ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)
z 11. novembra 2004 *

Vo veci C-425/02,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Cour administrative (Luxembursko) z 21. novembra 2002 a doručený Súdnemu dvoru 25. novembra 2002, ktorý súvisí s konaním:

Johanna Maria Delahaye, vydatá Boor,

proti

Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda druhej komory C. W. A. Timmermans, sudcovia C. Gulmann a N. Colneric (spravodajkyňa),

* Jazyk konania: francúzština.

generálny advokát: P. Léger,
tajomník: M. Múgica Arzamendi, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 6. mája 2004,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Johanna Maria Delahaye, vydatá Boor, v zastúpení: R. Assa a N. Prüm-Carré, avocats,

— luxemburská vláda, v zastúpení: S. Schreiner, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci A. Rukavina, avocat,

— talianska vláda, v zastúpení: I. M. Braguglia a D. Del Gaizo, splnomocnení zástupcovia, za právnej pomoci A. Gingolo, avvocato dello Stato,

— portugalská vláda, v zastúpení: L. Inez Fernandes a M. A. Seiça Neves, splnomocnení zástupcovia,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: A. Aresu a D. Martin, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 17. júna 2004,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa v podstate týka výkladu smernice 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 [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 61, s. 26).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi pani Delahaye, vydatou Boor, a ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative (minister pre verejnú službu a reformu správy), ktorého predmetom je rozhodnutie o zamietnutí zachovať odmenu podľa pracovnej zmluvy uzavretej medzi pani Delahaye a Foprogest ASBL (neziskové združenie) (ďalej len „Foprogest"), právnickou osobou súkromného práva, po prevode podniku tohto združenia na luxemburský štát.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Článok 1 ods. 1 smernice 77/187 stanovuje:

„Táto smernica sa vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo časť podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa v dôsledku zmluvného prevodu alebo zlúčenia." [*neoficiálny preklad*]

4 Článok 2 smernice stanovuje:

„Na účely tejto smernice:

...

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,

..." [*neoficiálny preklad*]

5 Článok 3 ods. 1 a 2 tejto smernice stanovujú:

„1. Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu v zmysle článku 1 ods. 1, prechádzajú z dôvodu prevodu na nadobúdateľa.

...

2. Po prevode v zmysle článku 1 ods. 1 nadobúdateľ naďalej zachováva pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve v rozsahu, v akom platili podľa tejto zmluvy pre prevádzateľa, až do dňa ukončenia alebo zániku kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia účinnosti, alebo uplatňovania inej kolektívnej zmluvy.

Členské štáty môžu obmedziť obdobie zachovávania týchto podmienok s výhradou, že nebude kratšie ako jeden rok.“ [*neoficiálny preklad*]

6 Článok 4 smernice znie takto:

„1. Prevod podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu nemôže byť sám osebe dôvodom na prepúšťanie z práce zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa. Toto

ustanovenie však nebráni prepúšťaniu, ku ktorému môže dôjsť z hospodárskych, technických alebo organizačných dôvodov vyžadujúcich zmeny stavu zamestnancov.

...

2. Ak dôjde k ukončeniu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, že prevod v zmysle článku 1 ods. 1 má za následok podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa bude pripisovať zamestnávateľovi." [*neoficiálny preklad*]

7 Smernica 77/187 bola zmenená a doplnená smernicou Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 (Ú. v. ES L 201, s. 88), ktorej lehota na prebratie podľa jej článku 2 uplynula 17. júla 2001.

8 Smernica 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), kodifikovala smernicu so zreteľom na zmeny uskutočnené smernicou 98/50.

Vnútroštátna právna úprava

9 Článok 36 zákona z 24. mája 1989 sur le contrat de travail (o pracovnej zmluve) (Mémorial A 1989, s. 611, ďalej len „zákon z 24. mája 1989) stanovuje:

„(1) Ak nastane zmena v postavení zamestnávateľa najmä v dôsledku dedenia, predaja, fúzie, transformácie fondov, zmeny právnej formy na spoločnosť, pracovné zmluvy platné v deň zmeny, zostávajú medzi novým zamestnávateľom a zamestnancami podniku zachované.

(2) Prevod podniku najmä na základe zmluvného prevodu alebo fúzie nie je sám osebe dôvodom na prepúšťanie zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa.

Ak dôjde k ukončeniu pracovnej zmluvy z dôvodu, že prevod má za následok podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy sa bude pripisovať zamestnávateľovi.

..."

