ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

27. listopadu 2008 *

Ve věci C-396/07,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Korkein oikeus (Finsko) ze dne 24. srpna 2007, došlým Soudnímu dvoru dne 27. srpna 2007, v řízení

Mirja Juuri

proti

Fazer Amica Oy,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda senátu, T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis a J. Malenovský (zpravodaj), soudci,

generální advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
vedoucí soudní kanceláře: R. Grass,

* Jednací jazyk: finština.

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za finskou vládu J. Himmanen, jako zmocněnkyní,

– za maďarskou vládu J. Fazekas, R. Somssich a K. Borvölgyi, jako zmocněnkyněmi,

– za Komisi Evropských společenství M. Huttunenem a J. Enegrenem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 4. září 2008,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 4 odst. 2 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu mezi M. Juuri a jejím bývalým zaměstnavatelem, společností Fazer Amica Oy (dále jen „Amica“), který se týká odepření ze strany posledně uvedené společnosti přiznat žalobkyni v původním řízení různé náhrady poté, co po převodu podniku ukončila svou pracovní smlouvu.

Právní rámec

Právní úprava Společenství

3 Směrnice 2001/23 kodifikuje směrnici Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. L 61, s. 26), ve znění směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998 (Úř. věst. L 201, s. 88).

4 Podle znění čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23:

„Po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.

[…]“

5 Článek 4 odst. 2 téže směrnice stanoví:

„Je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.“

6 Formulace tohoto posledně uvedeného ustanovení je totožná s formulací čl. 4 odst. 2 směrnice 77/187, ve znění směrnice 98/50.

Vnitrostátní právní úprava

7 Podle znění článku 6 kapitoly 7 zákona 55/2001 o pracovních smlouvách [Työsopimuslaki (55/2001)] ze dne 26. ledna 2001 (dále jen „zákon o pracovních smlouvách“), kterým se do finského práva provádí čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23:

„V případě, že byla pracovní smlouva ukončena z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek zaměstnance v důsledku převodu podniku se má za to, že pracovní poměr rozvázal zaměstnavatel.“

8 Článek 2 kapitoly 12 téhož zákona stanoví nárok zaměstnance na náhradu vůči zaměstnavateli z důvodu neoprávněného ukončení pracovní smlouvy. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen zaplatit náhradu, pokud při ukončení pracovní smlouvy nedodržel důvody stanovené v uvedeném zákoně. Mimoto může být

zaměstnavateli dále uložena povinnost zaplatit náhradu tehdy, pokud je třeba mít za to, že zaměstnanec má právo sám pracovní smlouvu ukončit.

9 Zaměstnanec nicméně nemá nárok na náhradu podle uvedeného článku 2, pokud jeho zaměstnavatel ukončil pracovní smlouvu ze skutečných a závažných důvodů. Přesto i v takovém případě pobírá zaměstnanec během výpovědní doby mzdu i ostatní dávky.

Spor v původním řízení a předběžné otázky

10 Mirja Juuri byla od 5. dubna 1994 zaměstnankyní společnosti Rautaruukki Oyj (dále jen „Rautaruukki") v závodní kantýně v obci Hämeenlinna. Na pracovní poměr M. Juuri se vztahovala kolektivní smlouva kovodělného odvětví.

11 Dne 31. ledna 2003, poslední den platnosti uvedené kolektivní smlouvy, byla provozovna kantýny v Hämeenlinna převedena ze společnosti Rautaruukki na společnost Amica Ravintolat Oy. Amica oznámila M. Juuri, že se na její pracovní poměr od 1. února 2003 vztahuje kolektivní smlouva v odvětví ubytování a restaurací, která je závazná pro společnost Amica. Mirja Juuri však požadovala, aby se na ni i nadále vztahovala kolektivní smlouva kovodělného odvětví. Jelikož M. Juuri se svou žádostí neuspěla, dne 19. února 2003 pracovní poměr okamžitě zrušila.

