Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (čtvrtého senátu)

26. března 2020 *

„Řízení o předběžné otázce – Směrnice 2001/23/ES – Článek 3 odst. 1 – Převody podniků – Zachování práv zaměstnanců – Veřejná zakázka týkající se úklidových služeb – Zadání částí zakázky dvěma novým úspěšným uchazečům – Převzetí zaměstnance zaměstnaného v rámci všech částí zakázky“

Ve věci C-344/18,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podaná rozhodnutím arbeidshof te Gent (odvolací pracovní soud v Gentu, Belgie) ze dne 14. května 2018, došlým Soudnímu dvoru dne 25. května 2018, v řízení

ISS Facility Services NV

proti

Sonie Govaerts,

Atalian NV, anciennement Euroclean NV,

SOUDNÍ DVŮR (čtvrtý senát),

ve složení M. Vilaras, předseda senátu, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe a N. Piçarra (zpravodaj), soudci,

generální advokát: M. Szpunar,

vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní radová,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 8. května 2019,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za ISS Facility Services NV J. Dubaerem, avocat,

– za S. Govaerts S. De Beulem,

– za Atalian NV S. Dielsem a E. Carlierem, advocaten,

– za Evropskou komisi M. van Beekem, M. Kellerbauerem a B.-R. Killmannem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 26. listopadu 2019,

* Jednací jazyk: nizozemština.

vydává tento

Rozsudek

1 Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce se týká výkladu čl. 3 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. L 82, s. 16; Zvl. vyd. 05/04, s. 98).

2 Tato žádost byla předložena v rámci sporu, v němž Sonia Govaerts stojí proti společností ISS Facility Services NV (dále jen „ISS“) a proti společnosti Atalian NV, původně Euroclean NV, týkajícího se jejího propuštění a jeho důsledků.

Právní rámec

Unijní právo

3 Bod 3 odůvodnění směrnice 2001/23 uvádí:

„Je proto nezbytné stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv.“

4 Článek 1 odst. 1 směrnice stanoví:

„a) Tato směrnice se vztahuje na veškeré převody podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu na jiného zaměstnavatele, které vyplývají ze smluvního převodu nebo sloučení;

b) S výhradou písmene a) a následujících ustanovení tohoto článku se převodem podle této směrnice rozumí převod hospodářské jednotky, která si zachovává svou identitu, považované za organizované seskupení prostředků, jehož cílem je vykonávat hospodářskou činnost jako činnost hlavní nebo doplňkovou;

[…]“

5 Článek 2 odst. 2 uvedené směrnice stanoví:

„Tato směrnice se nedotýká vnitrostátních právních předpisů, pokud jde o vymezení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru.

Členské státy však nevyloučí z oblasti působnosti této směrnice pracovní smlouvy nebo pracovní poměry pouze z důvodu

a) počtu hodin vykonané práce nebo práce, která má být vykonána;

[…]“

6 Podle čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce téže směrnice:

„Práva a povinnosti, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele.“

7 Článek 4 směrnice 2001/23 stanoví:

„1. Převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nepředstavuje sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvod k propouštění. Toto ustanovení však nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců.

Členské státy mohou stanovit, že se první pododstavec nevztahuje na určité zvláštní kategorie zaměstnanců, na které se nevztahují právní předpisy nebo zvyklosti členských států týkající se ochrany před propuštěním.

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

Belgické právo

8 Kolektivní smlouva č. 32a ze dne 7. června 1985 o zachování práv zaměstnanců v případě změny zaměstnavatele v důsledku smluvního převodu podniku a o úpravě práv zaměstnanců převzatých v případě převzetí aktiv po konkurzu nebo po soudním vyrovnání převodem majetku, která se stala závaznou na základě královské vyhlášky ze dne 25. července 1985 (*Moniteur belge* ze dne 9. srpna 1985, s. 11527), ve znění kolektivní smlouvy č. 32d ze dne 13. března 2002, která se stala závaznou na základě královské vyhlášky ze dne 14. března 2002 (*Moniteur belge* ze dne 29. března 2002, s. 13382) (dále jen „kolektivní smlouva č. 32a“), provádí v belgickém právním řádu směrnici 2001/23. Je nesporné, že toto provedení bylo uskutečněno v souladu s touto směrnicí.

