NÁVRHY GENERÁLNEJ ADVOKÁTKY ELEANOR SHARPSTON prednesené 6. mája 2010[1]

1. Týmto návrhom na začatie prejudiciálneho konania sa od Súdneho dvora opäť požaduje výklad 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 (ďalej len „smernica 2001/23“)[2]. V tejto súvislosti však vzniknutá otázka patrí medzi tie, o ktorých Súdny dvor ešte nerozhodol; konkrétne ide o význam slovného spojenia „zachová si autonómnosť“ stanoveného v článku 6 ods. 1 tejto smernice.

Právny rámec

Právo Európskej únie

2. Odôvodnenie č. 3 smernice 2001/23 stanovuje, že „je potrebné zabezpečiť ochranu zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa, najmä postarať sa o to, aby ich práva boli zachované“.

3. Odôvodnenie č. 5 smernice stanovuje, že „Charta spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov, ktorá bola prijatá 9. decembra 1989 (ďalej len ‚Sociálna charta‘), v bodoch 7, 17 a 18 konštatuje najmä, že: ‚Dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve. Toto zlepšenie musí byť uskutočňované všade tam, kde je to nutné, vývojom istých aspektov právnej úpravy zamestnania, ako sú ustanovenia o hromadnom prepúšťaní alebo ustanovenia týkajúce sa konkurzov a vyrovnaní. Informácie, rokovania s pracovníkmi a účasť pracovníkov sa musia rozvíjať podľa zodpovedajúcich postupov a so zreteľom na doterajšiu prax rôznych členských štátov. Tieto informácie, rokovania s pracovníkmi a účasť pracovníkov sa musia uskutočniť v náležitom čase, najmä v súvislosti s reštrukturalizačnými procesmi v podnikoch alebo zlúčením s dosahom na zamestnanosť pracovníkov.‘“

1 — Jazyk prednesu: angličtina.

2 — Ú. v. ES L 82, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98. Smernica kodifikuje a nahrádza 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 závodov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 61, s. 26) (ďalej len „smernica 77/187“), ktorá bola následne zmenená a doplnená smernicou Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 (Ú. v. ES L 201, s. 88) (ďalej len „smernica 98/50“). Nižšie sa na tieto smernice odvolávam ako na „smernice o nadobudnutých právach“.

4. Článok 1 smernice upravuje jej rozsah pôsobnosti. Konkrétne stanovuje:

„1. a) Táto smernica sa vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo časť podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia.

b) Podľa písmena a) a nasledujúcich ustanovení tohto článku prevod v zmysle tejto smernice je, keď ide o prevod hospodárskeho subjektu, ktorý si ponecháva svoju identitu v zmysle organizovaného zoskupenia zdrojov, ktorého cieľom je vykonávať hospodársku činnosť bez ohľadu na to, či je táto činnosť hlavná, alebo doplnková.

c) Táto smernica platí pre verejné a súkromné podniky zaoberajúce sa hospodárskou činnosťou bez ohľadu na to, či fungujú so ziskom, alebo nie. …“

5. Článok 2 smernice stanovuje niektoré definície. Pokiaľ ide o tie, ktoré sú pre tieto návrhy relevantné, stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice:

a) ‚prevádzateľom‘ sa rozumie každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 prestáva byť zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu;

b) ‚nadobúdateľom‘ sa rozumie každá fyzická alebo právnická osoba, ktorá z dôvodu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 sa stáva zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu;

c) ‚zástupcami zamestnancov‘ a s nimi súvisiacimi výrazmi sa rozumejú zástupcovia zamestnancov v zmysle pracovných predpisov alebo praxe členských štátov;

d) ‚zamestnancom‘ sa rozumie každá osoba, ktorá je v danom členskom štáte chránená ako zamestnanec podľa vnútroštátnych pracovných predpisov o zamestnanosti.

2. Táto smernica platí bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pracovnoprávne predpisy týkajúce sa definície pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu.

…“

6. Článok 3 je súčasťou kapitoly II, ktorá má názov „Zachovanie práv zamestnancov“. Podľa článku 3 ods. 1 sa práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.

akých existovala pred dňom prevodu na základe ustanovení zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo dohody za predpokladu, že podmienky nevyhnutné na vytvorenie zastúpenia zamestnancov sú splnené.

7. Článok 3 ods. 3 stanovuje pravidlá po uskutočnení prevodu, pokiaľ ide o kolektívne zmluvy. Stanovuje:

Prvý pododsek sa neuplatní, ak podľa ustanovení zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo praxe v členských štátoch alebo na základe dohody so zástupcami zamestnancov podmienky nevyhnutné na opätovné menovanie zástupcov zamestnancov alebo opätovné ustanovenie zastúpenia zamestnancov sú splnené.

„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.

Keď je prevádzateľ subjektom konkurzného konania alebo akéhokoľvek podobného konania súvisiaceho s platobnou neschopnosťou, ktoré bolo ustanovené v súvislosti s likvidáciou majetku prevádzateľa, a je pod dozorom príslušného verejného orgánu (ktorým môže byť profesionálny odborník vo veciach platobnej neschopnosti, splnomocnený príslušným verejným orgánom), členské štáty môžu prijať potrebné opatrenia, ktoré zabezpečia, aby prevedení zamestnanci mali riadne zastúpenie až do nového zvolenia alebo určenia zástupcov zamestnancov.

…“

8. Článok 6 smernice sa týka postavenia a funkcie zástupcov alebo zastúpenia zamestnancov po prevode. Stanovuje:

„1. Ak si podnik, podnikateľská činnosť [závod – *neoficiálny preklad*] alebo časť podniku alebo závodu zachová autonómnosť, postavenie a funkcia zástupcov alebo zastúpenia zamestnancov dotknutých prevodom sa zachová za takých istých podmienok, za

Ak si podnik, závod alebo časť podniku alebo závodu nezachová autonómnosť, členské štáty prijmú potrebné opatrenia, ktoré zabezpečia, aby prevedení zamestnanci, ktorí mali zastúpenie pred prevodom, mali aj ďalej riadne zastúpenie v období, počas ktorého dôjde k opätovnému ustanoveniu alebo

opätovnému menovaniu zastúpenia zamestnancov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi alebo praxou.

2. Ak funkčné obdobie zástupcov zamestnancov dotknutých prevodom uplynie v dôsledku prevodu, zástupcovia naďalej požívajú ochranu poskytovanú zákonmi, inými právnymi predpismi a správnymi opatreniami alebo praxou členského štátu."

Vnútroštátne právo

9. Článok 67 ods. 1 *in fine* Estatuto de los Trabajadores (španielsky štatút zamestnancov) stanovuje:

„V dôsledku odstúpenia, odvolania alebo na účely prispôsobenia zastúpenia zamestnancov po zvýšení počtu zamestnancov možno usporiadať doplňujúce voľby. V kolektívnych zmluvách sa príjmu opatrenia potrebné na prispôsobenie zastúpenia zamestnancov podstatným zníženiam počtu zamestnancov, ku ktorým môže v podniku dôjsť. V prípade neprijatia týchto opatrení bude toto prispôsobenie predmetom dohody medzi podnikom a zástupcami zamestnancov."

Skutkové okolnosti, konanie vo veci samej a prejudiciálna otázka

10. Dekrétom č. 5983/80 z 25. augusta 2008, ktorý vydal primátor mesta La Línea de la Concepción, sa rozhodlo, že určité dovtedy poskytnuté koncesie na mestské verejné služby sa majú zrušiť a výkon týchto služieb preberie samotné mesto. Konkrétne mali byť prevedení všetci zamestnanci podnikov, ktoré poskytovali tieto koncesné služby: i) služby správy verejných škôl, ii) upratovanie verejných škôl, iii) čistenie ciest a iv) údržba parkov a záhrad.

11. Dovtedy tieto služby poskytovali štyri samostatné spoločnosti pôsobiace v súkromnom sektore. Dvadsať fyzických osôb, ktoré sú žalovanými osobami vo veci samej, bolo predtým, ako služby prebralo mesto, zástupcami zamestnancov, ktorí boli dotknutí prevodom.