12 Následně podala žalobu k Helsingin käräjäoikeus (soud prvního stupně v Helsinkách), kterou po společnosti Amica požadovala náhradu mzdy odpovídající čtyřměsíční výpovědní době, náhradu za dovolenou, na niž by vznikl nárok během výpovědní doby, jakož i náhradu ve výši mzdy za 14 měsíců za protiprávní ukončení pracovní smlouvy.

13 Za tímto účelem se opírala zejména o článek 2 kapitoly 12 zákona o pracovních smlouvách a tvrdila, že v důsledku použití kolektivní smlouvy v oblasti ubytování a restaurací se její měsíční příjem snížil o 300 eur. Krom toho se M. Juuri musela přesunout na jiné pracoviště společnosti Amica. Její pracovní podmínky se tak v důsledku převodu podniku podstatně zhoršily. Z toho vyplývá, že společnost Amica v souladu s článkem 6 kapitoly 7 zákona o pracovních smlouvách nese odpovědnost za ukončení pracovní smlouvy.

14 Společnost Amica zpochybnila požadavky M. Juuri. Tvrdila, že pracovní poměr s M. Juuri jednak nebyl ukončen z její strany, a jednak že ani z nedbalosti, ani úmyslně neporušila pracovní smlouvu nebo zákon o pracovních smlouvách. Není tedy odpovědná za újmu způsobenou ukončením uvedené smlouvy.

15 Dne 11. února 2005 zamítl Helsingin käräjäoikeus žalobu M. Juuri. Podle něj nelze článek 6 kapitoly 7 zákona o pracovních smlouvách vykládat v tom smyslu, že by doplňoval úpravu náhrady újmy podle uvedeného zákona o nový právní základ nároku na náhradu ve prospěch zaměstnance. Mirja Juuri tedy neměla nárok na náhradu, kterou požadovala na základě tohoto ustanovení. Krom toho společnost Amica neporušila žádnou svou povinnost.

16 Poté, co Helsingin hovioikeus (odvolací soud v Helsinkách) toto rozhodnutí potvrdil, podala M. Juuri kasační opravný prostředek ke Korkein oikeus. Na podporu svého kasačního opravného prostředku uvedla, že směrnice 2001/23 má za cíl založit odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci v případě, že je pracovní poměr ukončen z toho důvodu, že došlo k jeho podstatným změnám, a to dokonce i v případě, že stejně jako ve věci v původním řízení zaměstnavatel v souladu s čl. 3 odst. 3 této směrnice dostál svým závazkům podle kolektivní smlouvy, kterou byl vázán převodce a která zaměstnanci zaručovala lepší pracovní podmínky, a to až do uplynutí doby platnosti uvedené smlouvy.

17 Korkein oikeus podotýká, že takový výklad by znamenal, že by zaměstnavatel mohl být odpovědný za újmu způsobenou zaměstnanci, který ukončil pracovní smlouvu, a byl povinen uvedenou újmu nahradit, přestože tento zaměstnavatel jednal ve všech ohledech v souladu jak s platnou právní úpravou, tak s každou kolektivní smlouvou, kterou byl vázán.

18 Měl-li by být přijat takový výklad, bylo by podle něj třeba navíc vyřešit otázku, zda by náhrada za újmu způsobenou zaměstnanci měla být uložena na základě článku 2 kapitoly 12 zákona o pracovních smlouvách, tedy podle ustanovení, které zakládá povinnost zaplatit částku v maximální výši odpovídající mzdě za 24 měsíců, nebo zda by měla náhrada dosahovat nanejvýše částky, kterou je povinen zaměstnavatel zaplatit, pokud má skutečné a závažné důvody pro ukončení pracovní smlouvy, v důsledku čehož by zaměstnavatel měl povinnost zaplatit náhradu ve výši mzdy odpovídající čtyřměsíční výpovědní době, jakož i náhradu za odpovídající nárok na dovolenou.

