ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 27. novembra 2008 *

Vo veci C-396/07,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Korkein oikeus (Fínsko) z 24. augusta 2007 a doručený Súdnemu dvoru 27. augusta 2007, ktorý súvisí s konaním:

Mirja Juuri

proti

Fazer Amica Oy,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory K. Lenaerts, sudcovia T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis a J. Malenovský (spravodajca),

generálny advokát: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
tajomník: R. Grass,

* Jazyk konania: fínčina.

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— fínska vláda, v zastúpení: J. Himmanen, splnomocnená zástupkyňa,

— maďarská vláda, v zastúpení: J. Fazekas, R. Somssich a K. Borvölgyi, splnomocnené zástupkyne,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. Huttunen a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 4. septembra 2008,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 4 ods. 2 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 pani Juuri a jej bývalým zamestnávateľom Fazer Amica Oy (ďalej len „Amica“) vo veci zamietnutia zo strany uvedenej spoločnosti priznať žalobkyni v spore vo veci samej rôzne náhrady po ukončení jej pracovnej zmluvy po prevode podniku.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Smernica 2001/23 kodifikuje smernicu Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 61, s. 26), ktorá bola zmenená a doplnená smernicou Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 (Ú. v. ES L 201, s. 88).

4 V článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 sa uvádza:

„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.

…“

5 V článku 4 ods. 2 tejto smernice sa uvádza:

„Ak dôjde k zrušeniu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, že prevod má za následok zásadnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za skončenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa bude pripisovať zamestnávateľovi.“

6 Znenie tohto ustanovenia je zhodné s článkom 4 ods. 2 smernice 77/187, zmenenom a doplnenom smernicou 98/50.

Vnútroštátna právna úprava

7 V kapitole 7 článku 6 zákona 55/2001 o pracovných zmluvách [Työsopimuslaki (55/2001) z 26. januára 2001] z 26. januára 2001 (ďalej len „zákon o pracovných zmluvách“), ktorým sa do fínskeho práva preberá článok 4 ods. 2 smernice 2001/23, sa uvádza:

„Keď sa pracovná zmluva ukončí z dôvodu podstatného zhoršenia pracovných podmienok zamestnanca po prevode podniku, vychádza sa z toho, že pracovný pomer skončil zamestnávateľ.“

8 V kapitole 12 článku 2 tohto zákona sa stanovuje nárok zamestnanca voči zamestnávateľovi na náhradu škody za neoprávnené skončenie pracovnej zmluvy. Podľa tohto ustanovenia, ak zamestnávateľ pri zrušení pracovnej zmluvy nedodržal

dôvody upravené v tomto zákone, je povinný nahradiť škodu. Ďalej možno zamestnávateľa zaviazať na náhradu škody, keď bol zamestnanec sám oprávnený skončiť pracovnú zmluvu.

9 Zamestnanec nemá nárok na náhradu škody podľa článku 2 v prípade, keď zamestnávateľ skončil pracovný pomer zo skutočných a vážnych dôvodov. Aj v tomto prípade však zamestnanec poberá mzdu a iné dávky počas výpovednej lehoty.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Pani Juuri bola od 5. apríla 1994 zamestnaná v závodnej jedálni spoločnosti Rautaruukki Oy (ďalej len „Rautaruukki“) v Hämeenlinna. Na pracovný pomer pani Juuri platila kolektívna zmluva pre hutnícky priemysel.

11 V posledný deň platnosti kolektívnej zmluvy 31. januára 2003 prešla prevádzka jedálne v Hämeenlinna zo spoločnosti Rautaruukki na spoločnosť Amica. Amica oznámila pani Juuri, že na jej pracovný pomer sa od 1. februára 2003 vzťahuje kolektívna zmluva poskytovateľov ubytovania a pohostinstva, ktorá je pre Amica záväzná. Pani Juuri však požadovala, aby sa na ňu naďalej vzťahovala kolektívna zmluva pre hutnícky priemysel. Keďže Amica s tým nesúhlasila, pani Juuri 19. februára 2003 okamžite skončila pracovný pomer.