12. Dňa 10. septembra 2008 mesto v odpovedi na rôzne žiadosti dotknutých fyzických osôb odmietlo uznať ich postavenie zástupcov zamestnancov. Z návrhu na začatie prejudiciálneho konania je zrejmé, že toto zamietnutie bolo založené na dôvode, že „vzhľadom na to, že uvedení zamestnanci sú v súčasnosti zamestnancami mesta, je potrebné sa v prípade takýchto zástupcov domnievať, že prestali

vykonávať svoje funkcie, bez ohľadu na záruky, ktoré im vyplývajú zo zákona“.

13. V návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa tiež poznamenáva, že žalobca vo veci samej UGT-FSP (odborová organizácia zastupujúca dotknutých zamestnancov) potom žiadala od dotknutého žalovaného orgánu rôzne vysvetlenia, pokiaľ ide o jeho rozhodnutie. Následne odborová organizácia podala 13. novembra 2008 žalobu na Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Pracovnoprávny súd v Algeciras), ktorou sa domáhala, aby vnútroštátny súd okrem iného vyhlásil, že sporní zástupcovia boli oprávnení pokračovať vo výkone svojich funkcií až do uplynutia ich funkčného obdobia.

14. Opis skutkového rámca návrhu na začatie prejudiciálneho konania, pokiaľ ide o transakciu, ktorá viedla k tomu, že poskytovanie dotknutých služieb prebralo mesto, je stručný.

15. Uvádza sa v ňom len to, že po prebratí jednotlivých koncesných verejných služieb mestom zamestnancov, ktorí boli zamestnancami podnikov, ktoré dovtedy poskytovali koncesné verejné služby, prevzalo mesto a „začlenilo“ ich medzi svojich zamestnancov, ale že tí istí zamestnanci naďalej zastávajú tie isté funkcie a vykonávajú tie isté povinnosti ako predtým, a to na tých istých pracoviskách a pod vedením tých istých priamych nadriadených, bez podstatných zmien pracovných podmienok, pričom jediným rozdielom je to, že ich najvyššími nadriadenými sú teraz príslušní verejne volení zástupcovia (volení zástupcovia mesta alebo primátor).

16. Domnievam sa, že keď vnútroštátny súd uvádza, že dotknutí zamestnanci boli „začlenení“ medzi zamestnancov nového zamestnávateľa, naznačuje, že títo zamestnanci sú súčasťou zamestnancov nového zamestnávateľa. Na tomto stupni konania na vnútroštátnom súde nejde o snahu rozhodnúť o miere, v akej boli dotknutí zamestnanci začlenení medzi zamestnancov nového zamestnávateľa.

17. V návrhu na začatie prejudiciálneho konania sa neuvádza nič v súvislosti s otázkou, či vnútroštátny súd posúdil to, či v predmetnom prípade išlo o prevod služieb na účely smernice 2001/23. Konkrétne sa nezmieňuje o tom, či súčasťou dohôd o prebratí poskytovania služieb mestom bolo prevedenie hmotného majetku a rozsah, v akom poskytovanie týchto služieb vyžadovalo použitie takéhoto majetku.

18. Vzhľadom na to, že vnútroštátny súd zastával názor, že výklad pojmu „autonómnosť“, na ktorý odkazuje článok 6 smernice 2001/23, je nevyhnutný na účely rozhodnutia vo veci samej, Juzgado de lo Social Único de Algeciras rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Je splnená požiadavka zachovania autonómnosti, na ktorú odkazuje článok 6 ods. 1 [smernice 2001/23], v situácii (akou je situácia vo veci samej), v ktorej po tom, ako mesto spätne

odkúpilo jednotlivé koncesie na verejné služby, boli zamestnanci, ktorí boli zamestnancami jednotlivých koncesných podnikov, prevedení pod správu mesta a začlenení medzi jeho zamestnancov, pričom ide bez výnimky o tých istých zamestnancov, ktorí majú tie isté pracovné miesta a naďalej vykonávajú tie isté funkcie, ako vykonávali pred uvedeným spätným odkúpením, na tých istých pracoviskách a pod vedením tých istých priamych nadriadených (hierarchicky nadriadených osôb) bez podstatných zmien v pracovných podmienkach, pričom jediným rozdielom je to, že ich najvyššími nadriadenými (hierarchicky nad priamymi nadriadenými) sú teraz príslušní volení verejní zástupcovia (zástupcovia mesta alebo primátor)?“

19. Písomné pripomienky predložili Ministerio Fiscal (generálny prokurátor), španielska vláda a Európska komisia. Nik nežiadal o ústne pojednávanie a žiadne sa ani nekonalo.

Posúdenie

Úvod

20. Hoci generálny prokurátor kritizuje vnútroštátny súd za podanie návrhu na začatie prejudiciálneho konania (keďže podľa jeho názoru je význam článku 6 ods. 1 smernice 2001/23 úplne jasný), nenapadol relevantnosť predloženej otázky a ani netvrdil, že návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný. Čo sa mňa týka, nepochybujem o tom. Návrh na začatie prejudiciálneho konania je nepochybne prípustný.

Pojem „prevod“ podľa článku 1 smernice 2001/23

21. Hoci sa otázka položená vnútroštátnym súdom týka iba otázok vyplývajúcich zo zastúpenia zamestnancov podľa článku 6 smernice 2001/23, je nevyhnutné preskúmať aj pojem „prevod“ v zmysle znenia článku 1.

22. Existujú na to dva dôvody. Po prvé, vo svojich písomných pripomienkach sa španielska vláda pýta, či za okolností, ktoré sú opísané v návrhu na začatie prejudiciálneho konania, vôbec došlo k relevantnému prevodu. Komisia žiada, aby Súdny dvor vychádzal z toho, že ide o taký prevod. Po druhé, pochopenie významu odkazu na prevedený hospodársky subjekt ponechávajúci si svoju „identitu“ v článku 1 ods. 1 písm. b) je podľa môjho názoru nevyhnutné na účely správneho

pochopenia pojmu „autonómnosť“, ktorý je stanovený v článku 6 ods. 1.

23. Španielska vláda sa vo svojich pripomienkach do istej miery odvoláva na judikatúru Súdneho dvora v súvislosti s tým, kedy ide a kedy nejde o prevod v zmysle smernice. Toto odôvodnenie, ako mu rozumiem, vychádza z domnienky, že na stanovenie toho, či si prevedený podnik zachová svoju autonómnosť na účely článku 6, postačuje určiť, či bol podnik prevedený v zmysle článku 1 ods. 1 písm. b).

24. Vzájomný vzťah medzi týmito dvoma článkami preskúmam neskôr [3]. V prvom rade, keďže vznikla otázka, či predmetný prevod v konaní vo veci samej predstavoval prevod v zmysle článku 1 ods. 1 písm. b) smernice, budem sa zaoberať najprv ňou.

25. Pritom však v týchto návrhoch nenavrhujem, aby sa vykonalo rozsiahle preskúmanie judikatúry Súdneho dvora vydanej k dnešnému dátumu. Takéto preskúmanie už vykonalo viacero generálnych advokátov, naposledy generálny advokát Mengozzi v návrhoch vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Klarenberg [4].

26. Skôr mám v úmysle stručne sa odvolať na prvky vymenované v legislatíve, najmä však v judikatúre Súdneho dvora, ktoré by vnútroštátny súd mal zohľadniť na účely odstránenia akýchkoľvek prípadných pochybností, pokiaľ ide o to, či prevod v prejednávanom prípade bol ten, na ktorý sa uplatňuje článok 1 ods. 1 písm. b) smernice, teda prevod podniku. Ak však táto otázka nebude zodpovedaná kladne, nevznikne ani otázka autonómnosti podľa článku 6.

27. Vo všeobecnosti sa smernice o nadobudnutých právach v rámci zmluvných vzťahov uplatňujú „na všetky prípady zmeny fyzickej alebo právnickej osoby zodpovednej za prevádzkovanie podniku, ktorá sa v dôsledku tejto skutočnosti zmluvne zaväzuje ako zamestnávateľ voči zamestnancom podniku“. [5] Zmena tohto druhu je nevyhnutná na to, aby išlo o prevod podniku na účely smernice 2001/23. [6] Toto samozrejme nebráni pracovnoprávnemu vzťahu, aby bol prenesený z predchádzajúceho zamestnávateľa na nového zamestnávateľa na základe samotného prevodu majetku, ale dôsledky takéhoto prevodu budú záležitosťou samotného vnútroštátneho práva.

