



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (desiata komora)

zo 6. apríla 2017\*

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania — Sociálna politika — Smernica 2001/23/ES — Článok 3 — Zachovanie práv zamestnancov pri prevode podniku — Kolektívne zmluvy uplatniteľné na prevádzateľa a nadobúdateľa — Dodatočné doby poskytnuté prepusteným zamestnancom — Zohľadnenie počtu rokov odpracovaných u prevádzateľa“

Vo veci C-336/15,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Arbetsdomstolen (pracovný súd, Švédsko) z 1. júla 2015 a doručený Súdnemu dvoru 6. júla 2015, ktorý súvisí s konaním:

**Unionen**

proti

**Almega Tjänsteförbunden,**

**ISS Facility Services AB,**

SÚDNY DVOR (desiata komora),

v zložení: A. Borg Barthet, vykonávajúci funkciu predsedu desiatej komory, sudcovia E. Levits (spravodajca) a F. Biltgen,

generálny advokát: E. Tančev,

tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 17. novembra 2016,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- Unionen, v zastúpení: U. Dalén, S. Forssman a M. Wulkan, ako aj D. Hellman,
- Almega Tjänsteförbunden a ISS Facility Services AB, v zastúpení: J. Stenmo a J. Hettne,
- francúzska vláda, v zastúpení: G. de Bergues, D. Colas a R. Coesme, splnomocnení zástupcovia,
- Európska komisia, v zastúpení: M. Kellerbauer a K. Simonsson, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 1. februára 2017,

\* Jazyk konania: švédčina.

vyhlásil tento

### **Rozsudok**

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu 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, 2001, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi odborovou organizáciou Unionen na jednej strane a Almega Tjänsteförbunden, zamestnávateľskou organizáciou (ďalej len „Almega“), a ISS Facility Services AB, spoločnosťou podľa švédskeho práva (ďalej len „ISS“), na strane druhej, ktorý sa týka nezohľadnenia rokov, ktoré odpracovali štyria zamestnanci, po prevode podnikov nadobúdateľom.

### **Právny rámec**

#### ***Právo únie***

- 3 Článok 1 ods. 1 písm. a) smernice 2001/23 stanovuje:

„Táto smernica sa vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo čas[ti] podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia.“

- 4 Článok 3 tejto smernice stanovuje:

„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.

...

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.

...“

#### ***Švédske právo***

- 5 Podľa § 6b lagen (1982:80) om anställningsskydd [zákon (1982/80) o ochrane zamestnanosti] pri prevode podniku, činnosti alebo časti činnosti z jedného zamestnávateľa na iného zamestnávateľa práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy a podmienky zamestnávania platné v čase prevodu tiež prechádzajú na nového zamestnávateľa.

- 6 § 28 lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [zákon (1976:580) o spolurozhodovaní zamestnancov] prebral do švédskeho práva článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 takto:

„Pri prevode podniku, činnosti alebo časti činnosti z jedného zamestnávateľa viazaného kolektívnou zmluvou na iného zamestnávateľa na základe prevodu uvádzaného článkom 6b zákona [č. 1982/80] sa relevantné časti uvedenej dohody uplatňujú na nového zamestnávateľa, pokiaľ nový zamestnávateľ už nie je viazaný inou kolektívnou zmluvou, ktorá sa uplatní na prevádzaných zamestnancov.

...

Ak sú pracovné zmluvy a pracovné podmienky prevedené na nového zamestnávateľa v súlade s článkom 6b zákona (1982:80), tento nový zamestnávateľ je povinný uplatňovať jeden rok po prevode podmienky zamestnávania stanovené v kolektívnej zmluve, ktorá platila pre bývalého zamestnávateľa. Uvedené podmienky sa majú uplatňovať rovnakým spôsobom, akým ich bol povinný uplatňovať predchádzajúci zamestnávateľ. Tieto ustanovenia sa však neuplatnia po skončení platnosti kolektívnej zmluvy alebo vtedy, keď sa na prevedených zamestnancov začne vzťahovať nová kolektívna zmluva.“

