



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 11. septembra 2014*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Smernica 2001/23/ES — Zachovanie práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov — Povinnosť nadobúdateľa dodržiavať tie isté pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve až do nadobudnutia platnosti inej kolektívnej zmluvy — Pojem ‚kolektívna zmluva‘ — Vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej vypovedaná kolektívna zmluva naďalej vytvára účinky až do nadobudnutia platnosti inej kolektívnej zmluvy“

Vo veci C-328/13,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Oberster Gerichtshof (Rakúsko) z 28. mája 2013 a doručený Súdnemu dvoru 17. júna 2013, ktorý súvisí s konaním:

Österreichischer Gewerkschaftsbund

proti

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

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory L. Bay Larsen, sudcovia M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (spravodajkyňa) a K. Jürimäe,

generálny advokát: P. Cruz Villalón,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Österreichischer Gewerkschaftsbund, v zastúpení: R. Gerlach, Rechtsanwalt,
- Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen, v zastúpení: K. Körber-Risak, Rechtsanwältin,
- nemecká vláda, v zastúpení: T. Henze a K. Petersen, splnomocnení zástupcovia,
- grécka vláda, v zastúpení: E.-M. Mamouna a M. Tassopoulou, splnomocnené zástupkyne,

* Jazyk konania: nemčina.

— Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a F. Schatz, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 3. júna 2014,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 ods. 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).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi Österreichischer Gewerkschaftsbund (Rakúsky odborový zväz, ďalej len „Gewerkschaftsbund“) a Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen (Rakúska obchodná komora – profesijná organizácia podnikov autobusovej, leteckej a lodnej dopravy, ďalej len „Wirtschaftskammer“) vo veci ďalšieho pôsobenia vypovedanej kolektívnej zmluvy v prípade prevodu závodu.

Právny rámec

Právo Únie

- 3 Článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 stanovuje:

„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.“

Rakúske právo

- 4 Ustanovenie § 8 zákona upravujúceho pracovnoprávne vzťahy a sociálne usporiadanie podniku (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974), v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti v konaní vo veci samej (ďalej len „ArbVG“) stanovuje:

„Pokiaľ kolektívna zmluva nestanovuje inak, vzťahuje sa v rámci svojej miestnej, vecnej a osobnej pôsobnosti na tých:

1. zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí v čase uzatvorenia uvedenej zmluvy boli členmi strán kolektívnej zmluvy alebo sa takýmito členmi stali neskôr;
2. zamestnávateľov, v prospech ktorých sa uskutoční prevod podniku alebo časti podniku jedného zo zamestnávateľov uvedených v bode 1;

...“

5 Ustanovenie § 13 ArbVG znie:

„Právne účinky kolektívnej zmluvy ostanú po jej zániku zachované pre pracovnoprávne vzťahy, na ktoré sa vzťahovala priamo pred svojím zánikom, a to tak dlho, kým pre tieto pracovnoprávne vzťahy nenadobudne účinnosť nová kolektívna zmluva alebo kým sa s dotknutými zamestnancami neuzatvorí nová samostatná dohoda.“

6 Ustanovenie § 4 zákona o aproximácii právnej úpravy pracovných zmlúv (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes, BGBl. 459/1993), v znení uplatniteľnom na skutkové okolnosti v konaní vo veci samej, vo svojom odseku 1 stanovuje:

„Po prevode podniku je nadobúdateľ povinný zachovať pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve do vypovedania alebo uplynutia platnosti kolektívnej zmluvy, alebo do nadobudnutia platnosti alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy, v rovnakej miere, ako boli stanovené v kolektívnej zmluve pre prevádzajúceho. V priebehu jedného roka po prevode podniku sa nesmú pracovné podmienky prostredníctvom samostatných pracovných zmlúv zrušiť ani obmedziť v neprospech zamestnancov.“

7 Vnútroštátny súd spresňuje, že kolektívna zmluva sa v rakúskom práve v zásade nestáva súčasťou pracovnej zmluvy, ale pôsobí na ňu rovnako ako zákon.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

8 Ako je zrejmé z návrhu na začatie prejudiciálneho konania, Wirtschaftskammer má na účely uzavretia kolektívnych zmlúv právomoc zastupovať podniky, ktoré sú jej členmi. Gewerkschaftsbund a Wirtschaftskammer uzavreli v tomto kontexte pre podnik patriaci do koncernu a pôsobiaci v leteckej oblasti (ďalej len „materská spoločnosť“) kolektívnu zmluvu, ktorá platí aj pre všetky letecké spoločnosti tohto koncernu, pokiaľ neuskutočňujú výlučne regionálnu dopravu (ďalej len „kolektívna zmluva materskej spoločnosti“).