Spor v původním řízení a předběžná otázka

9 Sonia Govaerts byla od 16. listopadu 1992 zaměstnána společností Multiple Immo Services NV a poté jejími právními nástupkyněmi, naposledy společností ISS. Dne 1. září 2004 uzavřela S. Govaerts s posledně uvedenou společností novou pracovní smlouvu na dobu neurčitou, přičemž jí byla zachována doba zaměstnání, kterou odpracovala od 16. listopadu 1992.

10 ISS byla pověřena úklidem a údržbou různých budov ve městě Gentu (Belgie), které byly rozděleny do tří částí. První zahrnovala muzea a historické budovy, druhá knihovny a komunitní centra a třetí budovy veřejné správy. Dne 1. dubna 2013 se S. Govaerts stala projektovou vedoucí pro tři pracoviště odpovídající uvedeným částem.

11 Následně město Gent vypsalo zadávací řízení týkající se všech výše uvedených částí na období od 1. září 2013 do 31. srpna 2016. V tomto řízení ukončeném dne 13. června 2013 nebyla ISS úspěšným uchazečem. První a třetí část byla zadána společnosti Atalian, zatímco druhá část byla zadána společnosti Cleaning Masters NV.

12 Dne 1. července 2013 sdělila ISS společnosti Atalian, že jelikož S. Govaerts pracovala na plný úvazek na uvedených pracovištích, musí se na ni použít kolektivní smlouva č. 32a. Společnost Atalian zpochybnila tuto analýzu již dne 3. července 2013.

13 ISS sdělila doporučeným dopisem ze dne 30. srpna 2013 S. Govaerts, že v důsledku převodu podniku a jejího zařazení na pracoviště odpovídající částem 1 a 3 je od 1. září 2013 zaměstnána u společnosti Atalian a od tohoto data již není zaměstnankyní společnosti ISS. Z toho důvodu ISS vystavila S. Govaerts potvrzení o nezaměstnanosti, ve kterém byl jako poslední den zaměstnání uveden 31. srpen 2013.

14 Doporučeným dopisem ze dne 30. srpna 2013 sdělila ISS společnosti Atalian, že pracovní smlouva S. Govaerts na ni bude ze zákona převedena od 1. září 2013.

15 Dne 3. září 2013 Atalian sdělila společnosti ISS, že podle jejího názoru nedošlo k převodu podniku ve smyslu kolektivní smlouvy č. 32a, a že se proto domnívá, že mezi ní a S. Govaerts žádný smluvní vztah nevznikl.

16 Dne 18. listopadu 2013 podala S. Govaerts žalobu jak proti společnosti ISS, tak proti společnosti Atalian k arbeidsrechtbank te Gent (pracovní soud v Gentu, Belgie), kterou se domáhala zaplacení odstupného, poměrné části roční prémie, jakož i příspěvku na dovolenou za referenční období let 2012 a 2013.

17 Rozsudkem ze dne 15. října 2015 tento soud rozhodl, že propuštění S. Govaerts bylo neoprávněné a uložil společnosti ISS povinnost zaplatit odstupné, roční prémii a příspěvek na dovolenou. Žaloba proti společnosti Atalian byla prohlášena za nepřípustnou.

18 Tento soud mimo jiné rozhodl, že se kolektivní smlouva č. 32a na S. Govaerts nevztahuje, jelikož se zabývala administrativními a organizačními úkoly a neúčastnila se na pracovištích ve městě Gentu úklidových prací, které byly předmětem převodu.

19 ISS Facility Services podala proti tomuto rozsudku odvolání k arbeidshof te Gent (odvolací pracovní soud v Gentu). Tvrdí, že pracovní smlouva S. Govaerts byla převedena ke dni 1. září 2013 z 85 % na společnost Atalian a z 15 % na společnost Cleaning Masters.

