



Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PEDRO CRUZ VILLALÓN
prednesené 19. februára 2013¹

Vec C-426/11

**Mark Alemo-Herron,
Sandra Tipping,
Christopher Anderson,
Stacey Aris,
Audrey Beckford,
Lee Bennett,
Delroy Carby,
Vishnu Chetty,
Deborah Cimitan,
Victoria Clifton,
Claudette Cummings,
David Curtis,
Stephen Flin,
Patience Ijelekhai,
Rosemarie Lee,
Roxanne Lee,
Vivian Ling,
Michelle Nicholas,
Lansdail Nugent,
Anne O'Connor,
Shirley Page,
Alan Peel,
Mathew Pennington,
Laura Steward
proti
Parkwood Leisure Ltd**

[návrh na začatie prejudiciálneho konania podaný Supreme Court (Spojené kráľovstvo)]

„Prevod podnikov — Zachovanie práv zamestnancov — Smernica 2001/23 — Článok 3 ods. 3 —
Kolektívna zmluva uplatniteľná na prevádzateľa a na zamestnanca v čase prevodu —
Dynamické klauzuly odkazujúce na súčasné a budúce kolektívne zmluvy — Dosah rozsudku Súdneho
dvora Werhof — Základné právo združovania v negatívnom zmysle — Sloboda podnikania —
Články 12 a 16 Charty základných práv Európskej únie“

¹ — Jazyk prednesu: španielčina.

1. Prejednávaným návrhom na začatie prejudiciálneho konania Supreme Court (Najvyšší súd) Spojeného kráľovstva kladie tri otázky týkajúce sa výkladu článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov². Vnútroštátny súd sa pýta Súdneho dvora, či smernica 2001/23 zakazuje, dovoľuje alebo vyžaduje, aby členské štáty uznali prechod takzvaných „dynamických klauzúl odkazujúcich na kolektívne zmluvy“. Tieto ustanovenia dohodnuté pred prevodom podniku medzi zamestnancami a zamestnávateľom, ktorý je prevádzateľom, ukladajú zamestnávateľovi, ktorý je nadobúdateľom, povinnosť dodržiavať podmienky dohodnuté v budúcich kolektívnych zmluvách, a to aj vtedy, keď sa uvedený zamestnávateľ nemôže zúčastniť na rokovaníach o uvedenej zmluve.

2. V práve Spojeného kráľovstva sa sociálnym partnerom tradične priznávala široká miera voľnej úvahy, čo umožnilo, aby počas prevodu podniku došlo aj k prechodu dynamických klauzúl odkazujúcich na kolektívne zmluvy. Zamestnávateľ, ktorý je nadobúdateľom, tak je – zjavne bez akéhokoľvek časového obmedzenia – viazaný kolektívnymi zmluvami, o ktorých nerokoval, ale aj kolektívnymi zmluvami, o ktorých nemôže rokovať. Súdny dvor v rozsudku Werhof³, ktorý bol vydaný v osobitnom kontexte nemeckého pracovného práva, vylúčil, že by smernica 2001/23 ukladala členským štátom povinnosť zaručiť pri prevode podniku prechod dynamických klauzúl odkazujúcich na kolektívne zmluvy. Toto rozhodnutie vyvolalo protichodné rozhodnutia súdov Spojeného kráľovstva, keďže niektoré z nich sa domnievali, že rozsudok Súdneho dvora bráni prechodu akejkoľvek dynamickej odkazujúcej klauzuly, zatiaľ čo iné zastávajú názor, že uvedený rozsudok sa týka veľmi konkrétneho prípadu, a to prípadu nemeckého právneho poriadku, ktorý obmedzoval dosah týchto klauzúl. Supreme Court podal prejednávaný návrh na začatie prejudiciálneho konania s cieľom, aby Súdny dvor vymedzil dosah uvedeného článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 s prihliadnutím na jeho výklad podaný vo veci Werhof.

I – Právny rámec

A – Právny rámec Únie

3. Smernica 2001/23, ktorou bola nahradená smernica 77/187/EHS⁴, v článku 3 v kapitole II týkajúcej sa zachovania práv zamestnancov stanovuje:

„Článok 3

1. Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.

Členské štáty môžu ustanoviť, že po dni prevodu bude popri nadobúdateľovi aj prevádzajúci spoločne a každý zvlášť [aj prevádzateľ spoločne a nerozdielne – *neoficiálny preklad*] zodpovedný za záväzky, ktoré vznikli pred dňom prevodu na základe pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu existujúcich v deň prevodu.

2 — Smernica Rady z 12. marca 2001 (Ú. v. ES L 82, s. 16; Mím. vyd. 05/004, s. 98).

3 — Rozsudok z 9. marca 2006 (C-499/04, Zb. s. I-2397).

4 — Smernica Rady 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*] (Ú. v. ES L 61, s. 26).

2. Členské štáty môžu prijať primerané opatrenia, ktorými zabezpečia, že prevádzateľ oboznámi nadobúdateľa so všetkými právami a povinnosťami, ktoré budú prevedené na nadobúdateľa podľa tohto článku, pokiaľ tieto práva a povinnosti sú alebo by mali byť známe prevádzateľovi v čase prevodu. Neoboznámenie nadobúdateľa s týmito právami a povinnosťami prevádzateľom nebude mať vplyv na prevod daného práva alebo povinnosti a na práva zamestnancov proti prevádzateľovi a/alebo nadobúdateľovi vo vzťahu k danému právu alebo povinnosti.

3. Po prevode nadobúdateľ naďalej dodržiava podmienky dohodnuté v každej kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili pre prevádzateľa podľa danej zmluvy, až do dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy.

Členské štáty môžu obmedziť obdobie dodržiavania týchto podmienok s výhradou, že nebude kratšie ako jeden rok.

4.

a) pokiaľ členské štáty neupravajú inak, odseky 1 až 3 neplatia vo vzťahu k zamestnaneckým právam na dávky v starobe, invalidite alebo pozostalostné dávky podľa doplnkových podnikových alebo medzipodnikových dôchodkových systémov, ktoré nie sú súčasťou zákonných systémov sociálneho zabezpečenia v členských štátoch.

b) Aj v prípade, že nezabezpečia v súlade s písmenom a), aby odseky 1 a 3 platili na tieto práva, členské štáty prijímajú potrebné opatrenia na ochranu záujmov zamestnancov a osôb, ktoré už nie sú zamestnané v závode prevádzateľa v čase prevodu, pokiaľ ide o práva, z ktorých im vyplýva okamžitý alebo budúci nárok na dávky v starobe vrátane pozostalostných dávok na základe doplnkových systémov uvedených v písmene a).“

4. Článok 8 smernice 2001/23 obsahuje ustanovenie, ktoré zakotvuje minimálnu harmonizáciu, v tomto znení:

„Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, alebo podporovať, alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.“

