ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 9. marca 2006 *

Vo veci C-499/04,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Nemecko) z 8. októbra 2004 a doručený Súdnemu dvoru 2. decembra 2004, ktorý súvisí s konaním:

Hans Werhof

proti

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory A. Rosas, sudcovia J. Malenovský (spravodajca), J.-P. Puissochet, S. von Bahr a U. Lõhmus,

* Jazyk konania: nemčina.

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: C. Strömholm, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 12. októbra 2005,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Hans Werhof, v zastúpení: R. Buschmann, Assessor,

— Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, v zastúpení: A. Löffler, Rechtsanwalt,

— nemecká vláda, v zastúpení: C. Schulze-Bahr, splnomocnená zástupkyňa,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: G. Rozet a F. Hoffmeister, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 15. novembra 2005,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 ods. 1 smernice Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov

týkajúcich sa zachovania práv pracovníkov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 61, s. 26, ďalej len „smernica").

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pánom Werhofom (ďalej len „žalobca") a Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (ďalej len „žalovaný"), ktorého predmetom bolo uplatnenie kolektívnej zmluvy.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Článok 3 smernice stanovuje:

„1. Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovného pomeru, ktorý existoval ku dňu prevodu, z dôvodu tohto prevodu prechádzajú na nadobúdateľa.

...

2. Po prevode v zmysle článku 1 ods. 1 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 platnosti

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." [*neoficiálny preklad*]

4 Tieto ustanovenia boli v podstate opakovane prebraté pri zmene a doplnení smernicou Rady 98/50/ES z 29. júna 1998, ktorou sa mení smernica 77/187 [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 201, s. 88), ktorej lehota na prebratie uplynula 17. júla 2001.

Vnútroštátna právna úprava

5 Článok 3 smernice bol prebratý do nemeckého práva ustanovením § 613a ods. 1 nemeckého občianskeho zákonníka (Bürgerliches Gesetzbuch, ďalej len „BGB"), ktorého prvá a druhá veta znie:

„Ak sa podnik alebo časť podniku prevádza právnym úkonom na iného vlastníka, tento preberá práva a povinnosti vyplývajúce z pracovných pomerov, ktoré existovali v čase prevodu. Ak tieto práva a povinnosti sú upravené právnymi normami v kolektívnej zmluve alebo podnikovej dohode, stanú sa súčasťou pracovného pomeru medzi novým vlastníkom a zamestnancom a nemôžu byť zmenené v neprospech zamestnanca pred uplynutím jedného roka odo dňa prevodu."

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

6 Žalobca je od 1. apríla 1985 zamestnaný v spoločnosti DUEWAG AG. Podľa pracovnej zmluvy jeho pracovný vzťah upravujú ustanovenia všeobecnej kolektívnej zmluvy a dohody o mzdách platnej pre oceliarsky, kovospracujúci a elektrický priemysel v Severnom Porýní-Vestfálsku.

7 Túto kolektívnu zmluvu uzavrelo združenie kovospracujúceho a elektrického priemyslu Severného Porýnia-Vestfálska (ďalej len „AGV") s odborovou organizáciou kovospracujúceho priemyslu (ďalej len „IG Metall"). V čase začiatku pracovného pomeru bola spoločnosť DUEWAG AG členom AGV.

8 Táto spoločnosť bola k 1. aprílu 1999 transformovaná na spoločnosť Siemens DUEWAG AG. Dňa 1. októbra 1999 táto spoločnosť previedla časť svojho podniku, v ktorej pracoval žalobca, na žalovaného. Žalovaný nie je členom žiadneho zo združení zamestnávateľov, ktoré uzavreli kolektívne zmluvy.

9 V podnikovej dohode uzavretej 2. augusta 2001 sa žalovaný dohodol s podnikovou radou na tabuľke klasifikácie zamestnancov, ktorá sa zakladala na ustanoveniach vyššie uvedenej kolektívnej zmluvy. Dňa 13. augusta 2001 uzavrel žalovaný ďalšiu podnikovú dohodu, ktorá stanovila jednorazovú výplatu mzdy.