20 Na rozdíl od soudu rozhodujícího v prvním stupni má předkládající soud za to, že v předmětné věci byla zachována identita hospodářské jednotky ve smyslu článku 1 směrnice 2001/23, a že tedy došlo k převodu podniku ve smyslu tohoto ustanovení. Z toho vyvozuje, že v souladu s článkem 7 kolektivní smlouvy č. 32a, který převzal čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23, byly práva a povinnosti vyplývající pro převodce z pracovních smluv platných ke dni převodu, tedy k 1. září 2013, v důsledku tohoto převodu ze zákona převedeny na společnosti Atalian a Cleaning Masters, jakožto na nabyvatele.

21 Vzhledem k tomu, že úkoly S. Govaerts se týkaly výlučně pracovišť města Gent, předkládající soud se domnívá, že k 1. září 2013 byla dotčená osoba součástí převáděného podniku, a klade si tedy otázky ohledně důsledků tohoto převodu podniku na pracovní smlouvu S. Govaerts vzhledem k čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23.

22 Za těchto podmínek se arbeidshof te Gent (odvolací pracovní soud v Gentu) rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžnou otázku:

„Musí být ustanovení čl. 3 odst. 1 směrnice [2001/23] vykládáno v tom smyslu, že v případě současného převodu různých částí podniku ve smyslu čl. 1 odst. 1 [této směrnice] […] na různé nabyvatele přechází práva a povinnosti z platné pracovní smlouvy zaměstnance, který byl zaměstnán v každé z převáděných částí podniku, na každého nabyvatele, avšak v poměru k rozsahu zaměstnání dotčeného zaměstnance v části podniku nabyté příslušným nabyvatelem,

nebo [v tom smyslu], že uvedená práva a povinnosti jako celek přechází na nabyvatele té části podniku, v němž dotčený zaměstnanec vykonával převážnou část pracovní činnosti,

nebo [v tom smyslu], že pokud nelze ustanovení [uvedené] směrnice vykládat žádným z výše uvedených způsobů, práva a povinnosti z pracovní smlouvy dotčeného zaměstnance nepřechází na žádného nabyvatele, přičemž toto platí také pro případ, že není možné stanovit rozsah zaměstnání zaměstnance v každé z převáděných částí podniku?“

K předběžné otázce

23 Podstatou otázky předkládajícího soudu je, zda v případě převodu podniku ve smyslu článku 1 odst. 1 směrnice 2001/23, do něhož je zapojeno více nabyvatelů, je třeba článek 3 odst. 1 první pododstavec této směrnice vykládat v tom smyslu, že práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy existující ke dni tohoto převodu se převedou na každého z nabyvatelů v poměru k úkolům plněným zaměstnancem, anebo jen na nabyvatele, pro kterého má zaměstnanec vykonávat své úkoly převážně. Podpůrně se předkládající soud táže, zda má být toto ustanovení vykládáno v tom smyslu, že zachování práv a povinností vyplývajících z pracovní smlouvy nelze uplatnit vůči žádnému z nabyvatelů.

24 Rovnou je třeba uvést, že čl. 3 odst. 1 první pododstavec směrnice 2001/23 stanoví, že práva a povinnosti které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu, jsou v důsledku převodu převedeny na nabyvatele, aniž by upravoval případ, kdy dochází k převodu, do něhož je zapojeno více nabyvatelů.

25 V tomto ohledu je třeba nejprve připomenout, že cílem směrnice 2001/23 je zajistit zachování práv zaměstnanců v případě změny vedení podniku tím, že jim umožňuje pokračovat v zaměstnání u nového zaměstnavatele za stejných podmínek, jaké byly sjednány s převodcem. Účelem uvedené směrnice je zaručit v co největším možném rozsahu pokračování pracovních smluv nebo pracovních poměrů beze změny s nabyvatelem, aby bylo zabráněno tomu, že dotčení zaměstnanci budou mít méně příznivé postavení z pouhého důvodu převodu podniku (viz rozsudek ze dne 7. srpna 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, bod 48). Naproti tomu se uvedené směrnice nelze účinně dovolávat k uplatnění lepších podmínek odměňování či jiných pracovních podmínek při příležitosti převodu podniku (v tomto smyslu viz rozsudek Soudního dvora ze dne 6. září 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 77).

