Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

z 26. marca 2020 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Smernica 2001/23/ES – Článok 3 ods. 1 – Prevody podnikov – Zachovanie práv zamestnancov – Verejná zákazka na upratovacie služby – Zadanie častí zákazky dvom novým úspešným uchádzačom – Prevzatie zamestnanca prideleného na všetky časti zákazky“

Vo veci C-344/18,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Arbeidshof te Gent (Pracovný súd Gent, Belgicko) zo 14. mája 2018 a doručený Súdnemu dvoru 25. mája 2018, ktorý súvisí s konaním:

ISS Facility Services NV

proti

Sonii Govaertsovej,

Atalian NV, predtým Euroclean NV,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory M. Vilaras, sudcovia S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe a N. Piçarra (spravodajca),

generálny advokát: M. Szpunar,

tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 8. mája 2019,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

– ISS Facility Services NV, v zastúpení: J. Dubaere, advokát,

– S. Govaerts, v zastúpení: S. De Beul,

– Atalianan NV, v zastúpení: S. Diels a E. Carlier, advocaten,

– Európska komisia, v zastúpení: M. van Beek, M. Kellerbauer a B.-R. Killmann, splnomocnení zástupcovia,

* Jazyk konania: holandčina.

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 26. novembra 2019,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 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 (Ú. v. ES L 82, 2001, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi pani Soniou Govaertsovou na jednej strane a spoločnosťami ISS Facility Services (ďalej len „ISS“) a Atalian NV, predtým Euroclean NV, na druhej strane vo veci prepustenia pani Govaertsovej a jeho dôsledkov.

Právny rámec

Právo Únie

3 Odôvodnenie 3 smernice 2001/23 znie:

„Je potrebné zabezpečiť ochranu zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa, najmä postarať sa o to, aby ich práva boli zachované.“

4 Článok 1 ods. 1 tejto smernice stanovuje:

„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.

…“

5 Článok 2 ods. 2 uvedenej smernice stanovuje:

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

Členské štáty však nevylúčia z rozsahu pôsobnosti tejto smernice pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy len z dôvodu:

a) pracovného času, ktorý bol alebo má byť odpracovaný;

…“

6 Podľa článku 3 ods. 1 prvého pododseku tej istej smernice:

„Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.“

7 Článok 4 smernice 2001/23 stanovuje:

„1. Prevod podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu nemôže byť automaticky 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 zahŕňajúcich zmeny týkajúce sa pracovníkov.

Členské štáty môžu ustanoviť, že prvý pododsek sa nebude vzťahovať na niektoré špecifické kategórie zamestnancov, ktorých pracovné predpisy alebo prax členských štátov nechránia pred prepustením.

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

Belgické právo

8 Kolektívna zmluva č. 32a zo 7. júna 1985 o zachovaní práv zamestnancov pri zmene zamestnávateľa v dôsledku zmluvného prevodu podniku, ktorá upravuje práva zamestnancov prevzatých v prípade prevzatia majetku po konkurze alebo vyrovnaní prevodom aktív, ktorá sa stala záväznou na základe kráľovského nariadenia z 25. júla 1985 (*Moniteur belge* z 9. augusta 1985, s. 11527), zmenená kolektívnou zmluvou č. 32d z 13. marca 2002, ktorá sa stala záväznou na základe kráľovského nariadenia zo 14. marca 2002 (*Moniteur belge* z 29. marca 2002, s. 13382), preberá do belgického práva smernicu 2001/23. Je nesporné, že toto prebratie bolo vykonané v súlade s touto smernicou.

Spor vo veci samej a prejudiciálna otázka

9 Pani Govaertsová bola od 16. novembra 1992 zamestnaná v spoločnosti Multiple Immo Services NV, a potom u jej právnych nástupcov, naposledy teda v spoločnosti ISS. Dňa 1. septembra 2004 uzavrela novú pracovnú zmluvu na dobu neurčitú s poslednou uvedenou spoločnosťou, pričom si zachovala počet rokov, ktoré odpracovala od 16. novembra 1992.