3 — Pozri bod 48 a nasl. nižšie.

4 — Rozsudok z 12. februára 2009, Klarenberg, C-466/07, Zb. s. I-803. Pozri bod 20 a nasl.

5 — Pozri najmä rozsudok z 10. februára 1988, Tellerup, nazývaný „Daddy's Dance Hall“, 324/86, Zb. s. 739, bod 9.

6 — Z dôvodu hospodárnosti som, jednak tu a jednak aj nižšie, použila pojem „podnik“ s cieľom zhrnúť pojmy závod, časť podniku a časť závodu, a odvolávam sa na prevod, na ktorý sa vzťahujú smernice o nadobudnutých právach, ako na „relevantný prevod“.

28. Súdny dvor rozhodol, že cieľom smerníc o nadobudnutých právach je zaručiť práva zamestnancov pri zmene zamestnávateľa tým, že im dávajú možnosť pokračovať v pracovnom pomere s nadobúdateľom za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevodcom. [7]

29. Pokiaľ ide o formu, ktorú musí „právny prevod“ stanovený v článku 1 písm. a) smernice 2001/23 nadobudnúť, Súdny dvor prijal dostatočne pružný výklad na to, aby zodpovedal cieľu smernice. [8] Preto zastávam názor, že skutočnosť, že zmena vlastníctva a vedenia, ku ktorej v prejednávanom prípade došlo, bola spôsobená dekrétom vydaným zodpovedným primátorom, nie je sama osebe žiadnou prekážkou uplatnenia smernice.

30. V rozsudku vo veci Spijkers [9] Súdny dvor rozhodol, že rozhodujúcim kritériom pri stanovení toho, že došlo k relevantnému prevodu, je, že musí ísť o prevod hospodárskeho subjektu, ktorý si zachováva svoju identitu. Podľa tohto rozsudku, ktorého znenie bolo viackrát zopakované v neskoršej judikatúre, „je potrebné vziať do úvahy všetky skutkové okolnosti, ktoré charakterizujú predmetnú transakciu, vrátane druhu podniku alebo závodu, to, či sú predmetom prevodu hmotné zložky podnikania ako budovy a hnuteľné veci, hodnotu nehmotných zložiek podnikania v čase prevodu, to, či dochádza k prebratiu podstatnej časti zamestnancov novým vlastníkom podniku, to, či dochádza k prevodu zákazníkov, ako aj stupeň podobnosti činností vykonávaných pred prevodom a po ňom a dĺžka prípadného prerušenia týchto činností“. Všetky tieto okolnosti „sú však len jednotlivé faktory v rámci celkového posúdenia, ktoré sa musí urobiť, a nemôže sa preto o nich uvažovať izolovane“ [10].

31. Zoznam faktorov, ktoré stanovil Súdny dvor v rozsudku vo veci Spijkers, stále platí. Je však potrebné zohľadniť druh prevádzaného podniku a stupeň dôležitosti, ktorá sa prisudzuje každému kritériu, ktorý sa bude nevyhnutne meniť v závislosti od vykonávanej činnosti a používaných výrobných alebo prevádzkových metód. [11] Od vydania rozsudku vo veci Schmidt [12] v roku 1994 sa od Súdneho dvora viackrát požadovalo podrobné preskúmanie otázok, ktoré vznikajú vtedy, keď prevod zahŕňa subkontrahované činnosti, ako vo

7 — Pozri rozsudok z 27. novembra 2008, Juuri, C-396/07, Zb. s. I-8883, bod 28 a citovanú judikatúru. Pozri tiež odôvodnenie č. 3 smernice 2001/23.

8 — Pozri rozsudok z 20. novembra 2007, Jouini a i., C-458/05, Zb. s. I-7301, bod 24 a citovanú judikatúru.

9 — Rozsudok z 18. marca 1986, Spijkers, 24/85, Zb. s. 1119.

10 — Body 11 a 13.

11 — Pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. decembra 1998, Hidalgo a i., C-173/96 a C-247/96, Zb. s. I-8237, bod 31.

12 — Rozsudok zo 14. apríla 1994, Schmidt, C-392/92, Zb. s. I-1311.

veci samej. Z judikatúry možno odvodiť ďalšie zásady, ktoré sa zaoberajú týmito otázkami.

32. Predovšetkým je jasné to, že relevantný prevod sa môže uskutočniť napriek skutočnosti, že nadobúdateľ je verejným orgánom [13] alebo že predmetný prevod zahŕňa služby, ktoré sú subkontrahované od osôb zo súkromného sektora [14]. Smernice o nadobudnutých právach sa uplatnia tiež, hoci predmetná činnosť vo všeobecnosti je vo vzťahu k činnostiam nadobúdateľa vedľajšia, a nie je spojená s jeho cieľmi. [15]

33. Ani skutočnosť, že prevod tvorí prebratie služieb bývalou zmluvnou stranou, ktoré boli predtým poskytované vo vlastnom mene súkromnou spoločnosťou alebo spoločnosťami, nebráni tomu, aby išlo o relevantný prevod. [16] To platí aj vo vzťahu k skutočnosti, že sporná činnosť je nezisková. Je jasné, že takáto činnosť môže byť na účely smerníc o nadobudnutých právach hospodárskou činnosťou. [17]

34. Navyše Súdny dvor uznal to, že v prípadoch subkontrahovaných činností môže byť požiadavka stanovená v rozsudku vo veci Spijkers, čo sa týka prevodu hmotného majetku závodu, nereálna. Dôvod je jednoduchý. Závod zaoberajúci sa týmto druhom činnosti v skutočnosti nemusí mať nijaký majetok, alebo môže mať iba taký majetok, ktorého dôležitosť je vo vzťahu k celkovému vykonávaniu jeho činností zanedbateľná. Súdny dvor v rozsudku vo veci Schmidt teda rozhodol, že „absencia [hmotného] majetku [nebráni] existencii prevodu“. [18] Vo svojom rozsudku vo veci Süzen [19] stanovil, že „ak je konkrétny hospodársky subjekt schopný v určitých sektoroch fungovať bez toho, aby mal určitý hnuteľný alebo nehnuteľný majetok, zachovanie jeho identity po prevode, ktorý ho ovplyvnil, logicky nemôže závisieť od prevodu takéhoto majetku“ [20].

35. Neznamená to však to, že v každom prípade, v ktorom predmet prevodu tvoria subkontrahované služby, sa majetok stáva irelevantným. Aby sa zásada načrtnutá v bode 33 uplatnila, musia byť dotknuté služby náročné na ľudskú prácu. Naopak, ak si činnosti vykonávané poskytovateľom služby vyžadujú použitie významných strojov a zariadení a nemožno ich považovať za činnosti, ktoré sa v zásade zakladajú na ľudskej pracovnej sile, potom neexistencia prevodu tohto majetku

13 — Pozri rozsudok z 26. novembra 2000, Mayeur, C-175/99, Zb. s. I-7755, bod 33, a článok 1 ods. 1 písm. c) smernice 2001/23.

14 — Rozsudok vo veci Schmidt, už citovaný v poznámke pod čiarou 12, bod 20.

15 — Tamže, bod 14. Pozri tiež článok 1 ods. 1 písm. c) smernice 2001/23.

16 — Rozsudok z 10. decembra 1998, Hernández Vidal a i., C-127/96, C-229/96 a C-74/97, Zb. s. I-8179, bod 35.

17 — Pozri rozsudok vo veci Mayeur, už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 40.

18 — Bod 16. Je ťažké predstaviť si prevod podniku, ktorého predmetom je menší hnuteľný majetok ako v tomto prípade.

19 — Rozsudok z 11. marca 1997, Süzen, C-13/95, Zb. s. I-1259.

