmeny.

z toho vyplýva, že povinnosť podľa vnútroštátneho práva znížiť odmenu zamestnancom dotknutým prevodom je *svojou povahou podstatnou* zmenou pracovných podmienok v neprospech týchto zamestnancov. Takáto kvalifikácia platí bez ohľadu na výšku predmetného zníženia²⁷. V opačnom prípade by to mohlo viesť k početným sporom a vnútroštátne súdy by mohli rôzne kvalifikovať sporné zníženie odmeny. Takýto vývoj nezodpovedá potrebe zabezpečiť jednotnú ochranu práv zamestnancov pred takýmto znížením odmeny.

zmenou pracovných podmienok v zmysle [ustanovení článku 4 ods. 2 smernice]; to platí aj v prípade, keď odmena je závislá najmä od dosiahnutého obratu“.²⁹

49. Na základe tejto logiky Súdny dvor v rozsudku zo 7. marca 1996, Merckx a Neuhuys²⁸ určil, že „zmena výšky odmeny, poskytovanej zamestnancovi, je podstatnou

50. Vo vyššie uvedenej veci predajca automobilov ako nadobúdateľ prevádzanej jednotky odmietol dvom predavačom zachovať odmenu vo výške, akú poberali u prevádzateľa. Táto odmena bola závislá najmä od dosiahnutého obratu, takže jej výška sa mohla značne meniť. Napriek tejto zvláštnosti Súdny dvor dospel k všeobecnému záveru, že každá zmena výšky odmeny je podstatnou zmenou pracovných podmienok.

27 — Podľa môjho názoru zníženie odmeny treba odlišovať od ostatných zmien pracovných podmienok, ako sú zmeny pracovného času alebo miesta výkonu práce. V určitých prípadoch môžu takéto zmeny mať značne nepriaznivý vplyv na situáciu zamestnancov, a tým znamenať podstatnú zmenu pracovných podmienok. Tak by to bolo v prípade zmeny dennej práce na nočnú alebo zmeny miesta výkonu práce do veľmi vzdialeného pracoviska od pôvodného. V iných prípadoch však majú zmeny pracovnej doby či miesta výkonu práce len nepatrný vplyv na situáciu zamestnancov, takže by bolo prehnané považovať ich za podstatné zmeny pracovných podmienok. Preto zastávam názor, že na rozdiel od zníženia odmeny, ktoré svojou povahou znamená podstatnú zmenu pracovných podmienok, pri zmene pracovného času alebo miesta pracovného výkonu je možné až po posúdení konkrétneho prípadu zistiť, či sú skutočne podstatnou zmenou pracovných podmienok.

28 — C-171/94 a C-172/94, Zb. s. I-1253.

51. Citovaný rozsudok vo veci Merckx a Neuhuys nie je relevantný nie preto, že pani Delahaye na rozdiel od tohto prípadu získala štatút štátneho úradníka, z ktorého (ako vnútroštátny súd zdôraznil vo svojom uznesení) plynú určité zákonné výhody, najmä v súvislosti s pracovným postupom a stabilitou pracovného miesta.

29 — Bod 38.

52. Domnievam sa totiž, že keďže zníženie odmeny je *svojou povahou* podstatnou zmenou pracovných podmienok, nie je dôležité, či je plne alebo čiastočne kompenzované poskytnutím určitých výhod.³⁰

53. Z týchto všetkých úvah vyplýva, že to, čo platí podľa citovaného rozsudku *Mayeur* pre prípadnú povinnosť stanovenú vnútroštátnym právom ukončiť súkromnoprávne pracovné zmluvy v prípade prevodu hospodárskej jednotky na právnickú osobu verejného práva, platí aj, ako je to v prípade sporu vo veci samej, pre prípadnú povinnosť stanovenú vnútroštátnym právom znížiť za daných okolností odmenu stanovenú v súkromnoprávných pracovných zmluvách.

54. Podľa logiky už citovaných rozsudkov *Mayeur*, ako aj *Merckx* a *Neuhuys* zastávam názor, že zníženie spornej odmeny neodpo-

ruje článku 3 ods. 1 smernice, ale že v prípade ukončenia pracovného pomeru z tohto dôvodu sa zodpovednosť podľa článku 4 ods. 2 smernice bude pripisovať zamestnávateľovi. Zachovanie pracovných podmienok platných v čase prevodu teda na rozdiel od tvrdenia pani *Delahaye* nie je absolútnou alebo nedotknuteľnou zásadou.

55. Tento výklad smernice vyjadruje snahu zákonodarcu Spoločenstva navzájom zosúladiť existujúce rozdielne záujmy: záujmy nového zamestnávateľa, aby mohol uskutočniť úpravy a zmeny potrebné na zabezpečenie funkčnosti prevedenej hospodárskej jednotky a záujmy zamestnancov, dotknutých prevodom, ktoré sa majú zachovať v čo najväčšej možnej miere.

30 — Táto koncepcia sa približuje metóde, ktorou Súdny dvor overuje dodržanie zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia. V rozsudku zo 17. mája 1990, *Barber*, C-262/88, Zb. s. I-1889, bod 35, totiž Súdny dvor rozhodol, že: „Zásada rovnosti odmeňovania musí byť zaručená v každej zložke odmeny a nielen v celkovom posúdení výhod poskytovaných zamestnancom.“ Táto úvaha je založená na myšlienke, že pre vnútroštátne súdy by bolo zvlášť ťažké uskutočniť vyhodnotenie a porovnanie všetkých výhod rozličného druhu, ktoré sú poskytované pracovníkom a pracovníckam. Pozri tiež rozsudok z 30. marca 2000, *Jämställdhetsombudsmannen, nazývaný „Jämo“*, C-236/98, Zb. s. I-2189, bod 43.

56. V dôsledku uvedeného treba na prejudiciálnu otázku odpovedať, že článku 3 ods. 1 smernice neodporuje, keď v prípade prevodu podniku spočívajúceho v prevzatí činnosti predtým vykonávaných neziskovým združením (právnickou osobou súkromného práva) štátom tento štát ako nový zamestnávateľ

zniží na základe tohto prevodu odmenu zamestnancom v súlade s platnými vnútroštátnymi predpismi upravujúcimi postavenie štátnych zamestnancov. Toto zníženie odmeny však svojou povahou predstavuje podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, takže zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy sa pripisuje zamestnávateľovi podľa článku 4 ods. 2 smernice 77/187.

V — Návrh

57. So zreteľom na všetky uvedené úvahy navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú mu predložil Cour administrative takto:

„Článok 3 ods. 1 smernice Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov [*neoficiálny preklad*] sa má vykladať v tom zmysle, že mu neodporuje, keď v prípade prevodu podniku spočívajúceho v prevzatí činností predtým vykonávaných neziskovým združením (právnickou osobou súkromného práva) štátom tento štát ako nový zamestnávateľ zníži na základe tohto prevodu odmenu zamestnancom v súlade s platnými vnútroštátnymi predpismi upravujúcimi postavenie štátnych zamestnancov. Toto zníženie odmeny však svojou povahou predstavuje podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, takže zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy sa pripisuje zamestnávateľovi podľa článku 4 ods. 2 smernice 77/187.“