10 ISS bola poverená upratovaním a údržbou rôznych budov mesta Gent (Belgicko), ktoré boli rozdelené na tri časti. Časť 1 zahŕňala múzeá a historické budovy, časť 2 zahŕňala knižnice a obecné centrá a časť 3 zahŕňala administratívne budovy. Dňa 1. apríla 2013 sa pani Govaertsová stala správkyňou projektu troch pracovísk, ktoré zodpovedajú týmto častiam.

11 Mesto Gent vyhlásilo následne verejné obstarávanie týkajúce sa všetkých vyššie uvedených častí na obdobie od 1. septembra 2013 do 31. augusta 2016. Na konci tohto postupu, 13. júna 2013, nebola ISS so svojou ponukou úspešná. Časti 1 a 3 boli zadané spoločnosti Atalian, zatiaľ čo časť 2 bola zadaná spoločnosti Cleaning Masters NV.

12 Dňa 1. júla 2013 oznámila ISS spoločnosti Atalian, že na pani Govaertsovú, ktorá pracovala na plný úväzok na uvedených pracoviskách, sa má uplatňovať kolektívna zmluva č. 32a. Atalian spochybnila túto analýzu 3. júla 2013.

13 Doporučeným listom z 30. augusta 2013 ISS oznámila pani Govaertsovej, že z dôvodu prevodu podniku a jej pridelenia na pracoviská zodpovedajúce častiam 1 a 3 zákazky vstúpi do pracovného pomeru so spoločnosťou Atalian od 1. septembra 2013, čo je dátum, keď prestala byť zamestnancom spoločnosti ISS. V dôsledku toho posledná uvedená spoločnosť vydala pani Govaertsovej potvrdenie o skončení pracovného pomeru uvádzajúce 31. august 2013 ako posledný deň zamestnania.

14 Ďalším doporučeným listom z 30. augusta 2013 oznámila ISS spoločnosti Atalian, že pracovná zmluva pani Govaertsovej bude na ňu v plnom rozsahu prevedená od 1. septembra 2013.

15 Dňa 3. septembra 2013 oznámila Atalian spoločnosti ISS, že nezastáva názor, že by došlo k prevodu podniku v zmysle kolektívnej zmluvy č. 32a, a že v dôsledku toho sa domnieva, že nemá s pani Govaertsovou žiadny zmluvný vzťah.

16 Dňa 18. novembra 2013 pani Govaertsová podala na Arbeidsrechtbank te Gent (Pracovný súd Gent, Belgicko) žalobu smerujúcu proti spoločnosti ISS, ako aj proti spoločnosti Atalian, a to s cieľom dosiahnuť vyplatenie odstupného, prémie poskytovanej na konci roka v pomernej výške a príspevku na dovolenku za referenčné obdobia zodpovedajúce rokom 2012 a 2013.

17 Rozsudkom z 15. októbra 2015 tento súd dospel k záveru, že prepustenie pani Govaertsovej bolo protiprávne, a uložil spoločnosti ISS povinnosť zaplatiť odstupné, prémiu poskytovanú na konci roka a príspevok na dovolenku. Žaloba podaná proti spoločnosti Atalian bola naopak vyhlásená za neprípustnú.

18 Podľa uvedeného súdu sa na pani Govaertsovú nevzťahovala kolektívna zmluva č. 32a, keďže vykonávala administratívne a organizačné úlohy a na pracoviskách v meste Gent sa nepodieľala na upratovacích prácach, ktoré boli predmetom prevodu.

19 ISS podala proti rozsudku prvostupňového súdu odvolanie na Arbeidshof te Gent (Pracovný súd Gent). Tvrdí, že pracovná zmluva pani Govaertsovej bola s účinnosťou od 1. septembra 2013 prevedená v rozsahu 85 % na Atalian a v rozsahu 15 % na Cleaning Masters.