20 — Bod 18.

vo významnom rozsahu bude znamenať, že prevedený subjekt si nezachoval svoju identitu. [21]

36. Podobne predmetom prevodu v každom prípade musí byť stabilný hospodársky subjekt, teda „organizované zoskupenie osôb a majetku umožňujúce výkon hospodárskej činnosti, ktorá sleduje konkrétny cieľ“. [22]

37. Skutočnosť, že akýkoľvek majetok, ktorý sa používal na činnosti dotknutého závodu alebo podniku, dala zmluvná strana k dispozícii pôvodnému poskytovateľovi služieb a následne ho dala k dispozícii nadobúdateľovi v rámci prevodu, nemusí brániť tomu, aby bol prevod relevantný. [23] Nie je dôležité, či dotknutý majetok bol zmluvnou stranou určený na „nezávislé hospodárske riadenie“ buď pred prevodom, alebo po prevode. [24]

38. Skutočnosť, že celková pracovná sila pridelená dotknutému závodu alebo podniku bola prenesená ako súčasť prevodu, môže byť relevantný faktor, ktorý je potrebné zohľadniť najmä tam, ako je to v prejednávanom prípade, kde sú dotknuté činnosti pravdepodobne náročné na ľudskú prácu. Nemusí to však byť rozhodujúce [25].

39. Mala by som však spresniť to, že pri odvolávaní sa na majetok (ak nejaký je) použitý v dotknutých závodoch je relevantný každý stroj, zariadenie a/alebo vybavenie, ktoré sa skutočne pri poskytovaní dotknutých služieb používa. Na rozdiel od toho, čo španielska vláda, zdá sa, vo svojich pripomienkach tvrdí, skutočnosť, že v konaní vo veci samej nedošlo k prevodu majetku, ktorý bol použitý pri poskytovaní služieb, ako napríklad budovy, ulice, parky a verejné záhrady, nie je relevantná.

40. Je záležitosťou vnútroštátneho súdu, nie Súdneho dvora, aby vzhľadom na tieto podmienky vykonal skutkové posúdenie a stanovil, či došlo k relevantnému prevodu. Ak a v rozsahu, v akom vnútroštátny súd takéto posúdenie ešte nevykonal, bude ho musieť vykonať predtým, ako sa začne zaoberať otázkami, ktorých sa týka zvyšok týchto návrhov.

21 — Rozsudok z 25. januára 2001, Liikenne, C-172/99, Zb. s. I-745, body 39 a 42.

22 — Pozri rozsudok Mayeur, už citovaný v poznámke pod čiarou 13, bod 32 a citovanú judikatúru. Pozri tiež článok 1 ods. 1 písm. b) smernice 2001/23.

23 — Rozsudok z 20. novembra 2003, Abler, C-340/01, Zb. s. I-14023, bod 43.

24 — Rozsudok z 15. decembra 2005, Güney-Görres a Demir, C-232/04 a C-233/04, Zb. s. I-11237, bod 41.

25 — Pozri návrhy, ktoré predniesol generálny advokát La Pergola vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Süzen, už citovaný v poznámke pod čiarou 19, bod 10. Pozri tiež návrhy, ktoré predniesol generálny advokát Cosmas vo veci, v ktorej bol vydaný rozsudok Hernández Vidal a i., už citovaný v poznámke pod čiarou 16, bod 80.

Pojem „autonómnosť“ podľa článku 6 smernice 2001/23

41. Zatiaľ čo pojmu „prevod“ podľa článku 1 smerníc o nadobudnutých právach sa v judikatúre venuje značná pozornosť, Súdny dvor má prvýkrát rozhodnúť o výklade pojmu „autonómnosť“ v kontexte zastúpenia zamestnancov podľa článku 6 smernice 2001/23.

42. Je zrejmé, že postavenie zastúpenia zamestnancov v rámci pôsobnosti smerníc o nadobudnutých právach, a samozrejme v širšej oblasti sociálnej politiky Európskej únie, je vo všeobecnosti dôležité. Takéto zastúpenie je nevyhnutné z dôvodu „informovanosti a porád s pracovníkmi“, ktoré podporuje článok 137 ES, a tvorí neoddeliteľnú súčasť „dialógu medzi sociálnymi partnermi“, ktorý je stanovený v článku 136 ES. [26]

43. Smernice o nadobudnutých právach nie sú jedinou sekundárnou právnou úpravou prijatou normotvorcom Spoločenstva, z ktorej je dôležitosť tohto postavenia zrejmá. Najmä smernica 2002/14 stanovuje informovanie a/alebo porady na príslušnej úrovni „o aktuálnom a predpokladanom vývoji činnosti a ekonomickej situácie podniku… “, „o situácii, štruktúre a možnom vývoji zamestnanosti v podniku… a o akýchkoľvek plánovaných prognostických opatreniach, najmä ak je ohrozená zamestnanosť“ a „o rozhodnutiach, ktoré pravdepodobne povedú k zásadným zmenám v organizácii práce alebo v zmluvných podmienkach…“. [27] Z článku 4 ods. 2 písm. c) tejto smernice vyplýva, že takéto informovanie a porady sa rozširujú na záležitosti, na ktoré sa vzťahuje smernica 2001/23. [28]

44. Dôležitosť zastúpenia zamestnancov sa odráža aj v judikatúre Súdneho dvora.

26 — Podobné zásady sa odrážajú, okrem iného, v Charte Spoločenstva o základných sociálnych právach pracovníkov, konkrétne v článkoch 7, 17 a 18, na ktoré odkazuje odôvodnenie č. 5 smernice 2001/13 (pozri bod 3 vyššie).

27 — Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve (Ú. v. ES L 80, s. 29; Mim. vyd. 05/004, s. 219), článok 4 ods. 2 písm. a), b) a c).

28 — Pozri tiež smernicu Rady 94/45/ES z 22. septembra 1994 o zriaďovaní Európskej zamestnaneckej rady alebo postupu v podnikoch s významom na úrovni spoločenstva a v skupinách podnikov s významom na úrovni spoločenstva na účely informovania zamestnancov a prerokovania s nimi (Ú. v. ES L 254, s. 64; Mim. vyd. 05/002, s. 232); smernicu Rady 2001/86/ES z 8. októbra 2001, ktorou sa dopĺňajú stanovy európskej spoločnosti v súvislosti s účasťou zamestnancov na riadení (Ú. v. ES L 294, s. 22; Mim. vyd. 06/004, s. 272), a pre úplnosť smernicu Rady 2003/72/ES z 22. júla 2003, ktorou sa dopĺňajú stanovy Európskeho družstva s ohľadom na účasť zamestnancov na riadení (Ú. v. EÚ L 207, s. 25; Mim. vyd. 05/004, s. 338), a smernicu Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).

V rozsudku vo veci Maurissen [29] Súdny dvor rozhodol, že „sloboda vykonávať činnosti v odborovej organizácii predstavuje všeobecnú zásadu pracovného práva“ [30]. V rozsudku vo veci Komisia/Spojené kráľovstvo [31] Súdny dvor rozhodol, že členský štát má povinnosť zaručiť to, aby jeho vnútroštátny právny systém umožňoval voľbu zástupcov zamestnancov na účely ustanovení, ako sú informovanie a porady o prevode podniku obsiahnuté v článku 6 smernice 77/187 (teraz článok 7 smernice 2009/23) [32].

Uplatnenie smernice 2001/23 na podnik, ktorý bol prevedený

45. Na to, aby sa smernica 2001/23 uplatnila na prevod, si musí prevedený podnik, závod, alebo časť závodu zachovať svoju identitu bezprostredne po prevode v súlade s kritériami stanovenými v bodoch 26 až 39 vyššie.

Táto smernica však nevyžaduje, aby sa prevádzaný podnik nezmenil vôbec. Stanovuje iba určité konkrétne ustanovenia, ktoré musí nový zamestnávateľ spĺňať, aby boli práva prevedených zamestnancov chránené.

46. Akékoľvek zmeny, ktoré nový zamestnávateľ na prevedenom subjekte vykoná, môžu mať čisto kozmetický charakter. Ak je to tak, ich vplyv (ak nejaký je) na predmetnú pracovnú silu je pravdepodobne minimálny. V iných prípadoch môže byť ich vplyv výraznejší. Zamestnávateľ, ktorý nedávno prebral podnik v dôsledku relevantného prevodu, si môže oprávnene želať vykonať výrazné reštrukturalizačné procesy. Prijatie takýchto opatrení novým zamestnávateľom môže mať pre prevedených zamestnancov značný význam, ba priam vytvárať obavy. Za týchto okolností úloha, ktorú zohrávajú ich zástupcovia, bude mať vysoký, pravdepodobne základný stupeň dôležitosti. [33] V tomto smere je dôležité, aby článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 zabezpečil to, aby podmienky každej kolektívnej zmluvy uplatniteľnej na prevedených zamestnancov boli pre nového zamestnávateľa záväzné ešte minimálne jeden rok po prevode.