B – Vnútroštátna právna úprava

5. Do práva Spojeného kráľovstva bola smernica 77/187/EHS, predchodkyňa smernice 2001/23, prebratá prostredníctvom nariadenia o prevode podnikov (ochrana zamestnanosti) z roku 1981 [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981] (ďalej len „TUPE“). Článok 5 TUPE preberá obsah článku 3 smernice 2001/23 a konkrétne v odseku 2 písm. a) stanovuje:

„Všetky práva, oprávnenia a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce zo zmluvy alebo s ňou súvisiace prechádzajú na základe tohto nariadenia na nadobúdateľa.“

6. Až do vydania rozsudku Súdneho dvora Werhof britské pracovné súdy uplatňovali *dynamický* výklad smernice 2001/23 a článku 5 ods. 2 písm. a) TUPE. Preto zmluvné klauzuly, ktoré výslovne obsahovali odkaz na budúce kolektívne zmluvy uzavreté v rámci určitého orgánu kolektívneho vyjednávania, boli po prevode podniku na základe smernice a právnych predpisov prijatých na jej prebratie záväzné pre

zamestnávateľa, ktorý bol nadobúdateľom.⁵ Tak zástupca spoločnosti Parkwood, ako aj zástupca zamestnancov v reakcii na otázku položenú v tomto zmysle na pojednávaní potvrdili túto skutočnosť, pričom uznali, že išlo o zmluvnú prax rozšírenú predovšetkým vo verejnom sektore.

II – Skutkové okolnosti a konanie na britských súdoch

7. V roku 2002 obecný podnik mestskej časti Londýna Lewisham pre voľný čas previedol celý podnik na súkromný podnik CCL Limited, pričom zamestnanci prvého uvedeného podniku sa stali zamestnancami podniku CCL Limited. V máji 2004 CCL Limited previedol podnik na ďalší súkromný podnik Parkwood Leisure Limited (ďalej len „Parkwood“).

8. Kým bol podnik súčasťou mestskej časti, pracovné zmluvy medzi zamestnancami a týmto podnikom obsahovali pracovné podmienky dohodnuté v rámci National Joint Council for Local Government Services (Spoločná národná rada pre služby miestnej správy, ďalej len „NJC“), orgánu kolektívneho vyjednávania v miestnom verejnom sektore. Dodržiavanie zmlúv dojednaných v rámci NJC nevyplýva zo zákona, ale zo zmluvnej klauzuly obsiahnutej v príslušnej pracovnej zmluve v tomto znení:

„Počas trvania pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a obcou sa pravidlá a podmienky zamestnania budú spravovať ustanoveniami kolektívnych zmlúv, ktoré pravidelne dohodne NJC..., doplnenými zmluvami uzavretými na miestnej úrovni prostredníctvom výborov obecného vyjednávania.“

9. V čase prevodu podniku na spoločnosť CCL platila zmluva, ktorú dohodla NJC na obdobie od 1. apríla 2002 do 31. marca 2004. V máji 2004 došlo k prevodu podniku na spoločnosť Parkwood.

10. V rámci NJC bola v júni 2004 uzavretá nová zmluva so spätnou účinnosťou od 1. apríla 2004 do 31. marca 2007. Táto zmluva bola teda uzavretá po prevode podniku na spoločnosť Parkwood. Z tohto dôvodu Parkwood dospela k záveru, že nie je viazaná novou zmluvou, čo oznámila zamestnancom, ktorým odmietla priznať zvýšenie mzdy dohodnuté v rámci NJC na obdobia od apríla 2004 do apríla 2007.

11. Parkwood nebola a v každom prípade ani nemohla byť súčasťou NJC, lebo bola súkromným podnikom, ktorý nepatrí do verejnej správy.

12. Keďže Parkwood odmietla dodržiavať podmienky dohodnuté v rámci NJC, zamestnanci podali žalobu na Employment Tribunal (pracovný súd), ktorá bola v roku 2008 zamietnutá. Podľa názoru tohto súdu rozsudkom Súdneho dvora vydaným vo veci Werhof bola vylúčená možnosť prechodu dynamických klauzúl odkazujúcich na kolektívne zmluvy v rámci prevodu podniku. Toto prvostupňové rozhodnutie bolo napadnuté odvolaním a Employment Appeal Tribunal (odvolací pracovný súd) ho neskôr v roku 2009 zrušil, keďže sa domnieval, že rozsudok Werhof sa nevzťahuje na také okolnosti, o aké ide v britskom právnom poriadku.

13. Parkwood úspešne napadla rozhodnutie Employment Appeal Tribunal na Court of Appeal (odvolací súd), ktorý sa v rozsudku z roku 2010 stotožnil s výkladom smernice a dosahom rozsudku Werhof v zmysle rozhodnutia Employment Tribunal.

14. Zamestnanci napokon podali dovolanie na Supreme Court (Najvyšší súd), ktorý prerušil konanie s cieľom podať prejednávany návrh na začatie prejudiciálneho konania.

5 — Vyplýva to z ustálenej judikatúry Employment Appeal Tribunal, ako je vyjadrená najmä v rozsudkoch Whent v. Cartledge, [1997] IRLR 153 EAT; BET Catering Services Ltd v. Ball & Others, EAT 637/96, a Glendale Grounds Management v. Bradley, EAT/485/97.

III – Konanie pred Súdny dvorom a prejudiciálne otázky

15. Dňa 12. augusta 2011 bol kancelárii Súdneho dvora doručený návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 tretieho odseku ZFEÚ, ktorým boli položené tieto otázky:

- „1. Ak má zamestnanec, ako je to v prejednávacom prípade, voči prevádzateľovi právo vyplývajúce zo zmluvy, na základe ktorého sa naňho vzťahujú podmienky, ktoré pravidelne vyjednal a dohodol orgán kolektívneho vyjednávania ako tretia strana, a ak je takéto právo podľa vnútroštátneho práva uznané skôr za dynamické ako za statické právo zamestnanca voči zamestnávateľovi, ktorý je prevádzateľom, článok 3 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98) v spojení s rozsudkom z 9. marca 2006, Werhof/Freeway Traffic Systems GmbH & Co KG (C-499/04, Zb. s. I-2397):
 - a) vyžaduje, aby takéto právo bolo chránené a vynútiteľné voči nadobúdateľovi v prípade príslušného prevodu, na ktorý sa uplatňuje smernica; alebo
 - b) oprávňuje vnútroštátne súdy rozhodnúť, že takéto právo je chránené a vynútiteľné voči nadobúdateľovi v prípade príslušného prevodu, na ktorý sa uplatňuje smernica; alebo
 - c) zakazuje vnútroštátnym súdom rozhodnúť, že takéto právo je chránené a vynútiteľné voči nadobúdateľovi v prípade príslušného prevodu, na ktorý sa uplatňuje smernica?
2. Môžu súdy členského štátu vždy uplatniť vnútroštátne právo na výklad vykonávacej právnej úpravy, ak tento výklad nie je v rozpore s právom Spoločenstva v situácii, keď si členský štát splnil svoje povinnosti spočívajúce v prebratí minimálnych požiadaviek stanovených v článku 3 smernice 2001/23, ale v rámci ktorých vznikla otázka, či sa vykonávacie opatrenia majú vykladať v tom zmysle, že idú nad rámec týchto požiadaviek spôsobom, ktorý je priaznivejší k chráneným zamestnancom tým, že im poskytuje dynamické zmluvné práva voči nadobúdateľovi, alebo sa musí prijať nejaký iný prístup k výkladu, a ak áno, aký?
3. Môže vnútroštátny súd v prejednávacom prípade, v rámci ktorého zamestnávateľ nevyslovil žiadne tvrdenie v tom zmysle, že vplyv dynamického práva zamestnancov podľa vnútroštátneho práva na kolektívne dohodnuté podmienky by predstavoval porušenie práv zamestnávateľa podľa článku 11 Európskeho dohovoru o ľudských právach a základných slobodách, uplatniť výklad TUPE, ktorého sa domáhajú zamestnanci?“