12 Pani Juuri podala žalobu na Helsingin käräjäoikeus (Súd prvého stupňa v Helsinkách), v ktorej sa domáha náhrady škody od Amica zodpovedajúcej mzde počas výpovednej lehoty štyroch mesiacov, náhrady za dovolenku počas výpovednej lehoty, ako aj náhrady vo výške mzdy za 14 mesiacov z dôvodu protiprávneho skončenia pracovnej zmluvy.

13 S týmto cieľom sa opiera najmä o kapitolu 12 článok 2 zákona o pracovných zmluvách a tvrdí, že v dôsledku uplatnenia kolektívnej zmluvy poskytovateľov ubytovania a pohostinstva sa jej príjem znížil o 300 eur za mesiac. Okrem toho by pani Juuri bola povinná dochádzať na iné pracovisko spoločnosti Amica. Pracovné podmienky pani Juuri sa kvôli prevodu podniku podstatne zhoršili. Z uvedeného vyplýva, že Amica je zodpovedná za skončenie pracovnej zmluvy podľa kapitoly 7 článku 6 zákona o pracovných zmluvách.

14 Spoločnosť Amica spochybnila návrhy pani Juuri. Uvedená spoločnosť tvrdí, že jednak nie je zodpovedná za zrušenie pracovnoprávneho vzťahu s pani Juuri a jednak neporušila, úmyselne alebo z nedbanlivosti, pracovnú zmluvu alebo zákon o pracovných zmluvách. Nie je teda zodpovedná za škodu, ktorá vznikla ako následok výpovede pracovnej zmluvy.

15 Helsingin käräjäoikeus zamietol 11. februára 2005 žalobu pani Juuri. Tento súd sa nazdáva, že kapitola 7 článok 6 zákona o pracovných zmluvách sa nemôže vykladať v tom zmysle, že dopĺňa úpravu náhrady škody obsiahnutú v tomto zákone o nový základ pre náhradu škody zamestnanca. Pani Juuri teda nemala právo žiadať náhradu škody na základe tohto ustanovenia. Okrem toho spoločnosť Amica neporušila žiadnu zo svojich povinností.

16 Po tom, ako Helsingin hovioikeus (Odvolací súd v Helsinkách) potvrdil toto rozhodnutie, pani Juuri podala odvolanie na Korkein oikeus. Na podporu svojho odvolania uviedla, že smernica 2001/23 má za cieľ stanoviť zodpovednosť zamestnávateľa voči zamestnancovi, keď dôjde ku skončeniu pracovného pomeru v dôsledku zavedenia podstatných zmien, a to dokonca aj v prípade, keď ako vo veci samej zamestnávateľ v zmysle článku 3 ods. 3 tejto smernice zjavne dodržal kolektívnu zmluvu, ktorou bol viazaný prevádzateľ a ktorá zamestnancovi zaručovala lepšie pracovné podmienky, a to až do uplynutia platnosti tejto kolektívnej zmluvy.

17 Korkein oikeus určil, že takýto výklad by znamenal, že zamestnávateľ by mohol byť zodpovedný za náhradu škody spôsobenú zamestnancovi, ktorý skončil pracovnú zmluvu, a to aj napriek tomu, že predmetný zamestnávateľ konal vo všetkých ohľadoch spôsobom zlučiteľným s platnou právnou úpravou, ako aj s každou kolektívnou zmluvou, ktorou bol viazaný.

18 Ak má byť prijatý takýto výklad, bolo by podľa neho potrebné vyriešiť otázku, či má byť náhrada škody uložená na základe kapitoly 12 článku 2 zákona o pracovných zmluvách, t. j. či má ísť o zaplatenie sumy zodpovedajúcej najviac 24 mesiacom mzdy, alebo či by táto náhrada mala dosahovať najviac čiastku, ktorú je zamestnávateľ povinný zaplatiť v prípade, keď má skutočné a vážne dôvody na ukončenie pracovnej zmluvy, pričom zaplatené sumy teda zodpovedajú náhrade mzdy počas štvormesačnej výpovednej lehoty, ako aj náhrade mzdy za dovolenku počas tejto výpovednej lehoty.