### **Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky**

- 7 Zamestnanci BSA, JAH, JH a BL sú členmi Unionen. BSA bol zamestnancom Apoteket AB. JAH, JH, ako aj BL boli pred tým, než sa ich zamestnávateľom stala ISS po prevode podnikov, zamestnancami AstraZeneca AB.
- 8 Dňa 27. júla 2011 ISS prepustila BSA pre nadbytočnosť so šesťmesačnou výpovednou dobou. Pri prepustení bol vek BSA 55 rokov. Jeho doba odpracovaná v Apoteket a ISS bola viac ako desať rokov.
- 9 Dňa 31. októbra 2011 ISS prepustila tiež z dôvodu nadbytočnosti a so šesťmesačnou výpovednou dobou predĺženou o dodatočných päť mesiacov troch ďalších zamestnancov JAH, JH a BL. Tí tiež ku dňu ich prepustenia dosiahli vek 55 rokov a každý z nich preukázal odpracovanú dobu v AstraZeneca a následne v ISS prevyšujúcu desať rokov.
- 10 Počas prevodov pracovných miest štyroch zamestnancov na ISS prevádzateľa, v danom prípade Apoteket a AstraZeneca, boli viazaní kolektívnymi zmluvami. Podľa týchto zmlúv, ak zamestnanec, ktorý bol prepustený pre nadbytočnosť, pri jeho prepustení dosahoval vek medzi 55 až 64 rokmi a odpracoval nepretržite 10 rokov, výpovedná doba sa predĺži o šesť mesiacov.
- 11 ISS bola tiež viazaná kolektívnou zmluvou, v danom prípade zmluvou uzavretou medzi zamestnávateľskou organizáciou Almega a odborovou organizáciou Unionen. Podľa tejto zmluvy na zamestnanca, ktorý bol prepustený pre nadbytočnosť, sa vzťahovala rovnaká výpovedná doba ako výpovedná doba stanovená za rovnakých okolností kolektívnymi zmluvami uplatňovanými na prevádzateľov.
- 12 Pri ich prepustení ISS neposkytla zamestnancom BSA, JAH, JH a BL výpovednú dobu predĺženú o šesť mesiacov. Podľa ISS dotknutí zamestnanci nemali u nadobúdateľa odpracovaných nepretržite desať rokov, a preto nespĺňali podmienky na poskytnutie predĺženia tejto lehoty.
- 13 Unionen zastáva názor, že tento prístup porušuje právo jeho členov. ISS totiž mala zohľadniť dobu, ktorú zamestnanci BSA, JAH, JH a BL odpracovali u prevádzateľov.
- 14 Vnútroštátny súd, ktorému bola predložená žaloba uvedenej odborovej organizácie, v ktorej sa navrhovalo, aby bolo ISS uložené nahradiť ujmu, ktorú utrpeli zamestnanci, ktorých prepustila bez predĺženia ich príslušných výpovedných dôb, konštatuje, že v konaní vo veci samej vznikajú otázky výkladu práva Únie, ktoré ponechávajú miesto na pochybnosti. V tejto súvislosti uvedený súd najmä

uvádza, že podľa jeho názoru sa táto vec odlišuje od vecí, v ktorých bola vyhlásená judikatúra Súdneho dvora týkajúca sa zamestnancov, ktorých práva boli dotknuté bezprostredne po prevode ich zamestnania a nie po viac ako roku po tomto prevode v dôsledku uplynutia prechodnej ochrannéj lehoty.

- 15 Za týchto okolností Arbetsdomstolen (pracovný súd, Švédsko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je so smernicou o prevodoch podnikov zlučiteľné, ak sa po uplynutí jedného roka od prevodu podniku pri uplatnení ustanovenia nachádzajúceho sa v kolektívnej zmluve nadobúdateľa, z ktorého vyplýva, že pokiaľ je určitý počet rokov nepretržite odpracovaných u jedného zamestnávateľa podmienkou poskytnutia predĺženej výpovednej doby, nezohľadnia roky odpracované u prevádzateľa, ak zamestnanci podľa zhodného ustanovenia nachádzajúceho sa v kolektívnej zmluve, ktorá platila u prevádzateľa, mali nárok na zohľadnenie týchto odpracovaných rokov?“