10 Článok 37 tohto zákona znie:

„Každá zmena v neprospech zamestnanca, ktorá sa týka podstatných ustanovení pracovnej zmluvy, musí byť oznámená zamestnancovi formou a v lehotách uvedených v článkoch 19 a 20 a musí byť stanovený dátum, odkedy je zmena účinná; inak je neplatná. Zamestnanec môže požadovať, aby bol oboznámený s dôvodmi zmeny a zamestnávateľ je povinný tieto dôvody uviesť formou a v lehotách stanovených v článku 22.

...

Ukončenie pracovnej zmluvy v dôsledku toho, že zamestnanec odmietne prijať oznámenie o zmenách, sa považuje za výpoveď zo strany zamestnávateľa, ktorú je možné napadnúť žalobou uvedenou v článku 28."

11 Podmienky a výšku odmien zamestnancov luxemburskej štátnej správy určuje veľkovojvodská vyhláška.

Spor vo veci samej

12 Pani Delahaye, vydatá Boor, bola zamestnaná vo Foprogeste. Jej odmena nebola dohodnutá v kolektívnej zmluve.

13 Účelom združenia Foprogest bola najmä podpora a vykonávanie vzdelávacích opatrení, ktoré boli určené na zlepšenie sociálnej a profesionálnej situácie uchádzačov o zamestnanie a nezamestnaných s cieľom umožniť im opätovné zaradenie do pracovného procesu. Prostriedky združenia pochádzali v podstate z podpôr, darov a dedičstiev.

14 Činnosť združenia Foprogest bola prenesená na luxemburský štát a to na ministre de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports. Táto činnosť je v súčasnosti vykonávaná formou administratívnej služby vo verejnom záujme.

15 S účinnosťou od 1. januára 2000 bola pani Delahaye zamestnaná ako zamestnankyňa luxemburského štátu. Štát prevzal aj ďalších zamestnancov, ktorí boli predtým zamestnaní v Foprogeste. To viedlo k uzavretiu nových pracovných zmlúv medzi štátom a dotknutými zamestnancami. Za týchto podmienok pani Delahaye 22. decembra 1999 uzavrela s príslušným ministerstvom zmluvu na dobu neurčitú.

16 Na základe veľkovojvodskej vyhlášky o odmeňovaní štátnych zamestnancov bola pani Delahaye priznaná nižšia odmena, ako bola tá, ktorú pôvodne dostávala podľa zmluvy uzavretej s Foprogestom.

17 Pani Delahaye na pojednávaní uviedla, bez toho, aby jej luxemburská vláda oponovala, že bola zaradená do posledného platového stupňa prvej platovej triedy

systému odmeňovania bez zohľadnenia odpracovaných rokov luxemburským štátom, čo malo za následok stratu 37 % jej mesačného platu.

18 Účastníci konania vo veci samej vedú spor v podstate o tom, či bol štát po predmetnom prevode povinný zachovať všetky práva zamestnancov, predovšetkým vrátane práva na odmenu, vyplývajúce z pracovnej zmluvy uzavretej medzi zamestnancami a prevádzateľom.

Prejudiciálne otázky

19 Vnútroštátny súd zdôrazňuje, že účastníci konania sa zhodujú v tom, že došlo k prevodu podniku v zmysle článku 36 zákona z 24. mája 1989; vnútroštátny súd súhlasí s týmto posúdením.

20 Vnútroštátny súd však výslovne odmieta tvrdenie uplatnené žalovaným vo veci samej, podľa ktorého môže byť zaradenie predmetnej činnosti ako hospodárskej oprávnene spochybnené, lebo ide o činnosť boja proti nezamestnanosti, ktorá by mohla byť zaradená do výkonu verejnej moci. V tomto zmysle vnútroštátny súd odkazuje na rozsudky Súdneho dvora z 19. mája 1992, Redmond Stichting, (C-29/91, Zb. s. I-3189, v súvislosti s pomocou pre drogovo závislých), z 10. decembra 1998, Hidalgo a i. (C-173/96 a C-247/96, Zb. s. I-8237, v súvislosti s domácou opaterou), a z 26. septembra 2000, Mayeur (C-175/99, Zb. s. I-7755).

21 Odvolávajúc sa na túto judikatúru vnútroštátny súd vyslovil, že v konaní vo veci samej ide o prevod podniku v zmysle právnej úpravy Spoločenstva.