19 Za těchto podmínek Korkein oikeus rozhodl přerušit řízení a předložit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Musí být čl. 4 odst. 2 směrnice [2001/23] vykládán v tom smyslu, že v případech, kdy zaměstnanec ukončí sám pracovní smlouvu z důvodu podstatně zhoršených pracovních podmínek v důsledku převodu podniku, je členský stát povinen zaměstnanci zaručit ve svém právním řádu nárok, že obdrží od svého zaměstnavatele peněžitou náhradu ve stejném rozsahu jako v případě protiprávního ukončení pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele, s přihlédnutím ke skutečnosti, že zaměstnavatel podle čl. 3 odst. 3 [této] směrnice dodržel kolektivní smlouvu závaznou pro převodce, která zajišťuje zaměstnanci lepší pracovní podmínky, pouze do uplynutí doby její platnosti a že uvedené zhoršení pracovních podmínek bylo způsobeno tímto uplynutím doby platnosti?

2) Není-li odpovědnost zaměstnavatele ve smyslu směrnice [2001/23] tak rozsáhlá, jak je popsána v první otázce, je přesto třeba ji uplatnit takovým způsobem, že zaměstnavatel musí například nahradit mzdu a ostatní dávky odpovídající výpovědní době, kterou musí dodržet?“

K předběžným otázkám

20 Podstatou předběžných otázek předkládajícího soudu, které je třeba přezkoumat společně, je zda čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že členským státům ukládá, aby v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, které spadá do působnosti tohoto článku, zaručily zaměstnanci nárok na peněžitou náhradu vůči jeho zaměstnavateli za týchž podmínek jako v případě nároku, který může dotčená osoba uplatňovat, pokud zaměstnavatel protiprávně ukončí její pracovní smlouvu nebo pracovní poměr, nebo přinejmenším jako v případě nároku, který může dotčená osoba uplatňovat na základě výpovědní doby, kterou je

zaměstnavatel povinen dodržet podle použitelného vnitrostátního práva v případě ukončení pracovní smlouvy ze skutečných a závažných důvodů.

21 V tomto ohledu si předkládající soud rovněž klade otázku, jaký dopad má skutečnost, že zaměstnavatel podle čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 dodržel kolektivní smlouvu závaznou pro převodce, která zajišťovala zaměstnanci lepší pracovní podmínky, pouze do dne uplynutí doby její platnosti, když podle předkládajícího soudu bylo zhoršení pracovních podmínek způsobeno tímto uplynutím doby platnosti.

K zásadě peněžité náhrady škody ze strany zaměstnavatele

22 Ze znění čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23 vyplývá, že toto ustanovení zavádí pravidlo, které zakládá odpovědnost zaměstnavatele za ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru bez ohledu na to, která ze stran uvedené ukončení formálně iniciovala. Uvedené ustanovení naproti tomu neupřesňuje právní důsledky, které z něj vyplývají. Nestanoví tak členským státům žádnou povinnost zaručit zaměstnancům určitý režim náhrady škody, a tudíž ani povinnost zajistit, aby podmínky v rámci tohoto režimu byly totožné s podmínkami v rámci režimu, na který mají zaměstnanci nárok v případě, že zaměstnavatel protiprávně ukončí pracovní smlouvu, nebo na který mají nárok na základě výpovědní doby, kterou je zaměstnavatel povinen dodržet.

23 To je v souladu s účelem směrnice 2001/23, jež má za cíl pouze částečnou harmonizaci v dotčené oblasti tím, že v zásadě rozšiřuje ochranou zaručenou zaměstnancům autonomně v právu jednotlivých členských států rovněž na případ převodu podniku. Nesměřuje k zavedení jednotné úrovně ochrany v celém Evropském společenství na základě společných kritérií. Směrnice 2001/23 se tedy lze dovolávat pouze za účelem zajištění, aby byl dotčený zaměstnanec chráněn ve svých vztazích s nabyvatelem týmž

způsobem, jakým byl podle pravidel práva dotyčného členského státu chráněn ve svých vztazích s převodcem (rozsudek ze dne 6. listopadu 2003, Martin a další, C-4/01, Recueil, s. I-12859, bod 41).