9 Gewerkschaftsbund a Wirtschaftskammer tiež uzavreli osobitnú kolektívnu zmluvu pre dcérsku spoločnosť uvedeného koncernu (ďalej len „kolektívna zmluva dcérskej spoločnosti“).

10 Dňa 30. apríla 2012 sa materská spoločnosť s cieľom napraviť prevádzkové straty rozhodla previesť s účinnosťou od 1. júla 2012 svoju leteckú prevádzku formou prevodu závodu na uvedenú dcérsku spoločnosť, aby tým pre zamestnancov tejto prevádzky dosiahla podmienky podľa kolektívnej zmluvy dcérskej spoločnosti, ktoré sú nevýhodnejšie ako tie, ktoré upravuje kolektívna zmluva materskej spoločnosti. V tomto kontexte vypovedala Wirtschaftskammer uvedenú zmluvu s účinnosťou k 30. júnu 2012, pričom Gewerkschaftsbund následne vypovedal kolektívnu zmluvu dcérskej spoločnosti s účinnosťou k tomu istému dátumu. Následkom týchto výpovedí uplatňoval nový zamestnávateľ zamestnancov, ktorých sa dotkol prevod závodu, teda dcérskej spoločnosti, jednostranne vydané vnútorné smernice, ktoré výrazne zhoršujú pracovné podmienky zamestnancov a vedú k citeľnému zníženiu platu dotknutých zamestnancov, ktorých sa dotkol prevod závodu.

11 Gewerkschaftsbund pred vnútroštátnym súdom tvrdí, že vypovedaná kolektívna zmluva materskej spoločnosti musí v každom prípade platiť pre všetkých zamestnancov, ktorých sa dotkol prevod podniku, prostredníctvom uplatnenia pravidla o zachovaní účinkov stanoveného v § 13 ArbVG, pretože táto dcérska spoločnosť nedisponuje nijakou platnou kolektívnu zmluvou.

12 Podľa opačného názoru Wirtschaftskammer nemusí nadobúdateľ povinne rešpektovať kolektívnu zmluvu, ktorá bola v čase prevodu podniku už vypovedaná alebo jej platnosť uplynula. Len samotná kolektívna zmluva sa totiž môže v rámci prevodu podniku naďalej uplatniť aj u nadobúdateľa.

- 13 Vnútroštátny súd uvádza, že vyriešenie sporu, o ktorom rozhoduje, závisí od odpovede na otázku, či pravidlo zachovania účinkov kolektívnych zmlúv v prípade ich vypovedania stanovené v § 13 ArbVG, ktoré sa snaží napraviť neexistenciu kolektívnej zmluvy a eliminovať akýkoľvek záujem na vytvorení situácie, keď takáto kolektívna zmluva neexistuje, predstavuje kolektívnu zmluvu v zmysle článku 3 ods. 3 smernice 2001/23. Dodáva, že existenciu správania materskej spoločnosti, ktoré predstavuje zneužitie práva namietaného zo strany Gewerkschaftsbund, bude možné posúdiť až po tom, ako sa vysvetlia právne účinky prevodu závodu, resp. vypovedania kolektívnych zmlúv.
- 14 Za týchto podmienok Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:
- „1. Má sa formulácia v článku 3 ods. 3 smernice [2001/23], podľa ktorej treba naďalej dodržiavať ‚[tie isté pracovné] podmienky‘ dohodnuté v kolektívnej zmluve, ktoré platili pre prevádzateľa, až do ‚dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy‘, vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje aj na pracovné podmienky, ktoré sa stanovili v kolektívnej zmluve a ktoré podľa vnútroštátneho práva majú, napriek ukončeniu platnosti tejto zmluvy, naďalej neobmedzené časové účinky, až do nadobudnutia platnosti inej kolektívnej zmluvy alebo dotedy, kým dotknutí zamestnanci neuzatvorili nové samostatné dohody?
2. Má sa článok 3 ods. 3 smernice [2001/23] vykladať v tom zmysle, že pod ‚uplatnením inej kolektívnej zmluvy‘ nadobúdateľa sa má v práve uvedenom zmysle rozumieť aj zachovanie účinkov kolektívnej zmluvy nadobúdateľa, ktorá bola tiež ukončená?“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