22 So zreteľom na predmet sporu, tak ako je vymedzený v odvolacom konaní, je potrebné najskôr preskúmať otázku, či článok 36 zákona z 24. mája 1989, ktorý sa má uplatniť s prihliadnutím na ustanovenia Spoločenstva, a najmä smerníc 77/187 a 98/50 prebratých do smernice 2001/23, dovoľuje prechod práv a povinností zamestnancov pri prevode podniku do verejného sektora, ako v rozsudku napadnutom odvolaním, „len do tej miery, pokiaľ je to zlučiteľné s predpismi verejného práva". Inými slovami treba určiť, či štát ako nadobúdateľ môže nahradiť ustanovenia skoršej pracovnej zmluvy pravidlami odmeňovania, ktoré sa uplatňujú na jeho zamestnancov.

23 Na jednej strane vnútroštátny súd zdôrazňuje, že právna úprava Spoločenstva pri prevode podniku v zásade stanovuje, že práva a povinnosti prevádzateľa, v tomto prípade Foprogestu, prechádzajú z dôvodu tohto prevodu na nadobúdateľa, v tomto prípade na luxemburský štát. Okrem toho článok 36 zákona z 24. mája 1989 stanovuje, že v takomto prípade všetky platné pracovné zmluvy existujú naďalej medzi novým zamestnávateľom a zamestnancami podniku.

24 Na druhej strane tento súd pripomína, že článok 4 ods. 2 smernice 77/187, ktorý bol doslovne prebratý do článku 36 ods. 2 pododseku 2 zákona z 24. mája 1989, stanovuje, že ak dôjde k ukončeniu pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu z dôvodu, že prevod má za následok podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy sa bude pripisovať zamestnávateľovi.

25 Vnútroštátny súd zastáva názor, že článok 4 ods. 2 smernice, hoci je uvedený v súvislosti s ukončením pracovnoprávneho vzťahu, predsa nie o to menej pripúšťa úvahu o možnej zmene postavenia zamestnancov z dôvodu prevodu.

26 Zostáva ešte otázka, či luxemburský štát ako nadobúdateľ pod tlakom svojej vnútroštátnej právnej úpravy a verejného práva môže z dôvodu prevodu prevzatým zamestnancom upraviť ich odmeňovanie, čo môže viesť z iniciatívy zamestnanca za podmienok uvedených v článku 4 ods. 2 smernice 77/187 skončeniu pracovnoprávneho vzťahu, alebo či naopak zásada zachovania zmluvy ukladá štátu povinnosť zachovať odmenu, ktorá vyplýva z pôvodnej zmluvy bez ohľadu na jeho vlastnú právnu úpravu.

27 Za týchto podmienok Cour administrative rozhodol prerušiť konanie a Súdnemu dvoru predložiť nasledujúcu prejudiciálnu otázku:

„... Je s prihliadnutím na ustanovenia vyššie uvedených smerníc 77/187/EHS, 98/50/ES a 2001/23/ES v prípade prevodu podniku neziskového združenia, právnickej osoby súkromného práva, na štát dovolené tomuto štátu ako nadobúdateľovi prevziať práva a povinnosti prevádzateľa len do tej miery, pokiaľ sú zlučiteľné s jeho vlastnými predpismi verejného práva najmä v oblasti odmeňovania, v ktorej sú podmienky a výšky odmien stanovené veľkovojvodskou vyhláškou, pričom okrem iného z postavenia verejného zamestnanca vyplývajú dotknutým zamestnancom zákonné výhody, predovšetkým v súvislosti s kariérnym postupom a so stabilitou pracovného miesta, a pre prípad nesúhlasu s podstatnými zmenami' pracovnoprávneho vzťahu v zmysle článku 4 ods. 2 smernice im je ponechané právo požiadať o ukončenie tohto vzťahu podľa podmienok uvedených v príslušných ustanoveniach?"

O prejudiciálnej otázke

28 Z dôvodov uvedených generálnym advokátom v bode 27 jeho návrhov nie sú na spor vo veci samej uplatniteľné smernice 98/50 a 2001/23. V dôsledku toho je rozhodujúci len výklad smernice 77/187.

29 Vnútroštátny súd sa svojou otázkou v podstate pýta, či je v rozpore s posledne uvedenou smernicou, ak v prípade prevodu podniku právnickej osoby súkromného práva na štát tento ako nový zamestnávateľ zníži dotknutým zamestnancom odmenu, aby dodržal platné vnútroštátne predpisy pre verejných zamestnancov.

30 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry Súdneho dvora prenos hospodárskej činnosti právnickej osoby súkromného práva na právnickú osobu verejného práva v zásade patrí do pôsobnosti smernice 77/187. Vyňatá je len reorganizácia štruktúry verejnej správy alebo prenos úloh správy z jednej verejnej správy na druhú (rozsudky z 15. októbra 1996, Henke, C-298/94, Zb. s. I-4989, bod 14, a Mayeur, už citovaný, body 29 až 34).