26 Kromě toho je třeba upřesnit, že i když je v souladu s cílem uvedené směrnice namístě chránit zájmy zaměstnanců dotčených převodem, nelze nezohlednit zájmy nabyvatele, který musí mít možnost provádět úpravy a přizpůsobení nezbytné pro pokračování v činnosti (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. března 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, bod 31). Cílem směrnice 2001/23 totiž není pouze chránit a zachovat zájmy zaměstnanců při převodu podniku, ale i zajistit spravedlivou rovnováhu mezi zájmy zaměstnanců na jedné straně a zájmy nabyvatele na straně druhé (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. července 2013, Alemo-Herron a další, C-426/11, EU:C:2013:521, bod 25).

27 Za těchto podmínek je třeba dále zdůraznit po vzoru generálního advokáta, který tak učinil v bodě 70 svého stanoviska, že pokud byl hospodářský subjekt, se kterým měl zaměstnanec vazbu, převeden ve smyslu čl. 1 odst. 1 směrnice 2001/23, skutečnost, že byl převeden na jednoho nebo více nabyvatelů, nemá vliv na přechod práv a povinností, které převodci vyplývají z pracovní smlouvy existující ke dni převodu uvedeného subjektu.

28 Z toho vyplývá, že hypotézu uvedenou podpůrně předkládajícím soudem je třeba odmítnout, neboť vylučuje zachování práv a povinností, které vyplývají z pracovní smlouvy existující ke dni převodu podniku, a tedy zbavuje směrnici 2001/23 užitečného účinku.

29 Konečně je třeba zkoumat obě hypotézy, které předkládající soud uvedl jako hlavní a které byly připomenuty v bodě 23 tohoto rozsudku.

30 Zaprvé, pokud jde o hypotézu spočívající v převodu pracovní smlouvy výhradně na nabyvatele, u kterého zaměstnanec plní své úkoly převážně, je třeba uvést, že tento výklad čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2001/23 umožňuje ve vztahu k tomuto nabyvateli zajistit zachování práv a povinností vyplývajících z pracovní smlouvy a chránit tak zájmy zaměstnance.

31 Tato hypotéza však vede k výkladu čl. 3 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2001/23, aniž by zohlednila zájmy nabyvatele, neboť na nabyvatele přecházejí práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy na plný úvazek, zatímco dotyčný zaměstnanec u tohoto nabyvatele vykonává své úkoly jen na zkrácený pracovní úvazek.

32 Zadruhé, pokud jde o hypotézu spočívající v převodu práv a povinností vyplývajících z pracovní smlouvy uzavřené s převodcem na každého z nabyvatelů v poměru k úkolům vykonávaným zaměstnancem, je třeba upřesnit na jedné straně, že v souladu s článkem 2 odst. 2 směrnice 2001/23 nejsou touto směrnicí dotčeny vnitrostátní právní předpisy, pokud jde o vymezení pracovní smlouvy nebo pracovního poměru. Vnitrostátnímu soudu tedy přísluší určit podmínky případného rozdělení pracovní smlouvy. V tomto ohledu může uvedený soud zohlednit ekonomickou hodnotu částí zakázky, ve kterých je zaměstnanec zaměstnán, jak to navrhuje ISS, nebo čas, který skutečně věnuje každé části, jak to navrhuje Evropská komise.

33 Na druhé straně, jelikož taková hypotéza vede k rozdělení pracovní smlouvy na plný úvazek na několik pracovních smluv na částečný úvazek, je třeba připomenout, že podle článku 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2001/23 členské státy nevyloučí z oblasti působnosti této směrnice pracovní smlouvy nebo pracovní poměry pouze z důvodu počtu hodin vykonané práce nebo práce, která má být vykonána. Takové rozdělení proto nelze vyloučit pouze z důvodu, že obnáší převod pracovní smlouvy týkající se malého počtu pracovních hodin na jednoho z nabyvatelů.

34 Kromě toho takový převod práv a povinností vyplývajících z pracovní smlouvy na každého z nabyvatelů v poměru k úkolům prováděným zaměstnancem v zásadě umožňuje zajistit spravedlivou rovnováhu mezi ochranou zájmů zaměstnanců a ochranou zájmů nabyvatelů, jelikož zaměstnanci zůstávají práva a povinnosti vyplývající z jeho pracovní smlouvy zachovány, zatímco nabyvatelům nejsou uloženy větší povinnosti než ty, které jim vyplývají z dotyčného převodu podniku.