- 15 Wirtschaftskammer namieta neprípustnosť prejudiciálnych otázok. V prvom rade tvrdí, že tieto otázky nenastolujú žiadnu otázku týkajúcu sa výkladu alebo platnosti práva Únie, ale týkajú sa výlučne vnútroštátnych právnych otázok alebo otázok uplatnenia práva Únie.
- 16 V druhom rade tvrdí, že prejudiciálne otázky nie sú relevantné pre rozhodnutie sporu z dôvodu hypotetického skutkového stavu, keďže predbežná otázka týkajúca sa existencie alebo neexistencie prevodu závodu ostala nevyjasnená, a dôkaz straty na zárobku, ktorú údajne utrpeli dotknutí zamestnanci z dôvodu prevodu závodu, sa nepredložil v sporovom konaní, v rámci ktorého bola Wirtschaftskammer vypočutá vnútroštátnym súdom.
- 17 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že návrh vnútroštátneho súdu na začatie prejudiciálneho konania možno vyhlásiť za neprípustný len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Únie nemá žiadnu súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými a právnymi podkladmi potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré sa mu položili (pozri najmä rozsudok Belvedere Costruzioni, C-500/10, EU:C:2012:186, bod 16 a citovanú judikatúru).
- 18 Pokiaľ ide o prvé tvrdenie uvedené Wirtschaftskammer, postačuje konštatovať, že ako vyplýva z ich samotnej formulácie, prejudiciálne otázky sa týkajú výkladu práva Únie, konkrétne článku 3 ods. 3 smernice 2001/23.
- 19 Pokiaľ ide o druhé tvrdenie uvedené Wirtschaftskammer, treba konštatovať, že okolnosť, že otázky týkajúce sa skutkového stavu doteraz neboli predmetom dokazovania v sporovom konaní, vyplýva z osobitostí konania pred vnútroštátnym súdom. Súdny dvor však už rozhodol, že tieto osobitosti

samy osebe nemôžu spôsobiť neprípustnosť prejudiciálnej otázky položenej v rámci tohto konania (pozri v tomto zmysle rozsudok Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, bod 29).

20 Položené otázky sú teda prípustné.

O veci samej

O prvej otázke

21 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 treba vykladať v tom zmysle, že pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, ktoré na základe práva členského štátu napriek vypovedaniu uvedenej zmluvy naďalej pôsobia na pracovnoprávne vzťahy, na ktoré sa priamo vzťahovala pred skončením jej platnosti, až dovtedy, kým uvedené pracovnoprávne vzťahy nepodliehajú novej kolektívnej zmluve alebo kým nie je s dotknutými zamestnancami uzatvorená nová samostatná dohoda, predstavujú „pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve“ v zmysle tohto ustanovenia.

22 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že zámerom smernice 2001/23 je čiastočná harmonizácia v oblasti, ktorú upravuje, tým, že v zásadných aspektoch rozširuje ochranu, ktorú zamestnancom samostatne zabezpečuje právna úprava jednotlivých členských štátov rovnako, na prípady prevodu podniku. Nesmeruje k zavedeniu jednotnej úrovne ochrany v celej Únii na základe spoločných kritérií (pozri najmä rozsudky Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, bod 37, ako aj Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, bod 23).

23 Navyše, účelom článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 je zachovanie uplatnenia nielen kolektívnej zmluvy ako takej, ale „pracovných podmienok“, ktoré boli takou zmluvou dohodnuté.

24 Tak ako to uviedol generálny advokát v bode 41 svojich návrhov, článok 3 ods. 3 uvedenej smernice požaduje zachovanie pracovných podmienok dohodnutých kolektívnou zmluvou, pričom osobitný pôvod ich uplatnenia nie je rozhodujúci.

25 Z toho vyplýva, že pracovné podmienky dohodnuté kolektívnou zmluvou spadajú v podstate pod článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 nezávisle od metód použitých na to, aby sa tieto pracovné podmienky uplatnili na dotknuté osoby. V tejto súvislosti postačuje, že také podmienky boli dohodnuté kolektívnou zmluvou a účinne zaväzujú prevádzajúceho a zamestnancov, ktorých sa dotkol prevod.

26 Preto nemožno pracovné podmienky stanovené kolektívnou zmluvou považovať za vylúčené z rozsahu pôsobnosti tohto ustanovenia z jediného dôvodu, že sa uplatňujú na dotknuté osoby na základe pravidla zachovania účinkov kolektívnej zmluvy, akým je pravidlo v konaní vo veci samej.