29 — Rozsudok z 18. januára 1990, Maurissen a Union Syndicale/Dvor audítorov Európskych spoločenstiev, C-193/87 a C-194/87, Zb. s. I-95.

30 — Bod 21.

31 — Rozsudok z 8. júna 1994, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-382/92, Zb. s. I-2435.

32 — Bod 24.

33 — V tomto kontexte je potrebné zohľadniť, že smernica nestanovuje, že prevedení zamestnanci nemôžu byť nikdy a za žiadnych okolností prepustení; v skutočnosti článok 4 ods. 1 výslovne stanovuje: „toto ustanovenie však nebráni prepúšťaniu, ku ktorému môže dôjsť z hospodárskych, technických alebo organizačných dôvodov zahŕňajúcich zmeny týkajúce sa pracovníkov“.

47. Vzhľadom na tieto okolnosti je potrebné poskytnúť výklad odkazu stanoveného v článku 6 tejto smernice na podnik alebo závod, ktorý si zachová autonómnosť.

Majú sa pojmy „identita“ podľa článku 1 ods. 1 písm. b) a „autonómnosť“ podľa článku 6 smernice 2001/23 vykladať rovnako?

48. Španielska vláda tvrdí, že pojem „autonómnosť“ podľa článku 6 smernice 2001/23 sa musí vykladať ako ekvivalent alebo obdoba pojmu prevod, v rámci ktorého si prevedená hospodárska činnosť „zachováva svoju identitu“, a teda ide o relevantný prevod na účely článku 1.

49. S týmto tvrdením nesúhlasím.

50. Zo znenia článku 6 je zrejmé, že to, čo sa myslí pod pojmom „autonómnosť“ podľa článku 6 a pod pojmom „identita“ podľa článku 1, nemôže byť to isté. Ak by to tak nebolo, potom by ani úvodné znenie prvého pododseku článku 6 ods. 1 („*ak* si podnik, podnikateľská činnosť alebo časť podniku alebo závodu *zachová autonómnosť*“ [34]), ani odkaz vo štvrtom pododseku článku 6 ods. 1 na situáciu, keď si podnik nezachová autonómnosť, nemali zmysel. [35]

51. Je zrejmé, že otázku, či si podnik zachoval autonómnosť na účely článku 6, je potrebné riešiť po tom, ako sa stanovilo, že išlo o relevantný prevod na účely článku 1.

52. Z toho teda vyplýva, že pojem „autonómnosť“ musí mať samostatný výklad. Nemôže sa teda vykladať spôsobom, v dôsledku ktorého by mal rovnaký význam ako pojem „identita“ podľa článku 1 ods. 1 písm. b).

53. Predpokladajme, že podnik, ktorý si zachoval identitu, je prevedený [teda došlo k relevantnému prevodu na účely článku 1 ods. 1 písm. b), ktorý sa vykladá v spojení s článkom 1 ods. 1 písm. a)]. Čo bude nasledovať? Domnievam sa, že sú tu v podstate dve možnosti. Po prevode môže byť prevedený subjekt roztrieštený a pohltený závodom nadobúdateľa. Druhou možnosťou je, že bude pokračovať vo svojej prevádzke ako identifikovateľný subjekt v rámci podniku nadobúdateľa.

34 — Kurzívou zvýraznila generálna advokátka.

35 — Pozri v tomto zmysle rozsudok vo veci Klarenberg, už citovaný v poznámke pod čiarou 4, bod 50. Posledné slová tohto bodu majú jasne za cieľ obsiahnuť prípady, v ktorých si prevedený hospodársky subjekt zachoval autonómnosť (teda uplatnenie prvého pododseku článku 6 ods. 1), a tie prípady, v ktorých si hospodársky subjekt autonómnosť nezachoval (na ktoré sa vzťahuje štvrtý pododsek článku 6 ods. 1).

54. Podľa mňa treba k problému definície pojmu „autonómnosť“ stanoveného v článku 6 pristupovať na základe týchto skutočností. Preferovaný výklad však musí tiež odrážať tú skutočnosť, že zastúpenie zamestnancov má pri prevádzke každého podniku alebo závodu zásadný význam. [36] Musí odrážať cieľ smernice 2001/23, teda „pracovné podmienky“ (vo všeobecnom ponímaní tohto pojmu) prevedených zamestnancov by nemali byť, pokiaľ je to možné a reálne, ovplyvnené prevodom. Musí tiež odrážať každodennú realitu, že nový zamestnávateľ môže po prevode vykonať organizačné zmeny. V dôsledku toho zachovanie samostatného zastúpenia prevedených zamestnancov už nemôže byť primerané alebo vhodné ako spôsob vyjadrenia záujmov pracovnej sily.

55. Komisia vo svojom vyhlásení z roku 1997 [37] uviedla, že požiadavka autonómnosti je splnená vtedy, keď prevedený podnik „naďalej existuje ako samostatne fungujúci celok a nie je pohltený komplexnejšou štruktúrou“ [38]. Takmer rovnaký prístup zastávala Komisia vo svojej správe z roku 2007 [39], v ktorej je použitá fráza „naďalej existuje ako samostatná funkčná jednotka a nie je pohltený komplexnejšou štruktúrou“ [40].

56. Komisia vo svojich písomných pripomienkach v prejednávanom prípade navrhuje mierne komplexnejšiu podmienku. Tvrdí, odvolávajúc sa na rozsudok vo veci Klarenberg [41], že podmienka, na základe ktorej možno stanoviť to, či si subjekt zachoval autonómnosť, spočíva v tom, či si subjekt po prevode ponechá osobitnú organizačnú štruktúru rôznych prvkov prevedenej výroby určených prevádzkovateľom. V dôsledku toho si subjekt nezachová autonómnosť, ak, napriek zachovaniu funkčnej väzby vzájomnej závislosti a dopĺňania sa medzi týmito faktormi prevedenej výroby (takéto prepojenie je potrebné na to, aby si prevádzaný subjekt zachoval po prevode svoju identitu), sú tieto prvky po prevode začlenené do novej a odlišnej organizačnej štruktúry.

57. Komisia tvrdí, že takýto prístup je v súlade s cieľmi vyplývajúcimi z článku 6. Tento článok podmieňuje trvanie mandátu a funkcií zástupcov zamestnancov zachovaním autonómnosti subjektu, pretože ak by táto

36 — Pozri body 42 až 44 vyššie.

37 — Vyhlásenie Komisie zo 4. marca 1997 o prevedených právach pracovníkov v prípadoch prevodov podnikov [*neoficiálny preklad*] [KOM(97) 334 v konečnom znení].

38 — Bod 2.7.

39 — Správa Komisie o smernici 2001/23 z 18. júna 2007 [*neoficiálny preklad*] [KOM(2007) 334 v konečnom znení].

40 — Nemyslím si, že by sa nepatrnej zmene znenia (prinajmenšom v anglickej verzii) mal pripisovať nejaký význam, pokiaľ ide o rozdielne znenie dvoch dokumentov Komisie. Francúzske jazykové verzie týchto dokumentov sú z praktických dôvodov rovnaké.

41 — Už citované v poznámke pod čiarou 4. Pozri body 47 a 48.

autonómnosť zanikla, dotknutí zamestnanci by popri existujúcej pracovnej sile, ktorá už bude mať svoje vlastné zastúpenie, boli pohltení organizáciou nadobúdateľa podniku. Ak by zamestnanci, ktorí poskytujú tie isté služby a vykonávajú tie isté funkcie, mali rozdielnych zástupcov, išlo by jasne o „zbytočný, kontraproduktívny a potenciálny zdroj konfliktu“. Podobne je však jasné to, že iba jednoduché nahradenie tých, ktorí vedú podnik, nevyvoláva otázky tejto povahy. Nemalo by to teda odôvodňovať skončenie mandátov dotknutých zástupcov.