16. Písomné pripomienky predložili Alemo-Herron a i., Parkwood a Komisia.

17. Na pojednávaní konanom 20. septembra 2012 vyjadrili svoje stanovisko zástupcovia Alemo-Herron a i. a spoločnosti Parkwood, ako aj splnomocnený zástupca Komisie.

IV – Prvá a druhá prejudiciálna otázka

18. Supreme Court sa svojimi prvými dvoma otázkami, na ktoré treba odpovedať spoločne, pýta, či článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 vyžaduje, dovoľuje alebo zakazuje, aby členský štát v súvislosti s prevodom podniku uznal prechod dynamických klauzúl odkazujúcich na budúce kolektívne zmluvy. Supreme Court má pochybnosti o dosahu rozsudku Werhof vydaného v roku 2006, v ktorom Súdny dvor zamietol dynamický výklad citovaného článku 3 ods. 3 v prípade nemeckého zamestnanca, na ktorého sa vzťahovalo statická klauzula odkazujúca na konkrétnu kolektívnu zmluvu.

19. Pochybnosti vnútroštátneho súdu sú opodstatnené. Je pravda, že rozsudkom Werhof bola kategoricky zamietnutá možnosť, že by smernica 2001/23 vyžadovala od členských štátov prechod dynamických klauzúl odkazujúcich na budúce kolektívne zmluvy. Argumentácia Súdneho dvora však bola do veľkej miery podmienená osobitnými okolnosťami uvedeného prípadu, ktoré sa podstatne odlišujú od okolností veci, ktorú teraz prejednáva Supreme Court. Ťažkosti, ktoré vyvoláva dynamický odkaz na budúce kolektívne zmluvy v prejednávanej veci, nie sú totožné s vecou Werhof, keďže Parkwood je – na rozdiel od nového zamestnávateľa H. Werhofa – súkromným podnikom, ktorý nadobudol pôvodne verejný podnik. Preto sa Parkwood v nijakom prípade nemôže zúčastniť na procese kolektívneho vyjednávania, ktorý prebieha v NJC, orgáne vyhradenom výlučne na kolektívne vyjednávania v rámci obecného verejného sektora, ani ho nepriamo ovplyvniť.

20. Vzhľadom na tieto rozdiely v prvom rade podrobne rozoberiem doslovné znenie smernice 2001/23 a rozsudku Werhof. Ďalej sa budem venovať skutkovým a právnym rozdielom medzi vecou Werhof a prejednanou vecou a už teraz uvádzam, že sa prikláňam k druhému výkladu smernice, ktorý navrhuje Supreme Court, teda k výkladu, podľa ktorého sú členské štáty oprávnené v súvislosti s prevodom podniku umožniť na základe smernice 2001/23 prechod dynamických klauzúl odkazujúcich na budúce kolektívne zmluvy. V súlade s rozsudkom Werhof však činnosť štátov nemôže porušovať základné práva chránené Úniou, čo je aspekt, ktorým sa budem zaoberať v rámci odpovede na tretiu prejudiciálnu otázku.

A – Smernica 2001/23, uplatňovanie kolektívnych zmlúv v rámci prevodu podniku a miera voľnej úvahy členských štátov

21. Cieľom smernice 2001/23, ktorá nahrádza smernicu 77/187, je zabezpečiť ochranu zamestnancov v prípade zmeny zamestnávateľa, najmä s cieľom zaručiť zachovanie ich práv.⁶ Smernica okrem iných opatrení zaručuje podľa článku 3 zachovanie práv a povinností prevádzateľa vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, po prevode podniku. Ako Súdny dvor zdôraznil, cieľom tohto ustanovenia je zaručiť zachovanie všetkých pracovných podmienok, vrátane tých, ktoré boli dohodnuté v kolektívnej zmluve, v súlade s vôľou zmluvných strán kolektívnej zmluvy, a to aj napriek prevodu podniku.⁷

22. Ako Komisia správne zdôraznila, článok 3 smernice 2001/23 nie je taxatívnym ustanovením, ale ustanovením, ktoré odráža rovnováhu medzi ochranou zamestnanca a záujmami zamestnávateľa, ktorý je nadobúdateľom. Článok 3 ods. 1 druhý pododsek teda dovoľuje členským štátom stanoviť, aby prevádzateľ a nadobúdateľ boli spoločne a nerozdielne zodpovední za záväzky, ktoré vznikli na základe pracovnej zmluvy. Článok 3 ods. 3 druhý pododsek, ktorý sa týka účinkov kolektívnych zmlúv, tiež oprávňuje členské štáty, aby obmedzili obdobie dodržiavania pracovných podmienok, ale len pokiaľ toto obdobie nie je kratšie ako jeden rok.

23. Z uvedeného jasne vyplýva, že zachovanie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy platnej v čase prevodu, vrátane tých, ktoré vyplývajú z kolektívnej zmluvy uplatniteľnej na pracovnoprávny vzťah, je *podmienené*. Členské štáty si zároveň ponechávajú rozsiahle právomoci pri vykonávaní a uplatňovaní smernice 2001/23. Je to spôsobené tým, ako Súdny dvor zdôraznil, že smernica sleduje len „čiastočnú harmonizáciu predmetnej oblasti“.⁸ Smernica „nemá za cieľ vytvoriť jednotnú úroveň ochrany pre celú [Úniu] podľa spoločných kritérií“, ale zaručiť, aby dotknutý zamestnanec „bol chránený vo svojich vzťahoch s nadobúdateľom tak, ako bol chránený vo svojich vzťahoch s prevádzateľom, na základe právnej úpravy predmetného členského štátu“.⁹

6 — Pozri najmä rozsudky z 10. februára 1988, Tellerup, nazývaný „Daddy’s Dance Hall“ (324/86, Zb. s. 739, bod 9); z 25. júla 1991, D’Urso a i. (C-362/89, Zb. s. I-4105, bod 9), a z 12. novembra 1992, Watson Rask a Christensen (C-209/91, Zb. s. I-5755, bod 26).