35 Předkládajícímu soudu však přísluší zohlednit praktické důsledky tohoto rozdělení pracovní smlouvy s ohledem na cíle sledované směrnicí 2001/23, které byly připomenuty v bodech 25 a 26 tohoto rozsudku. Jak totiž uvedl generální advokát v bodě 77 svého stanoviska, tuto směrnici nelze uplatňovat ke zhoršení pracovních podmínek zaměstnance, kterého se týká převod podniku (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 7. března 1996, Merckx a Neuhuys, C-171/94 a C-172/94, EU:C:1996:87, bod 38, jakož i ze dne 6. září 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, body 81 a 82).

36 V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle článku 4 odst. 1 směrnice 2001/23 platí, že ačkoli převod podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu nemůže být sám o sobě pro převodce nebo nabyvatele důvodem k propouštění, s výjimkou případů uvedených v druhém pododstavci tohoto odstavce 1, toto ustanovení nebrání propouštění z hospodářských, technických nebo organizačních důvodů, se kterými jsou spojeny změny stavu zaměstnanců. Kromě toho článek 4 odst. 2 uvádí, že je-li skončena pracovní smlouva nebo rozvázán pracovní poměr v důsledku podstatné změny pracovních podmínek v neprospěch zaměstnance způsobené převodem, je zaměstnavatel považován za osobu, z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny.

37 V důsledku toho, jak uvedl generální advokát v bodě 79 svého stanoviska, pokud rozdělení pracovní smlouvy není možné nebo by mělo za následek zhoršení pracovních podmínek a práv zaměstnance zaručených směrnicí 2001/23, může být tato smlouva ukončena, přičemž podle článku 4 odst. 2 směrnice 2001/23 za osobu, z jejíž strany byla pracovní smlouva ukončena, jsou nabyvatelé považováni, i kdyby k tomuto ukončení došlo na podnět zaměstnance.

38 Vzhledem ke všem předcházejícím úvahám je třeba na položenou otázku odpovědět tak, že v případě převodu podniku, do něhož je zapojeno více nabyvatelů musí být čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23 vykládán tak, že práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy jsou převedeny na každého z nabyvatelů v poměru k úkolům, které vykonává dotyčný zaměstnanec, a to pod podmínkou, že rozdělení pracovní smlouvy, které z toho vyplývá, je možné nebo nebude mít za následek zhoršení

pracovních podmínek a nezasahuje nepříznivě do zachování práv zaměstnanců, která zaručuje tato směrnice, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu. V případě, že by se takové rozdělení ukázalo neuskutečnitelným nebo by nepříznivě zasahovalo do práv uvedeného zaměstnance, by podle článku 4 uvedené směrnice byli za osobu, z jejíž strany byl pracovní poměr v důsledku toho případně ukončen, považováni nabyvatel nebo nabyvatelé, i kdyby k tomuto ukončení došlo na podnět zaměstnance.

K nákladům řízení

39 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

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

V případě převodu podniku, do něhož je zapojeno více nabyvatelů, musí být čl. 3 odst. 1 směrnice Rady 2001/23/ES ze dne 12. března 2001 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů vykládán tak, že práva a povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy jsou převedeny na každého z nabyvatelů v poměru k úkolům, které vykonává dotyčný zaměstnanec, a to pod podmínkou, že rozdělení pracovní smlouvy, které z toho vyplývá, je možné nebo nebude mít za následek zhoršení pracovních podmínek a nezasahuje nepříznivě do zachování práv zaměstnanců, která zaručuje tato směrnice, což přísluší ověřit předkládajícímu soudu. V případě, že by se takové rozdělení ukázalo neuskutečnitelným nebo by nepříznivě zasahovalo do práv uvedeného zaměstnance, pak by podle článku 4 uvedené směrnice byli za osobu, z jejíž strany byl pracovní poměr v důsledku toho případně ukončen, považováni nabyvatel nebo nabyvatelé, i kdyby k tomuto ukončení došlo na podnět zaměstnance.

Podpisy.