58. Komisia tiež tvrdí, že výklad, ktorý navrhuje, je nevyhnutný na to, aby poskytol prvému pododseku článku 6 ods. 1 smernice 2001/23 praktický účinok. Prevod podniku je napokon takmer vždy sprevádzaný nahradením najvyššieho vedenia podniku.

59. Súhlasím s Komisiou, ale pod jednou dôležitou podmienkou. Podľa môjho názoru je nevyhnutné, aby podmienka, ktorá sa má uplatniť, po prevode zohľadnila organizačnú realitu dotknutého subjektu. Zmena, ktorá má čisto kozmetickú povahu, nebude mať na túto realitu vplyv. Takisto nebude mať na realitu vplyv ani menšia zmena, ktorá nemá podstatný dosah na podstatu tejto organizačnej štruktúry. Ak by sa však akákoľvek zmena, akokoľvek kozmetická alebo malá, pokladala za postačujúcu na spochybnenie autonómnosti prevedeného subjektu, pre bezcharakterného zamestnávateľa by bolo jednoduché zbaviť prevedených zamestnancov výhody trvania ich zastúpenia. To by bolo v rozpore s podstatou a cieľom smernice 2001/23.

60. Španielska vláda tvrdí, že prvok, ktorý je potrebné zohľadniť, pokiaľ ide o stanovenie toho, či sa po prevode zachovala autonómnosť, je identita pracovnej sily, ktorá volila dotknutých zástupcov. Inými slovami, tak ako tomuto tvrdeniu rozumiem ja, ak identifikovateľné zoskupenie zamestnancov pred prevodom volilo niekoľkých zástupcov a toto zoskupenie ostalo po prevode samostatnou jednotkou, je logické domnievať sa, že sa autonómnosť zachovala.

61. Súhlasím s tým, že takáto podmienka môže byť v praxi užitočná, avšak za predpokladu, že sa uplatní obozretne. Bolo by napríklad nesprávne vyžadovať úplnú identitu. Podľa španielskej vlády vnútroštátna právna úprava upravujúca trvanie mandátu zástupcov zamestnancov stanovuje funkčné obdobie na štyri roky.[42] V mnohých prípadoch musí existovať reálna možnosť, že zloženie zoskupenia dotknutých zamestnancov bude už v čase, keď dôjde k prevodu podniku,

42 — Článok 67 ods. 3 španielskeho štatútu zamestnancov.

zmenené, dokonca možno na nerozoznanie, a prinajmenšom značne.

62. Uvedené pripomienky postačujú na zodpovedanie osobitnej otázky položenej vnútroštátnym súdom, konkrétne, čo sa myslí pod pojmom „autonómnosť“, ktorý je stanovený v článku 6 smernice 2001/23. Na to, aby bola otázka vnútroštátneho súdu zodpovedaná riadne a aby sa primerane venovala pozornosť rôznym aspektom predloženým španielskou vládou, je však nevyhnutné preskúmať článok 6: najmä škálu okolností, v rámci ktorých zastúpenie zamestnancov po relevantnom prevode trvá, a ak trvá, tak za akých podmienok.

Štruktúra člán33ku 6

63. Článok 6 smernice 2001/23 sa delí na päť častí (z ktorých sa prvé štyri javia ako pododseky článku 6 ods. 1 a posledná ako článok 6 ods. 2). Prvá časť sa uplatní vtedy, ak si podnik po prevode zachová svoju autonómnosť. V tomto prípade „postavenie a funkcia zástupcov alebo zastúpenia zamestnancov dotknutých prevodom sa zachová za takých istých podmienok, za akých existovala pred dňom prevodu na základe ustanovení zákonov, iných právnych predpisov a správnych opatrení alebo dohody“ (prvý pododsek článku 6 ods. 1). Inými slovami, ak si podnik zachová autonómnosť, uplatní sa *status quo*. Po prevode sú prevedení zamestnanci zastupovaní presne tak, ako to bolo pred prevodom, na základe vnútroštátnych pravidiel uplatniteľných na takéto zastúpenie.

64. Táto časť má však dve výnimky. Prvá je tá, ktorá vyplýva zo znenia prvého pododseku článku 6 ods. 1, konkrétne „za predpokladu, že podmienky nevyhnutné na vytvorenie zastúpenia zamestnancov sú splnené“. Touto výnimkou sa budem zaoberať neskôr. [43]

65. Druhá časť predstavuje takisto výnimku z prvej časti. Uplatní sa vtedy, ak podľa relevantných vnútroštátnych ustanovení alebo praxe v dotknutom členskom štáte alebo za podmienok dohody uzatvorenej so zástupcami prevedených zamestnancov „podmienky nevyhnutné na opätovné menovanie zástupcov zamestnancov alebo opätovné ustanovenie zastúpenia zamestnancov sú splnené“ (druhý pododsek článku 6 ods. 1). V takom

43 — Pozri body 70 a 74 nižšie.

prípade sa ustanovenia prvého pododseku neuplatnia. Dôvod je zrejmý. Vzhľadom na to, že na dotknutých zamestnancov budú dohliadať novozvolení zástupcovia, nie je viac potrebné zachovať postavenie a funkcie ich predchádzajúcich zástupcov. „Politická" požiadavka stanovená v prvej časti teda odpadáva.

66. Tretia časť sa uplatní iba v prípadoch platobnej neschopnosti prevodcu. V tomto smere „môžu" členské štáty podniknúť potrebné kroky na zabezpečenie toho, aby prevedení zamestnanci mali riadne zastúpenie až do nového zvolenia alebo určenia zástupcov zamestnancov (tretí pododsek článku 6 ods. 1). Keďže otázka platobnej neschopnosti v konaní pred vnútroštátnym súdom nevznikla, nebudem sa ňou ďalej zaoberať.

67. Štvrtá časť sa uplatní vtedy, ak si prevedený podnik, závod alebo časť podniku alebo závodu nezachová autonómnosť. Ak by to bol tento prípad, členské štáty majú povinnosť prijať potrebné opatrenia, ktoré zabezpečia, aby prevedení zamestnanci, ktorí mali zastúpenie pred prevodom, mali aj naďalej riadne zastúpenie v období, počas ktorého dôjde k opätovnému ustanoveniu alebo opätovnému vymenovaniu zastúpenia zamestnancov (štvrtý pododsek článku 6 ods. 1).

68. Potiaľto je systém článku 6 zrejmý. Okrem prípadov platobnej neschopnosti majú byť prevedení zamestnanci v každom prípade, keď došlo k relevantnému prevodu, po prevode zastúpení. Toto zastúpenie sa vytvorí i) „prenesením" existujúceho zastúpenia (ak si podnik zachová autonómnosť a nevzniknú podmienky potrebné na nové zastúpenie) alebo ii) novým zastúpením (ak tieto podmienky vzniknú) alebo iii) formou „udržania funkcie", prostredníctvom ktorej sú zamestnanci naďalej zastúpení v období, počas ktorého dôjde k opätovnému ustanoveniu alebo opätovnému menovaniu zastúpenia zamestnancov (ak si podnik nezachová autonómnosť).

69. V niektorých prípadoch sa však predpokladá trochu nižší stupeň ochrany.

70. Piata časť sa týka situácie, ktorá je opísaná v článku 6 ods. 2. Uplatní sa vtedy, ak „v dôsledku prevodu" uplynie funkčné obdobie zástupcov zamestnancov dotknutých prevodom. Za týchto okolností majú členské štáty povinnosť zaručiť to, aby zástupcovia prevedených zamestnancov naďalej požívali ochranu poskytovanú vnútroštátnym právom a praxou. Príklad týchto okolností, v rámci ktorých sa môže toto ustanovenie uplatniť, je možné nájsť vo výnimke stanovenej v prvom pododseku článku 6 ods. 1, ktorý podmieňuje prenesenie zastúpenia zamestnancov

požiadavkou, že „podmienky nevyhnutné na vytvorenie zastúpenia zamestnancov sú splnené“.

71. Ustanovenie je potrebné, pretože smernice o nadobudnutých právach majú (alebo mali) za cieľ dosiahnuť iba čiastočnú harmonizáciu právnych predpisov členských štátov v oblasti pracovného práva. [44] Ak zvážime veľké odchýlky z hľadiska právnych predpisov, ako aj praxe, ktoré v tejto oblasti medzi členskými štátmi existujú, čokoľvek iné by bolo nemožné dosiahnuť. To sa odráža napríklad v odôvodnení č. 5 smernice 2001/86 [45], ktoré sa odvoláva na „veľkú rozmanitosť pravidiel a praxe existujúcej v členských štátoch, pokiaľ ide o spôsob, akým sa zástupcovia zamestnancov zapájajú do rozhodovania v rámci družstiev [spoločností – *neoficiálny preklad*]“.