7 — Pozri najmä rozsudky D’Urso a i. (už citovaný, bod 9); z 27. novembra 2008, Juuri (C-396/07, Zb. s. I-8883, bod 33), a z 12. novembra 1998, Europièces (C-399/96, Zb. s. I-6965, bod 37).

8 — Pozri najmä rozsudky Watson Rask a Christensen (už citovaný, bod 27), a zo 6. novembra 2003, Martín a i. (C-4/01, Zb. s. I-12859, bod 41).

9 — Tamže.

24. Táto právomoc členských štátov je ešte širšie vymedzená v článku 8 smernice 2001/23, v ktorom sa uvádza, že táto smernica „nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie“.¹⁰ V uvedenom článku 8 sa ďalej uvádza – čo má osobitný význam pre prejednávajúcu vec –, že táto smernica nemá vplyv ani na právo členských štátov „podporovať, alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie“.¹¹

25. Na tomto mieste je potrebné rozobrať obsah článku 3 ods. 3 smernice 2001/23, ktorý je predmetom otázok, ktoré položil Supreme Court. Toto ustanovenie stanovuje, že nadobúdateľ naďalej dodržiava podmienky dohodnuté v každej kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili podľa danej zmluvy pre prevádzateľa, „až do dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy“. Kategorická formulácia tohto ustanovenia by mohla odôvodňovať pochybnosti vnútroštátneho súdu, ktorý z nej vyvodzuje zákaz akejkoľvek dynamickej ochrany, na základe ktorej sa pracovnoprávny vzťah medzi zamestnancom a nadobúdateľom spravuje zmluvou platnou v čase prevodu alebo neskoršími zmluvami. Takéto chápanie citovaného ustanovenia však nemôže prehliadať ani znenie článku 8 smernice, ktorý výslovne oprávňuje členské štáty nielen na prijatie opatrení, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, ale aj na povolenie „uplatňovania“ kolektívnych zmlúv, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.

26. V tomto štádiu sa treba zamerať na rozsudok Súdneho dvora vydaný v už citovanej veci Werhof, ktorého obsah zrejme odporuje akémukoľvek prechodu dynamických klauzúl odkazujúcich na budúce kolektívne zmluvy. Ako však ukážem ďalej, tento výklad rozsudku nezohľadňuje skutkové okolnosti veci, v ktorej bol vydaný, ani hlavné ciele smernice 2001/23.

B – Rozsudok Werhof

27. Rozsudok Werhof úplne vylučuje dynamickú ochranu pracovných podmienok dohodnutých v budúcich kolektívnych zmluvách z dôvodu osobitných skutkových a právnych okolností tejto veci. H. Werhof bol nemeckým zamestnancom pracujúcim v kovospracujúcom priemysle, ktorého pracovná zmluva platná v čase prevodu obsahovala statickú klauzulu odkazujúcu na kolektívnu zmluvu. Pracovná zmluva H. Werhofa teda odkazovala na mzdové podmienky dohodnuté v konkrétnej kolektívnej zmluve platnej v čase prevodu¹². Spolková republika Nemecko navyše využila právo, ktoré smernica 2001/23 priznáva členským štátom v článku 3 ods. 3 druhom pododseku, čím obmedzila platnosť zmlúv uplatniteľných v čase prevodu na obdobie najviac jedného roka.¹³

28. Preto je vec Werhof podmienená dvoma mimoriadne dôležitými okolnosťami, ktoré vysvetľujú argumentáciu Súdneho dvora: statická klauzula odkazujúca na konkrétnu kolektívnu zmluvu a obmedzenie trvania účinkov zmlúv po prevode *ex lege*. Za týchto okolností sa H. Werhof na základe článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 domáhal dynamickej ochrany, ktorá by mu umožnila odvolávať sa na kolektívnu zmluvu uzavretú neskôr ako kolektívna zmluva platná v čase prevodu napriek tomu, že jeho pracovná zmluva neobsahovala nijakú dynamickú klauzulu. Nie je teda prekvapujúce, že Súdny dvor zamietol nároky H. Werhofa.

10 — Ako Súdny dvor potvrdil, medzi tieto výhodnejšie ustanovenia patrí ich príslušný výklad, ktorý podávajú vnútroštátne súdy, ako to je v prejednávanej veci. Pozri v tejto súvislosti rozsudok zo 16. decembra 1992, Katsikas a i. (C-132/91, C-138/91 a C-139/91, Zb. s. I-6577, bod 40).

11 — Treba poznamenať, že táto časť vety je jednou z novinek zavedených smernicou 2001/23 v porovnaní s jej predchodkyňou, smernicou 77/187/EHS, ktorej článok 7 len stanovoval, že „táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie [neoficiálny preklad]“.

12 — Pre podrobný popis skutkových okolností vo veci Werhof pozri body 16 až 23 návrhov, ktoré v uvedenej veci predniesol generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer.

13 — Pozri body 14 a 15 návrhov citovaných v predchádzajúcej poznámke pod čiarou. K nemeckému právnomu rámcu uplatniteľnému na prípad H. Werhofa pozri analýzu, ktorú uvádza RÉMY, P.: Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert. In: *Droit Social*, 2007, č. 3, s. 342 až 346.

29. Súdny dvor totiž na úvod svojej argumentácie poukázal na skutočnosť, že klauzula odkazujúca na kolektívnu zmluvu obsiahnutá v pracovnej zmluve H. Werhofa je statická. Preto „odkaz na kolektívnu zmluvu nemôže mať širší dosah ako *zmluva, na ktorú odkazuje*“¹⁴. Tá istá myšlienka je vyjadrená v odkaze Súdneho dvora na článok 3 ods. 2 smernice, ktorý stanovuje obmedzenia zásady uplatniteľnosti „*kolektívnej zmluvy, na ktorú odkazuje pracovná zmluva*“¹⁵. Inak povedané, Súdny dvor vylučuje, že by smernica poskytuje dynamickú ochranu, ak pracovná zmluva v čase prevodu obsahuje klauzuly odkazujúce na konkrétnu kolektívnu zmluvu. Ako je zrejmé, smernica 2001/23 v konečnom dôsledku *nemení* statické klauzuly platné v čase prevodu na dynamické.