10 Listom z toho istého dňa žalobca oznámil, že výmenou za túto jednorazovú platbu sa s konečnou platnosťou vzdáva voči žalovanému všetkých individuálnych práv týkajúcich sa zvýšenia mzdy, ktoré by mohol mať podľa kolektívnej zmluvy platnej pred vstupom tejto dohody do platnosti. Dňa 29. augusta 2001 sa žalovaný dohodol

so žalobcom na dodatku k pracovnej zmluve, podľa ktorej mal žalobca nárok na základnú mzdu 8. mzdovej kategórie a na prémiu za výkony.

11 Dňa 23. mája 2002 IG Metall a AGV uzavreli novú kolektívnu zmluvu pre kovospracujúci a elektrický priemysel v Severnom Porýní-Vestfálsku, ktorá stanovila zvýšenie miezd o 2,6 % a dodatočnú prémiu od 1. júna 2003.

12 Žalobca podal žalobu na Arbeitsgericht Wuppertal, v ktorej sa domáhal toho, aby mu bol od 1. júna 2003 zaplatený rozdiel medzi jeho základnou mzdou a sumou stanovenou v kolektívnej zmluve z 23. mája 2002, ako aj dodatočná prémia upravená v tejto zmluve. Táto žaloba bola zamietnutá rozsudkom zo 7. januára 2004.

13 Žalobca sa odvolal na Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Tento súd bol toho názoru, že podľa ustálenej rozhodovacej praxe Bundesarbeitsgericht (spolkový pracovnoprávny súd) návrhy žalobcu nie je možné oprieť o § 613a ods. 1 BGB. Landesarbeitsgericht Düsseldorf mal napriek tomu pochybnosti o tom, či táto rozhodovacia prax je zlučiteľná s článkom 3 ods. 1 smernice 98/50, a preto sa rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Je zlučiteľné s článkom 3 ods. 1 smernice 98/50..., ktorou sa mení smernica 77/187..., to, že pre nadobúdateľa — ktorý nie je viazaný kolektívnou zmluvou — je záväzná dohoda uzavretá medzi prevádzateľom — ktorý je viazaný touto kolektívnou zmluvou — a zamestnancom, v zmysle ktorej sa majú uplatniť

platné ustanovenia kolektívnych zmlúv záväzných pre prevádzateľa tak, že sa uplatnia ustanovenia kolektívnej zmluvy platnej v čase prevodu podniku, ale neuplatnia sa kolektívne zmluvy, ktoré nadobudnú platnosť neskôr?

2. Ak je odpoveď na túto otázku záporná:

Je zlučiteľné s článkom 3 ods. 1 smernice 98/50 to, že pre nadobúdateľa — ktorý nie je viazaný kolektívnou zmluvou — sú ustanovenia kolektívnej zmluvy, ktorá nadobudla platnosť po prevode podniku, záväzné iba počas obdobia, počas ktorého sú tieto ustanovenia záväzné pre prevádzateľa?"

O prejudiciálnych otázkach

Úvodná poznámka

14 Na úvod je namieste konštatovať, že otázky vnútroštátneho súdu sa týkajú výkladu článku 3 ods. 1 smernice zmenenej smernicou 98/50.

15 Predmetom sporu vo veci samej sú pritom právne následky prevodu časti podniku, ktorý sa uskutočnil 1. októbra 1999, teda v čase, keď lehota na prebratie smernice 98/50 ešte neuplynula (pozri najmä rozsudok z 11. novembra 2004, Delahaye, C-425/02, Zb. s. I-10823, bod 28).

16 Nie je preto potrebné v súvislosti s prejudiciálnymi otázkami klásť si otázku výkladu smernice v znení zmien vykonaných smernicou 98/50.

O prvej otázke

17 Svojou prvou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade prevodu podniku, ak pracovná zmluva odkazuje na kolektívnu zmluvu, ktorej zmluvnou stranou je prevádzateľ, ale nie nadobúdateľ, sa článok 3 ods. 1 smernice má vykladať v tom zmysle, že nadobúdateľ nie je viazaný kolektívnymi zmluvami, ktoré nasledujú po kolektívnej zmluve platnej v čase prevodu.