72. V dôsledku toho sa smernica 2001/23 môže uplatniť na rôzne situácie rozličnými spôsobmi – najmä ako v tomto prípade, ak je jedna strana prevodu verejný orgán. V rozsudku vo veci Mayeur sa od Súdneho dvora žiadalo, aby sa zaoberal situáciou, v rámci ktorej došlo k prevodu činností na zamestnávateľa vo verejnom sektore, čo viedlo k prepusteniu žalobcu vo veci samej. Rozhodol, že smernica sa na prevod uplatnila. Nerozhodol však o tom, že ak vnútroštátne právo stanovovalo ukončenie pracovných zmlúv v prípade prevodu zo súkromného do verejného sektora, takéto ustanovenie bolo nezlučiteľné so smernicou 77/187. Skôr rozhodol, že akékoľvek prepustenie, ku ktorému došlo na základe uplatnenia tohto práva, by znamenalo podstatnú zmenu pracovných podmienok v súlade s tým, čo dnes tvorí článok 4 ods. 2 smernice 2001/23, s tým výsledkom, že prepustenie sa musí považovať za vyplývajúce z konania nového zamestnávateľa vo verejnom sektore. [46]

73. Podobne v rozsudku vo veci Delahaye [47], v ktorom bol zamestnankyni znížený plat v dôsledku vnútroštátnych právnych predpisov uplatniteľných na prevod zo súkromného sektora na zamestnávateľa z verejného sektora, Súdny dvor po tom, ako poznamenal, že smernica 77/187 nebráni uplatneniu vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré upravujú ukončenie pracovných zmlúv v rámci súkromného práva v prípade prevodu činnosti na právnickú osobu zriadenú podľa verejného práva, rozhodol, že sa musí uplatniť to isté, ak uplatnenie vnútroštátnych pravidiel upravujúcich postavenie štátnych zamestnancov

44 — Pokiaľ ide o smernicu 77/187, pozri okrem iného rozsudok vo veci Daddy's Dance Hall, už citovaný v poznámke pod čiarou 5, bod 16, a rozsudok zo 6. novembra 2003, Martin a i., C-4/01, Zb. s. I-12859, bod 41. Pokiaľ ide o smernicu 2001/23, pozri rozsudok vo veci Juuri, už citovaný v poznámke pod čiarou 7, bod 23.

45 — Už citovaná v poznámke pod čiarou 28.

46 — Bod 56.

47 — Rozsudok z 11. novembra 2004, Delahaye, C-425/02, Zb. s. I-10823.

znamená zníženie odmeny zamestnancov, ktorých sa prevod týka. [48]

Dvojité zastúpenie pracovnej sily

74. Práve tak ako vnútroštátne pravidlá, ktoré spôsobujú, že odmena splatná zamestnancovi po relevantnom prevode sa zníži alebo že zamestnanec môže byť dokonca prepustený pod podmienkou primeraných záruk, nemusia byť nezlučiteľné so smernicou 2001/23, tak aj smernica nebráni uplatňovaniu vnútroštátnych pravidiel, ktoré môžu viesť, či už priamo alebo nepriamo, k tomu, aby sa zabránilo „preneseniu" systému zastúpenia zamestnancov. Zastávam názor, že to tak môže byť napríklad v rámci niektorých vnútroštátnych právnych systémov, na základe ktorých sa ustanovenia upravujúce zastúpenie zamestnancov vo verejnom sektore líšia od tých, ktoré sa uplatňujú na zamestnancov v súkromnom sektore. To je účel výnimky stanovenej na konci prvého pododseku článku 6 ods. 1.

75. To samozrejme neznamená, že by dotknutí zamestnanci za týchto okolností ostali úplne bez ochrany. Článok 6 ods. 2 zaručuje, že to tak nebude. To, aká ochrana bude v danom prípade poskytnutá, a či sa relevantné ustanovenia uplatnia, je však záležitosťou zákonov a/alebo praxe členských štátov.

76. Preskúmanie si vyžadujú ešte ďalšie dve tvrdenia predložené španielskou vládou.

48 — Body 32 a 33.

77. Po prvé španielska vláda tvrdí, že výklad pojmu „autonómnosť" podľa článku 6 ods. 1 smernice 2001/23, ktorý by v prejednávanom prípade mohol mať účinok trvania existujúceho zastúpenia zamestnancov, by v rámci pracovnej sily nového zamestnávateľa vytváral formu „dvojitého zastúpenia". Ak by existujúca pracovná sila už bola náležite zastúpená, mohlo by to spôsobiť vážny praktický problém. Takýto záver je teda neprípustný.

78. Ak a v rozsahu, v akom sa na túto skutkovú situáciu uplatní prvý pododsek článku 6 ods. 1, takéto dvojité zastúpenie je nevyhnutným dôsledkom uplatnenia článku 6 ods. 1, zamestnávateľ to musí jednoducho prijať.

79. Ak by však skutočná situácia bola taká, že sa na ňu uplatnia ustanovenia druhého alebo štvrtého pododseku článku 6 ods. 1 alebo článku 6 ods. 2, problém dvojitého zastúpenia by dokonca ani nevznikol, alebo ak by aj vznikol, obdobie jeho trvania by bolo relatívne krátke.

80. Prvé tvrdenie španielskej vlády teda musí byť zamietnuté.

Diskriminácia a zásada rovnosti zaobchádzania, právo zapojiť sa do činností odborovej organizácie a potreba zohľadniť záujmy nadobúdateľa

81. Po druhé španielska vláda zastáva názor, že ak by sa predpokladalo, že autonómnosť v prejednávanom prípade bola zachovaná, výsledok by bol diskriminačný, pokiaľ ide o zástupcov zamestnancov a zástupcov odborovej organizácie existujúcej pracovnej sily nového zamestnávateľa. Absencia akýchkoľvek nových volieb vyplývajúcich z prevodu by viedla k organizačnej nerovnováhe v rámci nového zamestnávateľa a k ujme spôsobenej nielen odborovej organizácii, ktorá už je zastúpená v rámci tohto subjektu, ale aj zástupcom dotknutej pracovnej sily. Takáto nerovnováha by mohla porušovať zásadu rovnosti zaobchádzania a mohla by oslabiť slobodu zástupcov existujúcej pracovnej sily obce zúčastňovať sa na činnostiach odborovej organizácie. Takýto výsledok by navyše nezohľadňoval ekonomickú ujmu, ktorá by vznikla novému zamestnávateľovi, čo by viedlo k potrebe poskytnúť zástupcom prevedených zamestnancov to, čo návrh na začatie prejudiciálneho konania označuje slovným spojením „hodiny venované odborárskej činnosti“, teda čas, v rámci ktorého môžu svoje činnosti vykonávať. [49]

82. S týmito tvrdeniami nesúhlasím.

83. Je pravda, že uplatnenie prvého pododseku článku 6 ods. 1 smernice 2001/23 na prevedených zamestnancov by mohlo viesť v určitej miere k stavu, ktorý španielska vláda označuje ako „organizačná nerovnováha“ v rámci organizácie nového zamestnávateľa. Jedným z účinkov prenesenia zastúpenia týchto zamestnancov by skutočne mohlo byť to, že by sa zvýšilo administratívne zaťaženie zahrnuté v zastúpení pracovnej sily už zamestnanej novým zamestnávateľom.

84. Takýto účinok sa však musí vnímať v kontexte smernice 2001/23 ako celku, ktorej hlavným cieľom, ako som už spomenula, je zaručiť práva zamestnancov pri zmene zamestnávateľa tým, že im dáva možnosť pokračovať v pracovnom pomere s nadobúdateľom za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevodcom. [50] Na základe smernice budú v dôsledku prevodu na nový pracovnoprávny vzťah prevedené nielen práva týkajúce sa zastúpenia zamestnancov, ale aj podmienky zamestnávania pracovnej sily prevedeného subjektu. Tieto podmienky zamestnávania môžu byť lepšie alebo horšie (ako celok alebo sčasti)

49 — Podľa Komisie článok 68 španielskeho štatútu zamestnancov stanovuje, že zástupcom zamestnancov by mal byť pridelený mesačný kredit „hodín venovaných odborárskej činnosti“, ktorý sa líši v závislosti od veľkosti dotknutého podniku. V prípade podniku do 100 zamestnancov napríklad kredit 15 hodín. V prípade podniku, ktorý má viac ako 751 zamestnancov, kredit 40 hodín.