19 Za týchto okolností Korkein oikeus rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto otázky:

„1. Má sa článok 4 ods. 2 smernice Rady 2001/23/ES vykladať v tom zmysle, že členský štát je v prípadoch, v ktorých zamestnanec sám skončí pracovnú zmluvu z dôvodu podstatne zhoršených pracovných podmienok v dôsledku prevodu podniku, povinný zaručiť zamestnancovi zákonný nárok, že dostane od svojho zamestnávateľa finančnú náhradu škody v rovnakom rozsahu ako v prípade protiprávneho skončenia pracovnej zmluvy, s ohľadom na to, že zamestnávateľ podľa článku 3 ods. 3 [tejto] smernice dodržal pre prevádzateľa záväznú kolektívnu zmluvu, ktorá zabezpečuje zamestnancovi lepšie pracovné podmienky, len do skončenia jej platnosti a spôsobil tým zhoršenie pracovných podmienok?

2. Má sa zodpovednosť zamestnávateľa v zmysle smernice [2001/23], hoci nie je taká rozsiahla, ako je to opísané v prvej otázke, napriek tomu uplatniť takým spôsobom, že zamestnávateľ napríklad musí nahradiť mzdu a ostatné dávky počas výpovednej lehoty, ktorú je povinný dodržať?“

O prejudiciálnych otázkach

20 Týmito otázkami, ktoré je vhodné preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či článok 4 ods. 2 smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade skončenia pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, na ktoré sa vzťahuje tento článok, ukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť zamestnancovi nárok na finančnú náhradu zo strany svojho zamestnávateľa za rovnakých podmienok, aké by mal pri nároku, ktorý si dotknutý zamestnanec môže uplatniť, keď zamestnávateľ protiprávne ukončí jeho zmluvu alebo pracovný pomer, alebo aspoň za podmienok, aké by mal v prípade nároku, ktorý si môže zamestnanec uplatniť počas výpovednej lehoty,

ktorú je zamestnávateľ povinný dodržať v súlade s uplatniteľným vnútroštátnym právom v prípade skončenia pracovnej zmluvy zo skutočných a vážnych dôvodov.

21 V tejto súvislosti sa vnútroštátny súd pýta na vplyv skutočnosti, že zamestnávateľ v zmysle článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 dodržal kolektívnu zmluvu, ktorá zaväzovala prevádzateľa a zabezpečovala zamestnancovi lepšie pracovné podmienky, len do dňa uplynutia jej platnosti, pričom zhoršenie pracovných podmienok je podľa vnútroštátneho súdu dôsledkom uplynutia platnosti tejto zmluvy.

O zásade finančnej náhrady zo strany zamestnávateľa

22 V článku 4 ods. 2 smernice 2001/23 sa stanovuje pravidlo, podľa ktorého je zamestnávateľ zodpovedný za skončenie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru nezávisle od toho, ktorá strana ukončenie formálne iniciovala. Toto ustanovenie však neupresňuje právne dôsledky, ktoré z toho vyplývajú. Členským štátom neukladá žiadnu povinnosť zamestnancom zabezpečiť určitý režim náhrady škody, a teda ani zabezpečiť, aby boli podmienky tohto režimu rovnaké ako podmienky režimu, ktorý môžu zamestnanci využiť, ak zamestnávateľ protiprávne ukončí pracovnú zmluvu, alebo ktorý môžu využiť počas výpovednej lehoty, ktorú musí zamestnávateľ dodržať.

23 Uvedené je v súlade s cieľom smernice 2001/23, ktorej zámerom je čiastočná harmonizácia v predmetnej oblasti 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 celom Európskom spoločenstve na základe spoločných kritérií. Na smernicu 2001/23 je možné sa odvolávať iba na účely zabezpečenia, aby bol zainteresovaný zamestnanec chránený v jeho vzťahoch s nadobúdateľom rovnako, ako bol chránený

v jeho vzťahoch s prevádzateľom v súlade s právnymi predpismi dotknutého členského štátu (rozsudok zo 6. novembra 2003, Martin a i., C-4/01, Zb. s. I-12859, bod 41).

24 Okrem toho z odôvodnenia smernice 77/187 [KOM(74) 351] výslovne vyplýva, že ak má byť ukončenie pracovnej zmluvy zo strany zamestnanca považované za ukončenie z dôvodu, za ktorý je zodpovedný zamestnávateľ, právne následky, ktoré z tohto vyplývajú, akými sú odstupné alebo náhrada škody, musia byť posudzované podľa zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení členských štátov.