Pripomienky predložené Súdnemu dvoru

18 Podľa žalobcu z judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že ak individuálna pracovná zmluva obsahuje ustanovenie odkazujúce na kolektívnu zmluvu v určitom sektore, toto ustanovenie má nutne „dynamickú" povahu a podľa článku 3 ods. 1 smernice odkazuje na kolektívne zmluvy uzavreté po dni prevodu podniku (pozri najmä rozsudky zo 14. septembra 2000, Collino a Chiappero, C-343/98, Zb. s. I-6659, bod 53, a zo 6. novembra 2003, Martin a i., C-4/01, Zb. s. I-12859, body 29, 48 a 54). Okrem toho takýto výklad vyplýva aj zo zmyslu a účelu smernice, čím je ochrana zamestnancov v prípade zmeny vlastníka podniku a najmä zaručenie zachovania ich práv.

19 Naopak, žalovaný a nemecká vláda usudzujú, že je možné uplatniť iba kolektívnu zmluvu platnú v čase prevodu. V opačnom prípade, t. j. ak by sa na zamestnávateľov uplatnili kolektívne zmluvy, ktoré vstúpili do platnosti po dni prevodu a o ktorých zamestnávatelia nerokovali, by išlo o zásah do zmluvnej slobody zamestnávateľa, ktorý by bol rovnocenný vyvlastneniu. Navyše je dôležité zohľadniť zásadu slobody združovania, ktorá zaručuje právo zamestnávateľa nebyť členom odborného združenia alebo zoskupenia. Nakoniec, z účelu smernice a zo znenia jeho článku 3 ods. 1 vyplýva, že na nadobúdateľa prechádzajú len tie práva a záväzky, ktoré pre prevádzateľa vyplývajú z pracovnej zmluvy existujúcej v čase prevodu.

20 Komisia Európskych spoločenstiev tvrdí, že článok 3 ods. 2 smernice, ktorý upravuje zachovanie kolektívne nadobudnutých práv pracovníkov a ukladá zamestnávateľovi povinnosť zachovať pracovný pomer upravený kolektívnou zmluvou, obsahuje dva predpisy, ktoré sú použiteľné v prejednávanej veci.

21 Na jednej strane podľa „doložky rovnocennosti", na základe ktorej sú kolektívne zmluvy uzavreté prevádzateľom uplatniteľné na pracovnú zmluvu, záväzok nadobúdateľa pokračovať vo vyplácaní v prospech žalobcu mzdy dohodnutej prevádzkovateľom individuálne, ako aj dodatočných prémií upravených v kolektívnej zmluvy trvá iba „do ukončenia alebo uplynutia" platnosti tejto zmluvy. Komisia usudzuje, že nová kolektívna zmluva, uzavretá 23. mája 2002 s účinnosťou od 1. júna 2003, nahradila kolektívnu zmluvu, ktorou bol nadobúdateľ viazaný z dôvodu prevodu, a preto od 1. júna 2003 preňho táto zmluva nie je záväzná.

22 Na druhej strane mal žalobca takisto právo po uplynutí jedného roka od prevodu zbaviť sa svojho záväzku dodržiavať kolektívnu zmluvu pred uplynutím doby jej platnosti, keďže možnosť obmedziť dobu zachovania pracovných podmienok stanovená v článku 3 ods. 2 druhom pododseku smernice bola prebratá do nemeckého práva prostredníctvom § 613a ods. 1 druhej vety BGB.

Odpoveď Súdneho dvora

23 Je namieste hneď na úvod vo všeobecnosti pripomenúť, že pre zmluvu je typická zásada slobodnej vôle, z ktorej okrem iného vyplýva, že strany si môžu slobodne dohodnúť vzájomné záväzky. V situácii, aká nastala v konaní vo veci samej, keď žalovaný nie je členom žiadneho združenia zamestnávateľov a nie je viazaný žiadnou kolektívnou zmluvou, táto zásada znamená, že práva a povinnosti vyplývajúce z takejto zmluvy sa voči nemu zásadne neuplatňujú. V opačnom prípade, ako to uviedla generálna advokátka v bode 52 svojich návrhov, by išlo o porušenie zásady, podľa ktorej zmluvy nemôžu zakladať záväzky tretích osôb.