50 — Pozri bod 28 vyššie.

ako tie, ktoré sa týkajú existujúcej pracovnej sily nového zamestnávateľa. Je nevyhnutné, že istá nerovnováha pravdepodobne vznikne. Nie je to dôsledok inherentnej nezákonnosti uplatňovania článku 6 ods. 1 smernice 2001/23, ale uplatňovania smernice ako celku.

87. Rozdiel, ktorý tu môže vzniknúť, vyplýva z kontextu prebratia smernice 2001/23 a z jej hlavného cieľa. V tomto smere sa domnievam, že nedošlo k žiadnej diskriminácii a porušeniu zásady rovnosti zaobchádzania. Dve kategórie dotknutých zamestnancov sa v rámci podmienok politiky Spoločenstva, ktorá sa uplatňuje, neocitli v porovnateľných situáciách. Výsledkom uplatnenia tejto politiky je vytvorenie dvoch rôznych situácií v rámci toho istého podniku. Prvú z nich predstavujú noví zamestnanci, ktorých podmienky boli prevedené na základe uplatnenia zákona. Druhú predstavuje existujúca pracovná sila. Dôvodne sa môžu uplatniť rozdielne pravidlá.

85. Pokiaľ ide o vyjadrenia týkajúce sa údajnej diskriminácie a porušenia zásady rovnosti zaobchádzania, podľa ustálenej judikatúry zásada rovnosti zaobchádzania alebo zákazu diskriminácie vyžaduje, aby sa s porovnateľnými situáciami nezaobchádzalo rozdielne a s rôznymi situáciami rovnako, pokiaľ to nie je objektívne odôvodnené. [51]

88. Dokonca aj keby boli obe predmetné situácie porovnateľné, zastávam názor, že akýkoľvek rozdiel medzi týmito situáciami by bol objektívne odôvodnený vzhľadom na účel smernice 2001/23, ktorým je zaručiť, pokiaľ je to možné a reálne, aby zamestnanci neboli v dôsledku prevodu znevýhodnení.

86. Pri skúmaní otázok porovnateľnosti Súdny dvor rozhodol, že je nevyhnutné zohľadniť všetky otázky, ktoré charakterizujú sporné situácie [52]. Tieto prvky, a tým aj ich porovnateľný charakter, „je potrebné určiť a posúdiť najmä s ohľadom na predmet a cieľ aktu Spoločenstva, ktorý vytvára predmetný rozdiel“ [53].

89. Pokiaľ ide o tvrdenie, že právo existujúcej pracovnej sily zúčastňovať sa na činnostiach odborovej organizácie by bolo oslabené, Súdny dvor skutočne rozhodol, že toto právo je „základnou zásadou pracovného práva“. V odôvodnení poskytnutom španielskou vládou však nenachádzam nič, čo by naznačovalo, že by takéto právo bolo v rámci okolností,

51 — Pozri napríklad rozsudky z 10. januára 2006, IATA a ELFAA, C-344/04, Zb. s. I-403, bod 95, a z 10. júla 2008, Emirates Airlines, C-173/07, Zb. s. I-5237, bod 39.

52 — Pozri rozsudok zo 16. decembra 2008, Arcelor Atlantique a Lorraine a i., C-127/07, Zb. s. I-9895, bod 25.

53 — Tamže, bod 26 a citovaná judikatúra.

aké boli opísané, materiálne oslabené alebo neprimerane oslabené.

90. Pokiaľ ide o tvrdenie týkajúce sa potenciálnej škody vzniknutej novému zamestnávateľovi, je síce pravda, že Súdny dvor uznal, že záujmy 20tohto zamestnávateľa by mali byť zohľadnené [54], ale podľa môjho názoru takýto prístup nemôže byť povýšený nad hlavnú zásadu výkladu smernice natoľko, aby došlo k negácii jasného znenia jej ustanovení a k oslabeniu ich *effet utile*.

Uplatnenie na konanie pred vnútroštátnym súdom

91. Zostáva samozrejme na vnútroštátnom súde, aby uplatnil zásady stanovené v rozsudku Súdneho dvora v tejto veci na skutkové okolnosti vo veci samej, zohľadniac najmä vnútroštátne pravidlá a prax, ktoré sú relevantné.

54 — Rozsudok z 9. marca 2006, Werhof, C-499/04, Zb. s. I-2397, bod 31.

92. Pre posúdenie autonómnosti vnútroštátnym súdom však pravdepodobne budú relevantné tieto skutočnosti:

— kontinuita funkcií a služieb poskytovaných prevedenými zamestnancami,

— rozsah, v akom prevedení zamestnanci naďalej tvoria samostatnú fungujúcu jednotku v ich zamestnaní v rámci podniku nadobúdateľa (v tomto prípade mesto),

— rozsah, v akom priami nadriadení týchto zamestnancov zostávajú nezmenení,

— rozsah, v akom zamestnanci, ktorí volili dotknutých zástupcov, zostávajú nezmenení (hoci z dôvodov uvedených v bode 61 vyššie je toto podmienka, ktorá sa musí uplatniť voľne),

— rozsah, v akom akékoľvek významné reštrukturalizačné procesy, ktoré po prevode vykonal nadobúdateľ, mohli viesť k tomu, aby prevedený subjekt prišiel o svoju organizačnú a finančnú nezávislosť.

Komisia správne poznamenáva, zmena tejto povahy je po akomkoľvek relevantnom prevode prakticky nevyhnutná.

93. Na druhej strane chcem zdôrazniť, že vnútroštátny súd nemal zohľadniť iba nepatrné reštrukturalizačné procesy, ktoré po prevode vykonal nadobúdateľ. Napríklad samotné premiestnenie prevádzky, odkiaľ zamestnanci vykonávajú prácu, bude mať iba veľmi nepravdepodobne zmysluplný vplyv na zachovanie autonómnosti. To isté by platilo aj o akejkoľvek zmene identity klientely, voči ktorej si prevedení zamestnanci plnili povinnosti.

95. Napokon španielska vláda tvrdila, že pravidlá stanovené v článku 67 ods. 1 španielskeho štatútu zamestnancov [55] znamenajú, že je to skôr druhý, a nie prvý pododsek článku 6 ods. 1 smernice 2001/23, ktorý by sa mal na zastúpenie prevedených zamestnancov uplatniť. To môže znamenať, že uplatnenie týchto pravidiel bude mať za následok, že „podmienky nevyhnutné na opätovné menovanie zástupcov zamestnancov alebo opätovné ustanovenie zastúpenia zamestnancov sú splnené“. Či skutočne ide alebo nejde o tento prípad, je záležitosťou vnútroštátneho súdu.

94. Akákoľvek zmena najvyšších nadriadených prevedených zamestnancov je takisto faktor, ktorý by sa nemal zohľadňovať. Ako

55 — Pozri pod 9 vyššie.

Návrh

96. Vzhľadom na uvedené úvahy navrhujem, aby na prejudiciálnu otázku, ktorú položil Juzgado de lo Social Único de Algeciras, Súdny dvor odpovedal takto:

Na účely článku 6 ods. 1 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 si podnik, závod, časť podniku alebo závodu zachová autonómnosť, ak si po prevode ponechá osobitnú organizačnú štruktúru určenú nadobúdateľom, pokiaľ ide o rôzne prvky prevedenej výroby. Subjekt si naopak nezachová autonómnosť, ak napriek zachovaniu funkčnej väzby vzájomnej závislosti a dopĺňania sa medzi týmito faktormi prevedenej výroby sú tieto prvky po prevode začlenené do novej a odlišnej organizačnej štruktúry. Pri uplatnení tejto podmienky je nevyhnutné po prevode zohľadniť organizačnú realitu dotknutého subjektu.