25 Za týchto podmienok nie je možné nazdávať sa, že článok 4 ods. 2 smernice 2001/23 implicitne stanovil jednotnú úroveň ochrany zamestnancov nad rámec pravidla prisúdenia zodpovednosti, ktoré stanovuje. Z uvedeného najmä vyplýva, že toto ustanovenie nestanovuje hospodárske dôsledky predpokladu zodpovednosti zamestnávateľa za ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ku ktorému došlo za vyššie uvedených okolností. Tieto dôsledky musia byť teda stanovené v každom členskom štáte podľa vnútroštátnych pravidiel uplatniteľných v danej oblasti.

26 Je však potrebné zdôrazniť, že sloboda výberu spôsobov a prostriedkov určených na zabezpečenie vykonania smernice nemá žiadny dosah na povinnosť uloženú všetkým členským štátom, ktorým je určená smernica, prebrať do svojho vnútroštátneho právneho poriadku všetky opatrenia potrebné na zabezpečenie úplnej účinnosti dotknutej smernice v súlade s cieľom sledovaným smernicou (pozri rozsudky z 10. apríla 1984, von Colson a Kamann, 14/83, Zb. s. 1891, bod 15, a z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, bod 40).

27 Povinnosť členských štátov vyplývajúca z určitej smernice na dosiahnutie výsledku stanoveného touto smernicou, ako aj ich povinnosť prijať všetky potrebné opatrenia všeobecnej alebo osobitnej povahy na zabezpečenie plnenia tejto povinnosti, vyplývajúca z článku 10 ES, sa vzťahuje na všetky orgány členských štátov vrátane súdnych orgánov v rozsahu ich právomocí (rozsudok von Colson a Kamann, už citovaný, bod 26, ako aj rozsudok Impact, už citovaný, bod 41).

28 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že účelom smernice 2001/23 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, Tellerup, nazývaný „Daddy's Dance Hall", 324/86, Zb. s. 739, bod 9, a z 9. marca 2006, Werhof, C-499/04, Zb. s. I-2397, bod 25).

29 Tento cieľ je taktiež dôsledne sledovaný uvedenou smernicou, pretože stanovuje, že nadobúdateľ je zodpovedný za ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru v prípade podstatnej zmeny pracovných podmienok v dôsledku prevodu podniku, pričom dôsledky tejto zodpovednosti sú upravené v uplatniteľnej vnútroštátnej právnej úprave.

30 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy článok 4 ods. 2 smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade ukončenia pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ku ktorému došlo po splnení podmienok na uplatnenie tohto ustanovenia, a nezávisle od akéhokoľvek porušenia povinností zo strany nadobúdateľa, ktoré mu vyplývajú z uvedenej smernice, neukladá členským štátom povinnosť zabezpečiť zamestnancovi nárok na finančnú náhradu zo strany nadobúdateľa za rovnakých podmienok, aké by mal pri nároku, ktorý by si mohol dotknutý zamestnanec uplatniť, keby zamestnávateľ protiprávne ukončil jeho pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer. Napriek tomu je vnútroštátny súd v rámci svojich právomocí povinný zabezpečiť, aby v takýchto prípadoch nadobúdateľ znášal aspoň dôsledky, ktoré uplatniteľná vnútroštátna právna úprava stanovuje na ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru zo strany

zamestnávateľa, akými sú zaplatenie mzdy a iných dávok, ktoré v súlade s týmto právom zodpovedajú výpovednej lehote, ktorú musí uvedený zamestnávateľ dodržať.

O dosahu článku 3 ods. 3 smernice 2001/23

31 Ako je uvedené v bode 21 tohto rozsudku, vnútroštátny súd si v prejednávanom spore vo veci samej kladie otázku týkajúcu sa konania nadobúdateľa v súvislosti s článkom 3 ods. 3 smernice 2001/23 vzhľadom na skutočnosť, že nadobúdateľ dodržal kolektívnu zmluvu pre hutnícky priemysel len do dňa uplynutia jej platnosti a vzhľadom na to, že tento dátum sa zhodoval s okamihom prevodu podniku.