20 Na rozdiel od prvostupňového súdu vnútroštátny súd, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, zastáva názor, že v prejednávanej veci bola identita hospodárskeho subjektu zachovaná v zmysle článku 1 smernice 2001/23 a že v dôsledku toho sa prevod podniku v zmysle tohto článku uskutočnil. Vyvodzuje z toho, že v súlade s článkom 7 kolektívnej zmluvy č. 32a, ktorý preberá článok 3 ods. 1 smernice 2001/23, boli práva a povinnosti, ktoré prevádzateľovi vyplývajú z pracovných zmlúv existujúcich ku dňu prevodu, teda k 1. septembru 2013, z dôvodu tohto prevodu prevedené v plnom rozsahu na Atalian a Cleaning Masters ako nadobúdateľov.

21 Vzhľadom na to, že úlohy pani Govaertsovej sa týkali výlučne pracovísk mesta Gent, vnútroštátny súd sa domnieva, že k 1. septembru 2013 bola dotknutá osoba súčasťou prevádzaného podniku, a pýta sa preto na dôsledky tohto prevodu podniku na pracovnú zmluvu pani Govaertsovej vzhľadom na článok 3 ods. 1 smernice 2001/23.

22 Za týchto podmienok Arbeidshof te Gent (Pracovný súd Gent) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru túto prejudiciálnu otázku:

„Majú sa ustanovenia článku 3 ods. 1 smernice [2001/23] vykladať v tom zmysle, že v prípade súčasného prevodu rôznych častí podniku v zmysle článku 1 ods. 1 [tejto] smernice, ktoré sú prevedené na rôznych nadobúdateľov, prechádzajú práva a povinnosti z pracovnej zmluvy zamestnanca, ktorý pracoval v každej z prevedených častí podniku, existujúcej v čase prevodu na každého z nadobúdateľov, aj keď v pomere k rozsahu zamestnania uvedeného zamestnanca v príslušnej časti podniku nadobudnutej príslušným nadobúdateľom,

alebo [v tom zmysle], že uvedené práva a povinnosti prechádzajú ako celok na nadobúdateľa časti podniku, v ktorom je uvedený zamestnanec hlavne zamestnaný,

alebo [v tom zmysle], že ak ustanovenia [uvedenej] smernice nemožno vykladať jedným z vyššie uvedených spôsobov, práva a povinnosti z pracovnej zmluvy uvedeného zamestnanca neprechádzajú na žiadneho z nadobúdateľov, pričom to platí aj v prípade, ak nie je možné samostatne určiť rozsah zamestnania zamestnanca v jednotlivých prevedených častiach podniku?“

O prejudiciálnej otázke

23 Svojou otázkou sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade prevodu podniku v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 2001/23, ktorý zahŕňa viacerých nadobúdateľov, sa má článok 3 ods. 1 prvý pododsek tejto smernice vykladať v tom zmysle, že práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy existujúcej ku dňu tohto prevodu sa prevedú na každého z nadobúdateľov v pomere k úlohám vykonávaným zamestnancom alebo len na nadobúdateľa, pre ktorého má zamestnanec vykonávať svoje úlohy v prvom rade. Subsidiárne sa vnútroštátny súd pýta, či sa má toto ustanovenie vykladať v tom zmysle, že zachovanie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy nemožno uplatniť voči žiadnemu z nadobúdateľov.

24 Na úvod treba uviesť, že článok 3 ods. 1 prvý pododsek smernice 2001/23 stanovuje, že práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa, a to bez toho, aby upravoval hypotézu týkajúcu sa prevodu, ktorý zahŕňa viacerých nadobúdateľov.

25 V tejto súvislosti treba najskôr pripomenúť, že účelom smernice 2001/23 je zaručiť zachovanie práv zamestnancov pri zmene zamestnávateľa podniku tým, že im dáva možnosť pokračovať v pracovnom pomere s novým zamestnávateľom za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevádzateľom. Cieľom tejto smernice je zaručiť v čo najväčšom rozsahu pokračovanie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu s nadobúdateľom v nezmenenej podobe, aby sa zabránilo zhoršeniu situácie dotknutých zamestnancov len zo samotného dôvodu prevodu (rozsudok zo 7. augusta 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, bod 48). Na uvedenú smernicu sa však nemožno účinne odvolávať na získanie lepších podmienok odmeňovania alebo iných pracovnoprávnych podmienok pri príležitosti prevodu podniku (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, bod 77).