30. Súdny dvor ďalej zdôraznil skutočnosť, že Spolková republika Nemecko obmedzila obdobie dodržiavania pracovných podmienok tak, ako jej to umožňovala smernica 2001/23 v článku 3 ods. 3 druhom pododseku.¹⁶ Skutočnosť, že členský štát využil toto oprávnenie, je dôležitá, keďže ako zdôrazňuje Súdny dvor, ide o „subsidiárne“ obmedzenie v prípade, ak v minimálnej lehote jedného roka nevznikne jedna zo situácií spomenutých v odseku 3 (ukončenie alebo uplynutie platnosti existujúcej kolektívnej zmluvy alebo nadobudnutie platnosti či uplatnenie novej kolektívnej zmluvy).¹⁷ Preto aj v prípade, ak by pracovné zmluvy obsahovali dynamické odkazy na súčasné a budúce kolektívne zmluvy, členské štáty by vždy mali právo obmedziť tieto účinky a zabezpečiť ich minimálnu platnosť počas jedného roka. Práve tak to bolo v prípade nemeckého právneho poriadku vo veci Werhof.

31. Z vyššie uvedeného vyplýva, že Súdny dvor v rozsudku Werhof všeobecne nerozhodol, že zachovanie účinkov dynamických klauzúl odkazujúcich na budúce kolektívne zmluvy je nezlučiteľné so smernicou. Súdny dvor v uvedenom rozsudku jednoducho zamietol výklad, podľa ktorého smernica *vyžaduje* od členských štátov dynamickú ochranu aj vtedy, keď pracovná zmluva obsahuje statickú odkazujúcu klauzulu, a to tým skôr, ak dotknutý členský štát obmedzí účinky kolektívnych zmlúv platných v čase prevodu na obdobie jedného roka. Nárok H. Werhofa prekračoval ciele vymedzené smernicou 2001/23 a práve preto Súdny dvor mimoriadne kriticky dodal, že cieľom tejto smernice nie je „chrániť očakávaná, a tým aj hypotetické nároky vyplývajúce z vývoja kolektívnych zmlúv v budúcnosti“¹⁸.

32. Odlišná otázka vzniká, keď výhoda, t. j. ustanovenie o výslovnom prevzatí podmienok, ktoré sa dohodnú v rámci NJC, nie je len hypotetická, ale bola výslovne dohodnutá v pracovnej zmluve a vnútroštátny právny poriadok to pripúšťa. O tento prípad ide v prejednávanej veci, ktorej znaky treba náležite zohľadniť.

C – Prejednávaná vec z hľadiska smernice 2001/23 a rozsudku Werhof

33. Vzhľadom na znenie smernice 2001/23 a s prihliadnutím na konkrétny dosah rozsudku vydaného vo veci Werhof je teraz potrebné preskúmať skutkové okolnosti a vnútroštátny právny rámec veci, ktorú Súdnemu dvoru predkladá Supreme Court.

34. Podľa vyjadrení účastníkov konania bola smernica 2001/23 prebratá do britského právneho poriadku prostredníctvom nariadenia TUPE, do ktorého bolo znenie článku 3 smernice zahrnuté prakticky v zhodnom znení. Britská právna úprava podrobnejšie neupravila podmienky zachovania práv a povinností zamestnávateľa a zamestnanca pri prevode podniku a touto úlohou poverila pracovné súdy. Ako vyplýva zo spisu, tieto súdy v dôsledku toho pripustili možnosť, aby prevod zahŕňal aj

14 — Rozsudok Werhof (už citovaný, bod 28) (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

15 — Tamže (kurzívou zvýraznil generálny advokát).

16 — Rozsudok Werhof (už citovaný, bod 30).

17 — Tamže.

18 — Rozsudok Werhof (už citovaný, bod 29).

prechod dynamickej klauzuly odkazujúcej na neskoršie kolektívne zmluvy¹⁹. Až do vydania rozsudku Werhof bol tento výklad nariadenia TUPE ustálený a nesporný. Obaja účastníci konania vo veci samej v reakcii na otázku položenú v tomto zmysle na pojednávaní potvrdili existenciu tejto judikatúry. Zástupca zamestnancov rovnako dodal, že prechod takýchto klauzúl bol osobitne rozšírený pri prevodoch verejných podnikov.

35. Navyše Spojené kráľovstvo nevyužilo výnimku stanovenú v článku 3 ods. 3 druhom pododseku smernice 2001/23, podľa ktorej členské štáty môžu z časového hľadiska obmedziť účinky kolektívnych zmlúv uzavretých pred prevodom za podmienky, že účinky zmlúv budú pretrvávať minimálne jeden rok po prevode. Táto charakteristika v spojení s judikatúrou pracovných súdov popísanou vyššie by mohla potvrdiť existenciu prístupu, ktorý je osobitne naklonený možnosti prechodu dynamických klauzúl odkazujúcich na budúce zmluvy.

36. Dôvod existencie tohto postoja môže vzhľadom na vyjadrenia účastníkov konania spočívať vo flexibilitate systému kolektívneho vyjednávania, ktorý existuje v Spojenom kráľovstve. Na rozdiel od iných vnútroštátnych právnych poriadkov Spojené kráľovstvo neuznáva *ex lege* právne účinky kolektívnych zmlúv, keďže účinky týmto zmluvám priznávajú pracovné zmluvy v dôsledku výslovného alebo konkludentného odkazu na kolektívnu zmluvu.²⁰ Všeobecne platí, že účinky kolektívnych zmlúv spravidla vyplývajú výlučne z pracovnej zmluvy a ich dosah je vymedzený odkazujúcou klauzulou. Toto chápanie kolektívnej zmluvy by poskytovalo zmluvným stranám veľmi širokú mieru voľnej úvahy, a to aj vtedy, keď sa dohodnú, že budú dodržiavať budúce kolektívne zmluvy, keďže ako zdôraznili účastníci tohto konania, nič im nebráni v tom, aby opätovne prerokovali ustanovenie pracovnej zmluvy, ktoré obsahuje odkaz na kolektívnu zmluvu.

37. Z tohto dôvodu britské súdy vzhľadom na to, že dynamická klauzula odkazujúca na budúcu zmluvu je výsledkom dohody zmluvných strán, ktorá sa môže kedykoľvek zmeniť, nekonštatovali, že takéto dohody by mohli porušovať slobodu združovania zamestnávateľa ani nijaké iné ustanovenie britského právneho poriadku. Flexibilný a „zmluvný“ britský systém pracovnoprávných vzťahov skôr prispieva k tomu, aby mohlo dôjsť k prechodu takých ustanovení v súvislosti s prevodom podniku.