24 V podmienkach prevodu podniku a dôsledkov z toho vyplývajúcich pre pracovné pomery by však bezpodmienečné uplatnenie tejto zásady mohlo viesť k zásahu do práv patriacich zamestnancovi na základe pracovnej zmluvy a kolektívnej zmluvy, ktorej stranou bol prevádzajúci zamestnávateľ, ale nie zamestnávateľ, ktorý podnik nadobudol. Z tohto dôvodu zákonodarca Spoločenstva zamýšľal zabezpečiť osobitnú ochranu zamestnancov pri prevode podniku, čím by zabránil zásahu, ktorý by mohol vyplynúť z použitia tejto zásady.

25 Okrem toho z ustálenej judikatúry Súdneho dvora vyplýva, že účelom smernice je zaručiť práva zamestnancov pri zmene zamestnávateľa podniku tým, že im dáva možnosť pokračovať v pracovnom pomere s novým zamestnávateľom za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevádzateľom (pozri najmä rozsudky z 10. februára 1988, 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 1998, Europièces, C 399/96, Zb. s. I-6965, bod 37).

26 Z ustálenej judikatúry takisto vyplýva, že pravidlá obsiahnuté v smernici sa majú považovať za kogentné, a že nie je dovolené sa od nich odchýliť na úkor pracovníkov

(pozri rozsudok zo 6. novembra 2003, Martin a i., už citovaný, bod 39). Z toho vyplýva, že pracovné zmluvy a pracovné pomery existujúce v čase prevodu podniku z dôvodu tejto právnej skutočnosti prechádzajú z prevádzateľa na nadobúdateľa z dôvodu samotného prevodu podniku (pozri v tomto zmysle rozsudky d'Urso a i., už citovaný, bod 20, a zo 14. novembra 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94, Zb. s. I-5927, bod 18).

27 V danom prípade pracovná zmluva, ktorej bol žalobca zmluvnou stranou, odkazuje v otázke mzdy na kolektívnu zmluvu. Na toto ustanovenie pracovnej zmluvy sa vzťahuje článok 3 ods. 1 smernice. V zmysle smernice práva a záväzky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy, na ktorú odkazuje pracovná zmluva, z dôvodu tejto právnej skutočnosti prechádzajú na nového vlastníka, aj keď tento nový vlastník nie je stranou žiadnej kolektívnej zmluvy, čo je prípad v prejednávanej veci. Preto práva a záväzky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy sú po prevode podniku naďalej záväzné pre nového vlastníka.

28 Pre výklad článku 3 ods. 1 smernice odkaz na kolektívnu zmluvu nemôže mať širší dosah ako zmluva, na ktorú odkazuje. Preto je potrebné prihliadnuť na článok 3 ods. 2 smernice upravujúci obmedzenie zásady uplatniteľnosti kolektívnej zmluvy, na ktorú odkazuje pracovná zmluva.

29 Na jednej strane pracovné podmienky upravené touto kolektívnou zmluvou sú zachované iba do ukončenia alebo uplynutia jej platnosti alebo do vstupu do platnosti inej kolektívnej zmluvy. Zo smernice preto vôbec nevyplýva, že by zákonodarca Spoločenstva mal úmysel zaviazať nadobúdateľa dodržiavať iné kolektívne zmluvy ako tie, ktoré boli platné v čase prevodu, a uložiť mu tým povinnosť dodatočne meniť pracovné podmienky v súlade s novou kolektívnou zmluvou uzavretou po prevode. Toto posúdenie zodpovedá aj účelu tejto smernice,

ktorý je obmedzený na zachovanie práv a záväzkov pracovníkov platných v čase prevodu. Naopak, zo smernice nevyplýva úmysel chrániť očakávania, a tým aj hypotetické nároky vyplývajúce z vývoja kolektívnych zmlúv v budúcnosti.

30 Na druhej strane členské štáty môžu obmedziť obdobie zachovania pracovných podmienok vyplývajúcich z kolektívnej zmluvy s podmienkou, že toto obdobie nebude kratšie ako jeden rok. Táto podmienka je istým spôsobom subsidiárna, pretože sa uplatní v prípade, ak v lehote do jedného roka od prevodu nevznikne žiadna z vyššie uvedených situácií, t. j. ukončenie alebo uplynutie platnosti existujúcej kolektívnej zmluvy alebo nadobudnutie platnosti či uplatnenie novej kolektívnej zmluvy.