27 Tento výklad je pri okolnostiach, akými sú okolnosti v konaní vo veci samej, potvrdený cieľom sledovaným smernicou 2001/23, ktorý spočíva hlavne v zabránení, aby sa prevodom dotknutí zamestnanci ocitli v nevýhodnejšom postavení len z dôvodu tohto prevodu (pozri v tomto zmysle rozsudok Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 75 a citovanú judikatúru).

28 Ako totiž uviedol generálny advokát v bode 53 svojich návrhov, cieľom pravidla zachovania účinkov kolektívnej zmluvy, akým je pravidlo v konaní vo veci samej, je zabrániť v záujme zamestnancov náhlemu prerušeniu normatívneho rámca dohody upravujúcej pracovnoprávny vzťah. Ak by však pracovné podmienky podliehajúce tomuto pravidlu boli z rozsahu pôsobnosti článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 vylúčené, prevod sám osebe by mal za následok práve to, čomu chce uvedené pravidlo zabrániť.

- 29 Navyše je ten istý výklad v súlade s cieľom smernice 2001/23, ktorým je zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami zamestnancov na jednej strane a záujmami nadobúdateľa na druhej strane a z ktorého konkrétnejšie vyplýva, že nadobúdateľ musí mať možnosť vykonať úpravy a prispôbenia potrebné na ďalší výkon svojej činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudok *Alemo-Herron a i.*, C-426/11, EU:C:2013:521, bod 25).
- 30 Pravidlo zachovania účinkov kolektívnej zmluvy, akým je pravidlo v konaní vo veci samej, má totiž obmedzené účinky, pretože zachováva iba právne účinky kolektívnej zmluvy na pracovnoprávne vzťahy, na ktoré sa vzťahovala priamo pred jej vypovedaním, až do nadobudnutia platnosti novej kolektívnej zmluvy pre tieto pracovnoprávne vzťahy alebo dovtedy, kým sa s dotknutými zamestnancami neuzatvorí nová samostatná dohoda. Za týchto podmienok sa nejaví, že by takéto pravidlo bránilo možnosti pre nadobúdateľa vykonať prispôbenia a zmeny nevyhnutné pre pokračovanie svojej činnosti.
- 31 S prihliadnutím na vyššie uvedené treba na prvú otázku odpovedať, že článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, ktoré na základe práva členského štátu napriek vypovedaniu uvedenej zmluvy naďalej pôsobia na pracovnoprávne vzťahy, na ktoré sa priamo vzťahovala pred skončením jej platnosti, až dovtedy, kým uvedené pracovnoprávne vzťahy nepodliehajú novej kolektívnej zmluve alebo kým nie je s dotknutými zamestnancami uzatvorená nová samostatná dohoda, predstavujú „pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve“ v zmysle tohto ustanovenia.

O druhej otázke

- 32 Svojou druhou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 treba vykladať v tom zmysle, že kolektívna zmluva nadobúdateľa, ktorá samotná bola tiež vypovedaná a ktorej účinky sa zachovávajú prostredníctvom pravidla zachovania účinkov, akým je pravidlo v konaní vo veci samej, môže spadať pod pojem „uplatnenie inej kolektívnej zmluvy“ v zmysle tohto ustanovenia.
- 33 Pokiaľ však ide o pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve nadobúdateľa, na ktoré odkazuje vnútroštátny súd vo svojej druhej otázke, zo spisu predloženého Súdnemu dvoru nevyplýva, že sa tieto podmienky môžu uplatniť na zamestnancov, ktorých sa dotkol prevod, na základe pravidla zachovania účinkov tejto kolektívnej zmluvy.
- 34 V dôsledku toho nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

O trovách

- 35 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

Článok 3 ods. 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 sa má vykladať v tom zmysle, že pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve, ktoré na základe práva členského štátu napriek vypovedaniu uvedenej zmluvy naďalej pôsobia na pracovnoprávne vzťahy, na ktoré sa priamo vzťahovala pred skončením jej platnosti, až dovtedy, kým uvedené pracovnoprávne vzťahy nepodliehajú novej

kolektívnej zmluve alebo kým nie je s dotknutými zamestnancami uzatvorená nová samostatná dohoda, predstavujú „pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve“ v zmysle tohto ustanovenia.

Podpisy