38. Pokiaľ ide konkrétne o prejednávany prípad, treba konštatovať, že pracovná zmluva platná v čase prevodu obsahovala dynamickú klauzulu odkazujúcu na kolektívne zmluvy dohodnuté v rámci NJC. V čase prevodu sa teda zamestnanci podniku spoliehali na výslovný a presný záväzok dodržiavať pracovné podmienky vyplývajúce zo súčasného a budúceho kolektívneho vyjednávania uskutočneného v uvedenom orgáne. Preto v prejednávanej veci na rozdiel od situácie vo veci Werhof ide o pracovnú zmluvu, ktorá obsahuje dynamickú klauzulu, ktorou sa preberá obsah budúcich kolektívnych zmlúv. Ako uviedol Súdny dvor v spomenutej veci, „očakávania“ vyvolané touto klauzulou u zamestnancov prevádzaného podniku sú podstatne odlišné od očakávaní vyvolaných takou statickou klauzulou, o akú išlo vo veci Werhof. Ide skôr o istoty, keďže tieto klauzuly boli slobodne a výslovne dohodnuté zmluvnými stranami podľa platných právnych predpisov a tak sú uvedené v pracovnej zmluve.

39. Vzhľadom na vyššie uvedené sa domnievam, že smernica 2001/23 nebráni Spojenému kráľovstvu v tom, aby zmluvným stranám umožnilo dohodnúť si dynamické klauzuly odkazujúce na budúce kolektívne zmluvy a aby tieto klauzuly boli predmetom prechodu v dôsledku prevodu podniku. Ako bolo uvedené, rozsudkom Werhof bolo potvrdené, že uvedená smernica nevyžaduje od členských štátov dynamické chápanie odkazov na kolektívne zmluvy. Z dôvodu, že pracovná zmluva obsahuje statický odkaz na kolektívnu zmluvu, sa teda tento odkaz na základe smernice nemení na dynamický odkaz. Uvedená smernica však v zásade nebráni členským štátom v tom, aby pripustili samotnú

19 — Pozri judikatúru Employment Appeal Tribunal citovanú v poznámke pod čiarou 5 týchto návrhov.

20 — Nezáväznosť kolektívnych zmlúv je v britskom pracovnom práve pevne zakotvenou zásadou, ktorej korene siahajú do 19. storočia, konkrétne bola zakotvená v článku 4 zákona o odboroch (Trade Union Act) z roku 1871. Common law tiež uznalo účinky kolektívnych zmlúv len ako dôsledok výslovného odkazu v ustanovení pracovnej zmluvy (pozri *Ford Motor Co Ltd v. AUEFW*, [1969] 2 QB 303). Ako uvádzajú DEAKIN, S., MORRIS, G.: *Labour Law*. 5. vyd. Portland – Oxford: Hart, 2009, s. 237 a 238, tento prístup sa v britskom právnom poriadku ešte stále uplatňuje.

existenciu dynamických odkazujúcich klauzúl. Nič v doslovnom znení smernice to nezakazuje a jej článok 8, ktorý stanovuje, že členské štáty si ponechávajú právo „podporovať, alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv..., ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie“, to potvrdzuje. To je zrejme cieľom britskej judikatúry, ktorá potvrdila takzvané dynamické odkazujúce klauzuly, a to podporiť zachovanie podmienok, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, prostredníctvom uplatnenia odkazu na kolektívnu zmluvu.

40. Okrem toho skutočnosť, že smernica dovoľuje Spojenému kráľovstvu poskytnúť takýto typ ochrany, nijako nebráni tomu, aby britský zákonodarca využil právo, ktoré mu priznáva článok 3 ods. 3 druhý pododsek, ktorý dovoľuje časové obmedzenie podmienok dohodnutých v čase prevodu, hoci zaručuje minimálne obdobie jedného roka. Nič tiež nebráni britskému zákonodarcovi alebo súdom zmeniť dosah TUPE s cieľom obmedziť alebo zakázať prechod dynamických klauzúl odkazujúcich na budúce kolektívne zmluvy. V konečnom dôsledku ide o rozhodnutie, ktoré spadá do právomoci členského štátu.

41. Preto som vzhľadom na uvedené argumenty dospel k záveru, že článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že v zásade nebráni tomu, aby členské štáty stanovili možnosť, aby v dôsledku prevodu podnikov došlo k prechodu dynamických klauzúl odkazujúcich na súčasné a budúce kolektívne zmluvy, ktoré boli slobodne dohodnuté zmluvnými stranami pracovnej zmluvy.

V – Tretia prejudiciálna otázka

42. Svojou treťou otázkou sa Supreme Court pýta Súdneho dvora, či by zlučiteľnosť dynamických odkazujúcich klauzúl so smernicou 2001/23 mohla prípadne porušovať článok 11 Európskeho dohovoru o ľudských právach (ďalej len „EDLP“). Vzhľadom na to, že navrhujem, aby Súdny dvor uznal súlad uvedených klauzúl so smernicou 2001/23, je potrebné odpovedať na tretiu otázku, avšak jej doslovné znenie sa musí do určitej miery preformulovať.

43. Supreme Court vyjadruje pochybnosti o vplyve uvedeného článku 11 EDLP, a teda aj článku 12 Charty základných práv Európskej únie v prejednávanej veci. Uvedené ustanovenie, ktoré zakotvuje slobodu združovania, chráni jednotlivca nielen pred prípadnými zákazmi alebo obmedzeniami jeho možnosti byť členom združenia alebo zakladať ich, ale aj pred priamou alebo nepriamou povinnosťou byť ich členom.²¹ Vnútroštátny súd sa preto pýta na súlad nariadenia TUPE tak, ako ho v súčasnosti vykladajú britské súdy, so slobodou združovania zamestnávateľa v negatívnom zmysle.

44. Aj keby taká situácia, v akej sa nachádza Parkwood, mohla spadať do pôsobnosti článku 12 Charty, je isté, že prejednávaná vec má osobitnú vlastnosť, ktorá ju podľa môjho názoru odlišuje od slobody združovania v negatívnom zmysle. Ako bolo uvedené v bode 8 týchto návrhov, orgán kolektívneho vyjednávania, na ktorý odkazuje sporné zmluvné ustanovenie, NJC, je verejnoprávnym orgánom, v ktorom sa dojednávajú pracovné podmienky zamestnancov v miestnom verejnom sektore. Vzhľadom na jeho verejnoprávnu povahu a jeho presne vymedzenú pôsobnosť by NJC ťažko mohol vyjadrovať alebo presadzovať záujmy spoločnosti Parkwood napriek tomu, že ide o prevedený podnik, ktorý bol kedysi verejným podnikom. Potvrdili to účastníci konania tak vo svojich písomných, ako aj ústnych pripomienkach a konštatuje to aj vnútroštátny súd vo svojom návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

21 — V tejto súvislosti pozri judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva týkajúcu sa negatívneho rozmeru slobody združovania, najmä rozsudky Sigurdur A. Sigurjónsson v. Island z 30. júna 1993, Gustafsson v. Švédsko z 25. apríla 1996 a Vördur Ólafsson v. Island z 27. apríla 2010.