31 Okrem toho, aj keď v súlade s účelom smernice je namieste chrániť záujmy pracovníkov, ktorých sa prevod dotýka, nedá sa odhliadnuť ani od záujmov nadobúdateľa, ktorý musí mať možnosť vykonať úpravy a prispôsobenia potrebné na ďalší výkon svojej činnosti.

32 V tomto smere je dôležité pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora je pri výklade ustanovení smernice potrebné zohľadniť zásadu jednoty právneho poriadku Spoločenstva, ktorá vyžaduje, aby sa sekundárne právo Spoločenstva vykladalo v súlade s všeobecnými zásadami práva Spoločenstva (pozri v tomto zmysle rozsudok z 1. apríla 2004, Borgmann, C-1/02, Zb. s. I-3219, bod 30).

33 Je namieste pripomenúť, že sloboda združovania, ktorá takisto zahŕňa právo nebyť členom určitého združenia (pozri v tomto zmysle Európsky súd pre ľudské práva, rozsudky Sigurjónsson proti Island z 30. júna 1993, séria A č. 264, § 35, a Gustafsson proti Švédsko z 25. apríla 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, s. 637, § 45), je zakotvená v článku 11 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd podpísaným v Ríme 4. novembra 1950 a patrí medzi základné práva, ktorým sa

v zmysle ustálenej judikatúry Súdneho dvora zabezpečuje ochrana v právnom poriadku Spoločenstva (rozsudok z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, bod 79), ako sa pripomína v článku 6 ods. 2 EÚ (rozsudok zo 6. marca 2001, Connolly/Komisia, C-274/99 P, Zb. s. I-1611).

34 Ak by sa odkaz obsiahnutý v zmluve, uvedený v bode 18 tohto rozsudku vykladal „dynamicky", ako to navrhuje žalobca, znamenalo by to, že na nadobúdateľa sa uplatnia budúce kolektívne zmluvy, aj keď nie je zmluvnou stranou kolektívnej zmluvy, a mohlo by dôjsť k zásahu do jeho základného práva nezdružovania.

35 Naopak, „statický" výklad tohto ustanovenia, ktorý podporuje žalovaný vo veci samej a nemecká vláda, umožňuje vyhnúť sa tomu, aby zamestnávateľ, ktorý nie je stranou kolektívnej zmluvy, bol viazaný jej budúcim vývojom. Jeho právo nezdružovania je preto v plnej miere zaručené.

36 Za týchto okolností žalobca nemôže tvrdiť, že ustanovenie individuálnej pracovnej zmluvy odkazujúce na kolektívne zmluvy uzavreté v určitom sektore má nutne „dynamickú" povahu, a na základe článku 3 ods. 1 smernice odkazuje na kolektívne zmluvy uzavreté po dni prevodu podniku.

37 Z uvedeného vyplýva, že je namieste odpovedať na prvú otázku tak, že článok 3 ods. 1 smernice sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby v prípade, ak pracovná zmluva odkazuje na kolektívnu zmluvu záväznú pre prevádzateľa, nadobúdateľ, ktorý nie je stranou tejto zmluvy, nebol viazaný kolektívnymi zmluvami nasledujúcimi po kolektívnej zmluve platnej v čase prevodu podniku.

O druhej otázke

38 Vzhľadom na odpoveď na prvú otázku nie je potrebné odpovedať na druhú otázku.

O trovách konania

39 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 (tretia komora) rozhodol takto:

Článok 3 ods. 1 smernice Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv pracovníkov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov sa má vykladať v tom zmysle, že nebráni tomu, aby v prípade, ak pracovná zmluva odkazuje na kolektívnu zmluvu záväznú pre prevádzateľa, nadobúdateľ, ktorý nie je stranou tejto zmluvy, nebol viazaný kolektívnymi zmluvami nasledujúcimi po kolektívnej zmluve platnej v čase prevodu podniku.

Podpisy