26 Okrem toho treba spresniť, že aj keď v súlade s účelom uvedenej smernice je namieste chrániť záujmy pracovníkov, ktorých sa prevod dotýka, nedá sa odhliadnuť ani od záujmov nadobúdateľa, ktorý musí mať možnosť vykonať úpravy a prispôsobenia potrebné pre ďalší výkon svojej činnosti (pozri v tomto zmysle rozsudok z 9. marca 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, bod 31). Cieľom smernice 2001/23 nie je chrániť pri prevode podniku výlučne záujmy zamestnancov, ale má zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi záujmami týchto zamestnancov na jednej strane a záujmami nadobúdateľa na druhej strane (pozri v tomto zmysle rozsudok z 18. júla 2013, Alemo-Herron a i., C-426/11, EU:C:2013:521, bod 25).

27 Za týchto podmienok treba ďalej zdôrazniť, ako to urobil generálny advokát v bode 70 svojich návrhov, že pokiaľ bol hospodársky subjekt, s ktorým mal zamestnanec väzbu, prevedený v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 2001/23, skutočnosť, že bol prevedený na jedného alebo viacerých nadobúdateľov, nemá vplyv na prechod práv a povinností, ktoré prevádzateľovi vyplývajú z pracovnej zmluvy existujúcej ku dňu prevodu uvedeného subjektu.

28 Z toho vyplýva, že hypotézu uvedenú subsidiárne vnútroštátnym súdom treba zamietnuť, keďže vylučuje zachovanie práv a povinností, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy existujúcej ku dňu prevodu podniku, a teda zbavuje smernicu 2001/23 potrebného účinku.

29 Napokon treba preskúmať obe hypotézy, ktoré vnútroštátny súd uviedol ako hlavné a ktoré boli pripomenuté v bode 23 tohto rozsudku.

30 Po prvé, pokiaľ ide o hypotézu spočívajúcu v prevode pracovnej zmluvy výlučne na nadobúdateľa, u ktorého zamestnanec plní svoje úlohy v prvom rade, treba uviesť, že tento výklad článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 2001/23 umožňuje vo vzťahu k tomuto nadobúdateľovi zabezpečiť zachovanie práv a povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy a chrániť tak záujmy zamestnanca.

31 Táto hypotéza však vedie k výkladu článku 3 ods. 1 prvého pododseku smernice 2001/23 bez toho, aby prihliadala na záujmy nadobúdateľa, keďže na nadobúdateľa prechádzajú práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy na plný úväzok, zatiaľ čo dotknutý zamestnanec u tohto nadobúdateľa vykonáva svoje úlohy len kratší pracovný čas.

32 Po druhé, pokiaľ ide o hypotézu spočívajúcu v prevode práv a povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy uzavretej s prevádzateľom na každého z nadobúdateľov v pomere k úlohám vykonávaným zamestnancom, treba na jednej strane spresniť, že v súlade s článkom 2 ods. 2 smernice 2001/23 platí táto smernica bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne pracovnoprávne predpisy týkajúce sa definície pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu. Vnútroštátnemu súdu tak prináleží určiť podmienky prípadného rozdelenia pracovnej zmluvy. V tejto súvislosti môže tento vnútroštátny súd zohľadniť ekonomickú hodnotu častí zákazky, na ktoré je zamestnanec pridelený, ako to navrhuje ISS, alebo čas, ktorý skutočne venuje každej časti, ako to navrhuje Európska komisia.

33 Na druhej strane, keďže takáto hypotéza vedie k rozdeleniu pracovnej zmluvy na plný úväzok na viacero pracovných zmlúv na kratší pracovný čas, treba pripomenúť, že podľa článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2001/23 členské štáty nemôžu z pôsobnosti tejto smernice vylúčiť pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy len z dôvodu pracovného času, ktorý bol alebo má byť odpracovaný. Takéto rozdelenie preto nemožno vylúčiť len z dôvodu, že zahŕňa prevod pracovnej zmluvy týkajúcej sa malého počtu pracovných hodín na jedného z nadobúdateľov.