45. Preto problém nespočíva v tom, že Parkwood by bola povinná byť členkou orgánu, ak by chcela ovplyvniť pracovné podmienky svojich zamestnancov (takáto situácia by totiž bola problematická z hľadiska zlučiteľnosti s článkom 12 Charty). Dalo by sa skôr namietat, že Parkwood *nemá nijakú možnosť zastúpenia* v NJC. Obmedzenie práv spoločnosti Parkwood nevyplýva z povinnosti účasti v orgáne, ale zo skutočnosti, že táto spoločnosť musí prevziať určité záväzky dohodnuté v určitých zmluvách, ktoré nemôže nijako ovplyvniť.

46. Ako vysvetlím ďalej, za týchto okolností nie je sporným základným právom negatívna sloboda združovania zamestnávateľa, ale jeho základné právo na slobodu podnikania, ktoré článok 16 Charty uznáva „v súlade s právom Únie, vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou“.

47. Ako som už skôr uviedol, domnievam sa, že smernica 2001/23 nezakazuje členským štátom vytvoriť pracovnoprávne predpisy, podľa ktorých sú dynamické klauzuly odkazujúce na kolektívne zmluvy súčasťou prevodu práv a povinností spôsobeného prevodom podniku. Ako je však známe, aj vtedy, keď členské štáty majú určitú mieru voľnej úvahy, ktorú im výslovne priznáva právo Únie, musia ju vykonávať v súlade s právnym poriadkom Únie.²² Táto povinnosť prirodzene zahŕňa okrem iného základné právo, ako to výslovne stanovuje článok 51 Charty. Hoci teda Spojené kráľovstvo môže povoliť sociálnym partnerom zahrnúť do pracovných zmlúv dynamické klauzuly odkazujúce na kolektívne zmluvy, toto právo nemôže viesť ku konaniam odporujúcim základným právam zakotveným v Charte, vrátane slobody podnikania zakotvenej v článku 16.

48. Sloboda podnikania má v práve Únie bohatú históriu.²³ Táto sloboda, ktorá sa pôvodne chápala ako dôsledok základného práva vlastníť majetok,²⁴ sa už v osemdesiatych rokoch začala osamostatňovať, až sa dostala na úroveň všeobecnej zásady práva Únie.²⁵ V súčasnosti sa vo vysvetlivkách k Charte uvádza, že tento článok je založený na judikatúre Súdneho dvora, ktorý uznal slobodu vykonávať hospodársku alebo obchodnú činnosť, ale aj zmluvnú slobodu a zásadu slobodnej hospodárskej súťaže.²⁶

49. Napriek tomu, že sloboda podnikania vychádza z týchto troch prameňov, je však isté, že judikatúra doteraz neposkytla úplnú a výstižnú definíciu uvedenej slobody. Rozhodnutia, v ktorých sa Súdny dvor vyjadril k tejto slobode, boli obmedzené buď na odkaz na právo vlastníť majetok, alebo na jednoduchú citáciu znenia článku 16 Charty.

50. Vyššie uvedené nebráni odvodeniu základného obsahu tohto práva a pramene, na ktoré odkazujú vysvetlivky k článku 16 Charty, poskytujú na tento účel dôležitú pomôcku. Sloboda podnikania tak, ako je zakotvená v citovanom článku, je totiž zárukou hospodárskej iniciatívy a činnosti, ktorá zjavne podlieha obmedzeniam, ale v každom prípade zaručuje existenciu určitých minimálnych podmienok hospodárskej činnosti na vnútornom trhu. Sloboda podnikania tak pôsobí ako obmedzenie činnosti Únie v rámci jej zákonodarnej a výkonnej právomoci, ako aj činnosti členských štátov pri vykonávaní práva Únie.

22 — Rozsudok Werhof (už citovaný, bod 32 a nasl.).

23 — V tejto súvislosti pozri SCHWARZE, J.: Der Grundrechtsschutz für Unternehmen in der Europäischen Grundrechtcharta. In: *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2001.

24 — Pozri rozsudky z 27. septembra 1979, Eridania (230/78, Zb. s. 2749, bod 20 a nasl.), ako aj z 19. septembra 1985, Finsider/Komisia (63/84 a 147/84, Zb. s. 2857, bod 23).

25 — Rozsudok z 21. februára 1991, Zuckerfabrik Süderdithmarschen a Zuckerfabrik Soest (C-143/88 a C-92/89, Zb. s. I-415, bod 73).

26 — Vysvetlivky v tejto súvislosti odkazujú rozsudky zo 14. mája 1974, Nold (4/73, Zb. s. 1974, s. 491); Eridiana (už citovaný); zo 16. januára 1979, Sukkerfabriken Nykøbing (151/78, Zb. s. 1, bod 19), a z 5. októbra 1999, Španielsko/Komisia (C-240/97, Zb. s. I-6571, bod 99).

51. Okrem toho, hoci sloboda podnikania úzko súvisí so základným právom vlastníť majetok, táto sloboda v práve Únie, ako aj vo viacerých právnych poriadkoch členských štátov²⁷ chráni odlišné právne situácie. Kým právo vlastníť majetok sa týka vlastníctva hmotných a nehmotných statkov, sloboda podnikania chráni hospodársku iniciatívu a schopnosť konať na trhu, no nechráni konkrétne úžitky v podobe majetkových hodnôt získané na uvedenom trhu.²⁸

52. Napokon treba poukázať na to, že sloboda podnikania predstavuje základné právo, ktoré sa musí do veľkej miery vyvážiť s inými základnými právami. Neabsolútna povaha tohto práva prispieva k tomu, že toto právo sa veľmi často uplatňuje v protiklade s inými základnými právami, o čom svedčí judikatúra Súdneho dvora, v ktorej sa doteraz vyvažovala sloboda podnikania s inými základnými právami, ako je ochrana súkromia²⁹, zdravia³⁰ alebo duševného vlastníctva³¹.

53. V tomto konkrétnom kontexte ide o vnútroštátnu právnu úpravu, podľa ktorej pri prevode podniku dochádza v celom rozsahu k prechodu dynamických ustanovení odkazujúcich na kolektívne zmluvy. Prechod ustanovenia znamená, že nadobúdateľ, v tomto prípade spoločnosť Parkwood, je viazaný pracovnými podmienkami dohodnutými v súčasnosti a v budúcnosti v rámci NJC. Preto britský právny poriadok na základe zmluvného ustanovenia výslovne uvedeného v pracovnej zmluve dovoľuje, aby si zamestnanci verejných podnikov prevedených na súkromné podniky ponechali súčasné a budúce podmienky dohodnuté v NJC, orgáne, ktorého podnik, ktorý je nadobúdateľom, nemôže byť členom.