24 Krom toho z odůvodnění návrhu směrnice 77/187 [KOM(74) 351] výslovně vyplývá, že v případě, že se musí mít za to, že zaměstnanec ukončil pracovní smlouvu z důvodu, který zakládá odpovědnost zaměstnavatele, musí být právní důsledky, které z toho vyplývají, jako je odstupné nebo náhrada škody s příslušenstvím, posouzeny podle právních a správních předpisů členských států.

25 Za těchto podmínek nelze vycházet z toho, že by čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23 implicitně stanovil jednotnou úroveň ochrany zaměstnanců nad rámec jím stanoveného pravidla, které přičítá odpovědnost zaměstnavateli. Z toho zejména vyplývá, že toto ustanovení nevymezuje hospodářské důsledky toho, že se odpovědnost za ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru, k němuž došlo za výše uvedených okolností, přičítá zaměstnavateli. Tyto důsledky tedy musí být stanoveny v každém členském státě podle vnitrostátních pravidel použitelných v dané oblasti.

26 Je však třeba připomenout, že svoboda volby způsobů a prostředků určených k zajištění provedení směrnice nemá žádný dopad na povinnost uloženou každému členskému státu, kterému je určena, přijmout v rámci svého vnitrostátního právního řádu veškerá opatření nezbytná k zajištění plné účinnosti dotyčné směrnice v souladu s cílem, který sleduje (viz rozsudky ze dne 10. dubna 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Recueil, s. 1891, bod 15, a ze dne 15. dubna 2008, Impact, C-268/06, Sb. rozh. s. I-2483, bod 40).

27 Povinnost členských států vyplývající ze směrnice dosáhnout jí sledovaného výsledku, jakož i jejich povinnost podle článku 10 ES přijmout veškerá vhodná obecná i zvláštní opatření k zajištění plnění tohoto závazku, jsou uloženy všem orgánům těchto členských států, včetně soudních orgánů v rozsahu jejich pravomoci (výše uvedené rozsudky von Colson a Kamann, bod 26, jakož i Impact, bod 41).

28 V tomto ohledu je nutné připomenout, že směrnice 2001/23 směřuje k zajištění zachování práv zaměstnanců v případě změny vedení podniku tím, že jim umožňuje pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele za stejných podmínek, jaké byly smluveny s převodcem (viz zejména rozsudky ze dne 10. února 1988, Tellerup, nazývaný „Daddy's Dance Hall", 324/86, Recueil, s. 739, bod 9, a ze dne 9. března 2006, Werhof, C-499/04, Sb. rozh. s. I-2397, bod 25).

29 Tento cíl je uvedenou směrnicí sledován rovněž o úroveň níže ve vztahu k nabyvateli, jelikož podle této směrnice je nabyvatel odpovědný za ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru v případě podstatné změny pracovních podmínek související s převodem podniku, přičemž důsledky této odpovědnosti se řídí použitelným vnitrostátním právem.

30 S ohledem na předcházející musí být čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23 vykládán v tom smyslu, že v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na základě splnění podmínek použití uvedeného ustanovení a bez jakéhokoli porušení povinností vyplývajících z uvedené směrnice nabyvatelem neukládá členským státům povinnost zaručit zaměstnanci nárok na peněžitou náhradu vůči tomuto nabyvateli za týchž podmínek jako v případě nároku, jehož se může dovolávat zaměstnanec v případě, že jeho zaměstnavatel protiprávně ukončí jeho pracovní smlouvu nebo pracovní poměr. Vnitrostátní soud je však povinen v rozsahu své pravomoci zaručit, aby nabyvatel v takových případech přinejmenším nesl důsledky, které použitelné vnitrostátní právo spojuje s ukončením pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ze strany

zaměstnavatele, jako je výplata mzdy a ostatních dávek odpovídajících podle tohoto práva výpovědní době, kterou musí zaměstnavatel dodržet.

K dosahu čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23

31 Jak bylo zmíněno v bodě 21 tohoto rozsudku, předkládající soud si ve věci v původním řízení klade otázku ohledně jednání nabyvatele z hlediska čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 s přihlédnutím ke skutečnosti, že nabyvatel dodržel kolektivní smlouvu kovodělného odvětví pouze do dne uplynutí doby její platnosti a že tento den byl shodný se dnem převodu podniku.