### O prejudiciálnej otázke

- 16 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či sa článok 3 smernice 2001/23 má vykladať v tom zmysle, že nadobúdateľ musí pri prepustení zamestnanca viac ako rok po prevode podniku zahrnúť do výpočtu odpracovaných rokov tohto zamestnanca, relevantných pre určenie výpovednej doby, na ktorú má tento zamestnanec nárok, dobu odpracovanú uvedeným zamestnancom u prevádzateľa.
- 17 V tejto súvislosti treba na úvod pripomenúť, že smernica 2001/23 má podľa jej odôvodnení 1 a 3 za cieľ ochranu zamestnancov v prípade prevodov podnikov, najmä kvôli zachovaniu ich práv.
- 18 Súdny dvor opakovane rozhodol, že uvedená smernica má zaistiť zachovanie práv zamestnancov v prípade zmeny zamestnávateľa tým, že im umožňuje pokračovať v zamestnaní u nového zamestnávateľa za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevádzateľom (pozri najmä rozsudok z 27. novembra 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, bod 28 a citovanú judikatúru). Cieľom smernice je zaručovať v čo najväčšom rozsahu pokračovanie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu s nadobúdateľom v nezmenenej podobe, aby sa zabránilo zhoršeniu situácie dotknutých zamestnancov len zo samotného dôvodu prevodu (pozri rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 75 a citovaná judikatúra).
- 19 Pokiaľ ide o článok 3 smernice 2001/23, Súdny dvor poznamenal, že cieľom uvedenej smernice je tiež zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami zamestnancov na jednej strane a záujmami nadobúdateľa na druhej strane. Z toho najmä vyplýva, že nadobúdateľ musí mať možnosť vykonať úpravy a prispôsobenia potrebné na ďalší výkon svojej činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudok z 11. septembra 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, bod 29 a citovanú judikatúru).
- 20 Konkrétnejšie sa Súdny dvor vyslovil k otázkam uznania odpracovaných rokov v prípade prevodu podnikov vo vzťahu k výpočtu majetkových práv zamestnancov, ktorí boli prevedení v zmysle uvedenej smernice (pozri rozsudky zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, a zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 V týchto rozsudkoch rozhodol, že aj keď počet odpracovaných rokov u prevádzateľa ako taký nepredstavuje právo, ktoré prevedení pracovníci môžu u nadobúdateľa uplatňovať, pravdou zostáva, že tento počet môže za istých okolností slúžiť na určenie istých majetkových práv pracovníkov, a že tieto práva preto v zásade musia byť u nadobúdateľa zachované rovnakým spôsobom ako u prevádzateľa (pozri rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 69 a citovaná judikatúra).

- 22 Pripomínajúc, že nadobúdateľ môže z iného dôvodu ako prevod podniku a v prípade, že mu to vnútroštátna právna úprava dovoľuje, nepriaznivo upraviť podmienky odmeňovania zamestnancov, Súdny dvor rozhodol, že článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 77/187/ES 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, 1977, s. 26), ktorého znenie je v podstate identické so znením článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 2001/23, sa musí vykladať v tom zmysle, že nadobúdateľ musí pri výpočte práv majetkovej povahy zohľadniť všetky odpracované roky prevedených zamestnancov, ak mu táto povinnosť vyplýva z pracovného vzťahu medzi týmito zamestnancami a prevádzateľom a je v súlade s podmienkami dohodnutými v rámci tohto vzťahu (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, body 51 a 52).
- 23 V konaní vo veci samej je nesporné, že predĺženie výpovednej doby o šesť mesiacov, ktoré požaduje Unionen, zakladá nárok na zaplatenie mzdy za šesť mesiacov. Z toho vyplýva, že uvedené právo na výpovednú dobu stanovené podmienkami uvedenými v kolektívnych zmluvách uplatniteľných na zamestnancov prevádzateľov pri prevode podnikov sa má kvalifikovať ako právo majetkovej povahy.
- 24 Tomuto záveru nasvedčuje už citovaná judikatúra Súdneho dvora, z ktorej výslovne vyplýva, že zohľadnenie rokov odpracovaných zamestnancom u prevádzateľa podniku je namiesto nielen pri výpočte práva na mzdovú odmenu zamestnanca (pozri rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 81), ale tiež pri práve na náhradu pri ukončení zmluvy (pozri rozsudok zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, bod 53).
- 25 Ako to totiž poznamenal generálny advokát v bode 25 svojich návrhov, právo na takúto náhradu pri ukončení zmluvy je porovnateľné s právom na predĺženie výpovednej doby, ktorá sa zamestnancovi poskytuje pri ukončení jeho pracovného pomeru.
- 26 Hoci z vyššie uvedeného vyplýva, že článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že po prevode podnikov nadobúdateľ musí pri prepustení zamestnanca zahrnúť do výpočtu odpracovaných rokov zamestnanca, ktoré sú relevantné pre určenie výpovednej doby, na ktorú má tento zamestnanec nárok, dobu odpracovanú uvedeným zamestnancom u prevádzateľa, treba ešte skúmať, či sa tento výklad osvedčí za okolností, ako sú okolnosti konania vo veci samej, vzhľadom na článok 3 ods. 3 druhý pododsek uvedenej smernice.
- 27 Ako totiž bolo pripomenuté v bode 19 tohto rozsudku, s cieľom zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami zamestnancov na jednej strane a záujmami nadobúdateľa na druhej strane nadobúdateľ môže z iného dôvodu ako prevod podniku a v prípade, že mu to vnútroštátna právna úprava dovoľuje, vykonať úpravy a prispôsobenia potrebné na ďalší výkon svojej činnosti.
- 28 Pokiaľ ide o konanie vo veci samej, zo spisu predloženého Súdnemu dvoru vyplýva, že švédsky zákonodarca pri prebratí článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 do vnútroštátneho práva využil možnosť uvedenú v druhom pododseku tohto ustanovenia. Ak je teda nadobúdateľ v momente prevodu už viazaný inou kolektívnou zmluvou, ktorá sa teda uplatňuje na prevádzaných zamestnancov, jeho povinnosť zachovať pracovné podmienky stanovené kolektívnou zmluvou platnou u prevádzateľa, ktorá sa vzťahuje na prevádzaných zamestnancov, je obmedzená na obdobie jedného roka od prevodu podnikov.
- 29 Hoci ISS, ktorá bola k dátumu prevodu podnikov viazaná inou kolektívnou zmluvou, oprávnená po uplynutí obdobia jedného roka z dôvodu nadbytočnosti, a preto z iného dôvodu ako prevod podnikov, nezachovávať viac pracovné podmienky stanovené kolektívnou zmluvou uplatniteľnou na prevádzaných zamestnancov, zo spisu, ktorým disponuje Súdny dvor, napriek tomu nevyplýva, že nadobúdateľ vykonal akúkoľvek úpravu týchto pracovných podmienok, ktoré by smerovali k znevýhodneniu prevádzaných zamestnancov.