54. Právo nadobudnúť určitý podnik logicky nie je súčasťou slobody podnikania uznannej v článku 16 Charty. Napriek tomu stanovenie takých prísnych podmienok nadobudnutia, ktoré v praxi vedú k značnému odradeniu od nadobúdania podnikov, môže mať za následok porušenie uvedeného článku. Skutočnosť, že zamestnávateľ môže byť v súvislosti s prevodom podniku bez časového obmedzenia viazaný pracovnými podmienkami, ktoré nedohodol, nadobúda znaky obmedzenia zmluvnej slobody ako jedného z aspektov, ktoré – ako sa uvádza vo vysvetlivkách k článku 16 Charty – tvoria slobodu podnikania.

55. Napriek vyššie uvedenému však samotná viazanosť podmienkami stanovenými v NJC nemá za následok automatické porušenie slobody podnikania. Naopak, s cieľom objasniť, či britský právny poriadok porušuje článok 16 Charty, treba posúdiť právne a skutkové okolnosti veci. V tejto súvislosti má mimoriadne významnú úlohu vnútroštátny súd, keďže má najlepšie podmienky na uskutočnenie tohto posúdenia, ktoré sa týka britského pracovného práva. V rámci tejto analýzy musí vnútroštátny súd osobitne posúdiť, či je viazanosť podmienkami dohodnutými v rámci NJC bezpodmienečná a nezvratná. Je zrejmé, že miera ovplyvnenia základného práva sa bude líšiť v závislosti od stupňa záväznosti podmienok dohodnutých v uvedenom orgáne.

56. V tomto zmysle účastníci konania vo veci samej poukázali na základné črty britského systému kolektívneho vyjednávania, ktorý sa vyznačuje svojou flexibilitou. Ako bolo preukázané, britské kolektívne zmluvy nemajú právny základ v zákone, ale v každej pracovnej zmluve, ktorá je vyjadrením autonómie vôle a zmluvnej slobody zamestnanca a zamestnávateľa. Preto bez toho, aby bolo dotknuté

27 — Mnoho členských štátov, ktoré uznávajú – rovnako ako Charta – základné právo na slobodu podnikania. Je to tak v prípade Španielska (článok 38 španielskej ústavy), Portugalska (článok 61 ods. 1 portugalskej ústavy) alebo Talianska (článok 41 ods. 1 talianskej ústavy). Vo Francúzsku je však sloboda podnikania odvodená od ústavnej záruky súkromného vlastníctva a od všeobecného práva na slobodu, ako uvádza DEVOLVÉ, P.: *Droit public de l'économie*. Paris: Dalloz, 1998, s. 105 a nasl. Odlišný prístup sa uplatňuje v nemeckom právnom poriadku, v ktorom je slobodná hospodárska iniciatíva odvodená od práva na súkromné vlastníctvo, ale aj od práva na slobodný výber povolania. Pozri v tejto súvislosti TETTINGER, P.-J.: Artikel 12. In: SACHS, M. (ed.): *Grundgesetz-Kommentar*. München: C. H. Beck, 1996, s. 428 a nasl. K tomuto základnému právu v európskom porovnávacom práve pozri ARROYO JIMÉNEZ, L.: *Libre empresa y títulos habilitantes*. Madrid: CEPC, 2004, s. 75 až 79.

28 — Pozri BLANKE, H. J.: Artikel 16. In: TETTINGER, P., STERN, K.: *Europäische Grundrechte-Charta*. C. H. Beck, 2006, s. 428, 429 a 439 až 442, ako aj DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, L. M.: *Sistema de Derechos Fundamentales*. 3. vyd. Madrid: Thomson-Civitas, 2008, s. 537 a nasl.

29 — Rozsudky z 29. marca 2012, Interseroh Scrap a Metals Trading (C-1/11, bod 44); z 24. novembra 2011, Scarlet Extended (C-70/10, Zb. s. I-11959, bod 50), a zo 16. februára 2012, SABAM (C-360/10, bod 48).

30 — Rozsudok zo 6. septembra 2012, Deutsches Weintor (C-544/10, bod 55).

31 — Rozsudky vydané vo veciach Scarlet (už citovaný, bod 50) a SABAM (už citovaný, bod 48).

relevantné posúdenie, ktoré vykoná vnútroštátny súd s cieľom potvrdiť túto okolnosť, všetko nasvedčuje tomu, že napriek tomu, že dynamické odkazujúce klauzuly sú predmetom prevodu, obe zmluvné strany ich môžu kedykoľvek počas platnosti pracovnej zmluvy opätovne prerokovať a zmeniť. Inak povedané, britské právo zrejme nebráni tomu, aby Parkwood a zamestnanci prevedeného podniku začali rokovať a dohodli sa, že uvedenú klauzulu zrušia, zmenia alebo ju ponechajú v platnosti.

57. Ak by to bolo tak, námietky, ktoré britský právny poriadok vyvoláva z hľadiska článku 16 Charty, by boli vyriešené. Ide však o otázku, ktorá si vyžaduje analýzu vnútroštátneho práva, ktorú neprináleží vykonať Súdneho dvoru, ale vnútroštátnemu súdu.

58. Preto vzhľadom na vyššie uvedené argumenty navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na tretiu prejudiciálnu otázku v tom zmysle, že právo Únie a osobitne článok 16 Charty základných práv Európskej únie nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá ukladá nadobúdateľovi podniku povinnosť uznať súčasné a budúce podmienky dohodnuté v orgáne kolektívneho vyjednávania, pokiaľ uvedená povinnosť nemá bezpodmienečnú a nezvratnú povahu. Prináleží vnútroštátnemu súdu posúdiť, či uvedená povinnosť za konkrétnych okolností prejednávaneho prípadu skutočne má podľa vnútroštátneho právneho poriadku bezpodmienečnú a nezvratnú povahu.

VI – Návrh

59. Vzhľadom na vyššie uvedené navrhujem, aby Súdny dvor na otázky, ktoré položil Supreme Court, odpovedal takto:

1. Článok 3 ods. 3 smernice Rady 2001/23 z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov sa má vykladať v tom zmysle, že v zásade nebráni tomu, aby členské štáty stanovili možnosť, aby v dôsledku prevodu podnikov došlo k prechodu dynamických klauzúl odkazujúcich na súčasné a budúce kolektívne zmluvy, ktoré boli slobodne dohodnuté zmluvnými stranami pracovnej zmluvy.
2. Právo Únie a osobitne článok 16 Charty základných práv Európskej únie nebráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá ukladá nadobúdateľovi podniku povinnosť uznať súčasné a budúce podmienky dohodnuté v orgáne kolektívneho vyjednávania, pokiaľ uvedená povinnosť nemá bezpodmienečnú a nezvratnú povahu. Prináleží vnútroštátnemu súdu posúdiť, či uvedená povinnosť za konkrétnych okolností prejednávaneho prípadu skutočne má podľa vnútroštátneho právneho poriadku bezpodmienečnú a nezvratnú povahu.