32 Podle uvedeného ustanovení je nabyvatel po převodu podniku povinen zachovat pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo také do dne vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.

33 Uvedené ustanovení tak má za cíl zajistit zachování všech pracovních podmínek v souladu s vůlí smluvních stran kolektivní smlouvy, a to i přesto, že dochází k převodu podniku. Naproti tomu téže ustanovení nemůže vést k odchýlení se od vůle uvedených stran, jak byla vyjádřena v kolektivní smlouvě. V důsledku toho, pokud se tyto smluvní strany dohodly, že některé pracovní podmínky zaručí jen do určitého dne, nemůže čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 nabyvateli ukládat povinnost, aby je dodržoval i po uplynutí dohodnuté doby platnosti kolektivní smlouvy, neboť po tomto dni již není uvedená smlouva platná.

34 Z toho vyplývá, že čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23 nabyvateli neukládá povinnost zaručit zachování pracovních podmínek dohodnutých s převodcem i po dni uplynutí doby platnosti kolektivní smlouvy, přestože je tento den shodný se dnem převodu podniku.

35 Za těchto podmínek je třeba na předběžné otázky odpovědět, že čl. 4 odst. 2 směrnice 2001/23 musí být vykládán v tom smyslu, že v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na základě splnění podmínek použití uvedeného ustanovení a bez jakéhokoli porušení povinností vyplývajících z uvedené směrnice nabyvatelem neukládá členským státům povinnost zaručit zaměstnanci nárok na peněžitou náhradu vůči tomuto nabyvateli za týchž podmínek jako v případě nároku, jehož se může dovolávat zaměstnanec v případě, že jeho zaměstnavatel protiprávně ukončí jeho pracovní smlouvu nebo pracovní poměr. Vnitrostátní soud je však povinen v rozsahu své pravomoci zaručit, aby nabyvatel v takových případech přinejmenším nesl důsledky, které použitelné vnitrostátní právo spojuje s ukončením pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jako je výplata mzdy a ostatních dávek odpovídajících podle tohoto práva výpovědní době, kterou musí zaměstnavatel dodržet.

36 Je věcí předkládajícího soudu, aby posoudil situaci dotčenou v původním řízení s ohledem na výklad ustanovení čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23, podle něhož po dni převodu podniku není zaručeno zachování pracovních podmínek dohodnutých v kolektivní smlouvě, jejíž doba platnosti uplyne k uvedenému dni převodu podniku.

K nákladům řízení

37 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je

k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (čtvrtý senát) rozhodl takto:

Článek 4 odst. 2 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů musí být vykládán v tom smyslu, že v případě ukončení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru na základě splnění podmínek použití uvedeného ustanovení a bez jakéhokoli porušení povinností vyplývajících z uvedené směrnice nabyvatelem neukládá členským státům povinnost zaručit zaměstnanci nárok na peněžitou náhradu vůči tomuto nabyvateli za týchž podmínek jako v případě nároku, jehož se může dovolávat zaměstnanec v případě, že jeho zaměstnavatel protiprávně ukončí jeho pracovní smlouvu nebo pracovní poměr. Vnitrostátní soud je však povinen v rozsahu své pravomoci zaručit, aby nabyvatel v takových případech přinejmenším nesl důsledky, které použitelné vnitrostátní právo spojuje s ukončením pracovní smlouvy nebo pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jako je výplata mzdy a ostatních dávek odpovídajících podle tohoto práva výpovědní době, kterou musí zaměstnavatel dodržet.

Je věcí předkládajícího soudu, aby posoudil situaci dotčenou v původním řízení s ohledem na výklad ustanovení čl. 3 odst. 3 směrnice 2001/23, podle něhož po dni převodu podniku není zaručeno zachování pracovních podmínek dohodnutých v kolektivní smlouvě, jejíž doba platnosti uplyne k uvedenému dni převodu podniku.

Podpisy.