31 Podľa článku 3 ods. 1 smernice 77/187 práva a povinnosti prevádzateľa z pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu prechádzajú z dôvodu prevodu na nadobúdateľa.

32 Keďže smernica 77/187 má za cieľ len čiastočnú harmonizáciu predmetnej oblasti (pozri najmä rozsudky z 10. februára 1988, Tellerup, nazývaný „Daddy's Dance Hall", 324/86, Zb. s. 739, bod 16, a zo 6. novembra 2003, Martin a i., C-4/01, Zb. s. I-12859, bod 41), nebráni v prípade prevodu činností na právnickú osobu verejného práva uplatňovaniu vnútroštátneho práva, ktoré upravuje ukončenie súkromnoprávnych pracovných zmlúv (v tomto zmysle pozri rozsudok Mayeur, už citovaný, bod 56). Takéto ukončenie sa však podľa článku 4 ods. 2 smernice 77/187 považuje za podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, ktorá priamo vyplýva z prevodu, takže v takomto prípade sa zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy bude pripisovať zamestnávateľovi (pozri rozsudok Mayeur, už citovaný, bod 56).

33 Rovnako treba postupovať v prípade, keď ako v konaní vo veci samej, uplatňovanie vnútroštátnych predpisov pre štátnych zamestnancov znamená zníženie odmeny zamestnancom, ktorých sa prevod týka. Takéto zníženie, keď je podstatné, sa musí považovať za podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech dotknutého zamestnanca v zmysle článku 4 ods. 2 smernice.

34 Okrem toho príslušné orgány poverené uplatňovaním a výkladom vnútroštátneho práva pre verejných zamestnancov musia v čo najväčšej miere postupovať s prihliadnutím na účel smernice 77/187. Bolo by v rozpore s duchom smernice nezohľadniť zamestnancom prevzatým od prevádzateľa ich odpracované roky, pokiaľ platné vnútroštátne predpisy o postavení štátnych zamestnancov zohľadňujú odpracované roky štátnych zamestnancov pri výpočte ich odmeny.

35 Na základe uvedeného treba na prejudiciálnu otázku odpovedať tak, že smernica 77/187 sa má vykladať v tom zmysle, že jej v zásade neodporuje, keď v prípade prevodu podniku právnickej osoby súkromného práva na štát tento štát ako nový zamestnávateľ zníži dotknutým zamestnancom odmenu, aby dosiahol súlad s platnými vnútroštátnymi predpismi týkajúcimi sa verejných zamestnancov. Príslušné orgány poverené uplatňovaním a výkladom týchto predpisov sú však povinné v čo najširšej možnej miere postupovať s prihliadnutím na účel tejto smernice tak, že zohľadnia odpracované roky zamestnanca do tej miery, v akej zohľadňujú platné vnútroštátne predpisy o postavení štátnych zamestnancov odpracované roky štátnych zamestnancov pri výpočte ich odmeny. Ak má takýto výpočet za následok podstatné zníženie odmeny dotknutého, takéto zníženie sa považuje za podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, takže z tohto dôvodu sa zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy pripisuje zamestnávateľovi podľa článku 4 ods. 2 smernice 77/187.

O trovách

36 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 (druhá komora) rozhodol takto:

Smernica 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 [*neoficiálny preklad*] sa má vykladať v tom zmysle, že jej v zásade neodporuje, keď v prípade prevodu podniku právnickej osoby súkromného práva na štát tento štát ako nový zamestnávateľ zníži dotknutým zamestnancom odmenu, aby dosiahol súlad s platnými vnútroštátnymi predpismi týkajúcimi sa verejných zamestnancov. Príslušné orgány poverené uplatňovaním a výkladom týchto predpisov sú však povinné v čo najširšej možnej miere postupovať s prihliadnutím na účel tejto smernice tak, že zohľadnia odpracované roky zamestnanca do tej miery, v akej zohľadňujú platné vnútroštátne predpisy o postavení štátnych zamestnancov odpracované roky štátnych zamestnancov pri výpočte ich odmeny. Ak má takýto výpočet za následok podstatné zníženie odmeny dotknutého, takéto zníženie sa považuje za podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, takže z tohto dôvodu sa zodpovednosť za ukončenie pracovnej zmluvy pripisuje zamestnávateľovi podľa článku 4 ods. 2 smernice 77/187.

Podpisy