- 30 Podľa informácií, ktorými disponuje Súdny dvor a ktoré prislúcha overiť vnútroštátnemu súdu, kolektívna zmluva uplatniteľná na prevádzaných zamestnancov od dátumu ich prevodu, nebola ani vypovedaná, ani novo dohodnutá. Neuplynula ani jej platnosť a/alebo nebola nahradená inou kolektívnou zmluvou.
- 31 V dôsledku toho, ak po uplynutí obdobia jedného roka nadobúdateľ nevykonal žiadnu úpravu pracovných podmienok a ak podmienky kolektívnej zmluvy platnej u prevádzateľa sú formulované zhodne s podmienkami kolektívnej zmluvy platnej u nadobúdateľa, zamestnancom nemožno uložiť menej výhodné podmienky než podmienky uplatniteľné pred prevodom.
- 32 Za týchto okolností nemôže uspieť argumentácia nadobúdateľa, podľa ktorej sa článok 3 ods. 3 druhý pododsek smernice 2001/23 má vykladať v tom zmysle, že nie je potrebné zohľadniť roky odpracované prevádzanými zamestnancami pred ich prevodom.
- 33 Vzhľadom na vyššie uvedené úvahy treba na položenú otázku odpovedať, že článok 3 smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že za okolností, ako sú okolnosti konania vo veci samej, nadobúdateľ musí pri prepustení zamestnanca viac ako rok po prevode podniku zahrnúť do výpočtu odpracovaných rokov tohto zamestnanca, ktoré sú relevantné pre určenie výpovednej doby, na ktorú má tento zamestnanec nárok, dobu odpracovanú uvedeným zamestnancom u prevádzateľa.

### O trovách

- 34 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 (desiata komora) rozhodol takto:

**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 sa má vykladať v tom zmysle, že za okolností, ako sú okolnosti konania vo veci samej, nadobúdateľ musí pri prepustení zamestnanca viac ako rok po prevode podniku zahrnúť do výpočtu odpracovaných rokov tohto zamestnanca, ktoré sú relevantné pre určenie výpovednej doby, na ktorú má tento zamestnanec nárok, dobu odpracovanú uvedeným zamestnancom u prevádzateľa.**

Podpisy