32 Podľa tohto ustanovenia po prevode podniku musí nadobúdateľ naďalej dodržiavať pracovné podmienky dohodnuté v každej kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili pre prevádzateľa, až do dňa ukončenia alebo uplynutia platnosti tejto zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy.

33 Cieľom uvedeného článku je teda zabezpečiť zachovanie všetkých pracovných podmienok v súlade s vôľou zmluvných strán kolektívnej zmluvy, a to aj napriek prevodu podniku. Naopak, toto ustanovenie nemôže byť prekážkou vôle zmluvných strán stanovenej v kolektívnej zmluve. Z tohto dôvodu ak sa zmluvné strany dohodli nezaručiť niektoré pracovné podmienky po určitom dátume, článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 nemôže nadobúdateľa zaviazať, aby túto kolektívnu zmluvu dodržiaval aj po dohodnutom dátume uplynutia jej platnosti, pretože po tomto dátume už predmetná zmluva nie je v platnosti.

34 Z uvedeného vyplýva, že článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 nezaväzuje nadobúdateľa, aby zabezpečil zachovanie pracovných podmienok dohodnutých s prevádzateľom po dátume uplynutia platnosti kolektívnej zmluvy, a to aj napriek tomu, že tento dátum sa zhoduje s okamihom prevodu podniku.

35 Za týchto okolností je vhodné na prejudiciálne otázky odpovedať, že článok 4 ods. 2 smernice 2001/23 sa má vykladať v tom zmysle, že v prípade ukončenia pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ku ktorému došlo po splnení podmienok na uplatnenie tohto ustanovenia, a nezávisle od akéhokoľvek porušenia povinností zo strany nadobúdateľa, ktoré mu vyplývajú z uvedenej smernice, neukladá členským štátom povinnosť zamestnancovi zabezpečiť nárok na finančnú náhradu zo strany nadobúdateľa za rovnakých podmienok, aké by mal pri nároku, ktorý by si mohol dotknutý zamestnanec uplatniť, keby zamestnávateľ protiprávne ukončil jeho pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer. Napriek tomu je vnútroštátny súd v rámci svojich právomocí povinný zabezpečiť, aby v takýchto prípadoch nadobúdateľ znášal aspoň dôsledky, ktoré uplatniteľná vnútroštátna právna úprava stanovuje na ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, akými sú zaplatenie mzdy a iných dávok, ktoré v súlade s týmto právom zodpovedajú výpovednej lehote, ktorú musí uvedený zamestnávateľ dodržať.

36 Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil situáciu v spore vo veci samej vzhľadom na výklad ustanovenia článku 3 ods. 3 smernice 2001/23, podľa ktorého zachovanie pracovných podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve, ktorej platnosť uplynula v deň prevodu podniku, nie je po tomto dátume zaručené.

O trovách

37 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 4 ods. 2 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 v prípade ukončenia pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru, ku ktorému došlo po splnení podmienok na uplatnenie tohto ustanovenia, a nezávisle od akéhokoľvek porušenia povinností zo strany nadobúdateľa, ktoré mu vyplývajú z uvedenej smernice, neukladá členským štátom povinnosť zamestnancovi zabezpečiť nárok na finančnú náhradu zo strany nadobúdateľa za rovnakých podmienok, aké by mal pri nároku, ktorý by si mohol dotknutý zamestnanec uplatniť, keby zamestnávateľ protiprávne ukončil jeho pracovnú zmluvu alebo pracovný pomer. Napriek tomu je vnútroštátny súd v rámci svojich právomocí povinný zabezpečiť, aby v takýchto prípadoch nadobúdateľ znášal aspoň dôsledky, ktoré uplatniteľná vnútroštátna právna úprava stanovuje na ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, akými sú zaplatenie mzdy a iných dávok, ktoré v súlade s týmto právom zodpovedajú výpovednej lehote, ktorú musí uvedený zamestnávateľ dodržať.

Prináleží vnútroštátnemu súdu, aby posúdil situáciu v spore vo veci samej vzhľadom na výklad ustanovenia článku 3 ods. 3 smernice 2001/23, podľa ktorého zachovanie pracovných podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve, ktorej platnosť uplynula v deň prevodu podniku, nie je po tomto dátume zaručené.

Podpisy