34 Okrem toho takýto prevod práv a povinností vyplývajúcich z pracovnej zmluvy na každého z nadobúdateľov v pomere k úlohám vykonávaným zamestnancom v zásade umožňuje zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi ochranou záujmov zamestnancov a ochranou záujmov nadobúdateľov, keďže práva a povinnosti vyplývajúce z jeho pracovnej zmluvy zostávajú zachované, zatiaľ čo nadobúdateľom nie sú uložené väčšie povinnosti než tie, ktoré im vyplývajú z dotknutého prevodu podniku.

35 Vnútroštátnemu súdu však prináleží zohľadniť praktické dôsledky tohto rozdelenia pracovnej zmluvy vzhľadom na ciele sledované smernicou 2001/23, ktoré boli pripomenuté v bodoch 25 a 26 tohto rozsudku. Ako totiž uviedol generálny advokát v bode 77 svojich návrhov, na túto smernicu sa nemožno odvolávať s cieľom zhoršiť pracovné podmienky zamestnanca, ktorého sa prevod podniku týka (pozri v tomto zmysle rozsudky zo 7. marca 1996, Merckx a Neuhuys, C-171/94 a C-172/94, EU:C:1996:87, bod 38, ako aj zo 6. septembra 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, body 81 a 82).

36 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa článku 4 ods. 1 smernice 2001/23, hoci prevod podniku alebo časti podniku nemôže byť automaticky dôvodom na prepúšťanie z práce zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa, okrem prípadov uvedených v druhom pododseku tohto odseku 1, toto ustanovenie nebráni prepúšťaniu, ku ktorému môže dôjsť z hospodárskych, technických alebo organizačných dôvodov zahŕňajúcich zmeny týkajúce sa zamestnania. Okrem toho článok 4 ods. 2 uvedenej smernice spresňuje, že ak dôjde ku skončeniu pracovnej zmluvy z dôvodu, že prevod má za následok zásadnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, zodpovednosť za toto skončenie sa bude pripisovať zamestnávateľovi.

37 V dôsledku toho, ako uviedol generálny advokát v bode 79 svojich návrhov, ak rozdelenie pracovnej zmluvy nie je možné alebo by malo za následok zhoršenie pracovných podmienok a práv zamestnanca zaručených smernicou 2001/23, môže byť táto zmluva skončená, keďže podľa článku 4 ods. 2 smernice 2001/23 treba zodpovednosť za skončenie pracovnej zmluvy pripisovať nadobúdateľovi alebo nadobúdateľom, aj keby k tomuto skončeniu došlo na podnet zamestnanca.

38 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy treba na položenú otázku odpovedať tak, že v prípade prevodu podniku zahŕňajúceho viacerých nadobúdateľov sa má článok 3 ods. 1 smernice 2001/23 vykladať v tom zmysle, že práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy sú prevedené na každého z nadobúdateľov v pomere k úlohám, ktoré vykonáva dotknutý zamestnanec, a to pod podmienkou, že rozdelenie pracovnej zmluvy, ktoré z toho vyplýva, je možné alebo nebude mať za následok zhoršenie pracovných podmienok, ani neohrozuje zachovanie práv zamestnancov, ktoré zaručuje táto smernica, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Za predpokladu, že by sa takéto rozdelenie ukázalo ako nemožné alebo by mohlo zasiahnuť do práv uvedeného zamestnanca, potom by sa zodpovednosť za prípadné skončenie pracovnoprávneho vzťahu, ktoré by z toho vyplynulo, pripisovala podľa článku 4 uvedenej smernice nadobúdateľovi alebo nadobúdateľom, aj keby k tomuto skončeniu došlo na podnet zamestnanca.

O trovách

39 Vzhľadom na to, že konanie na Súdnom dvore 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, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

V prípade prevodu podniku zahŕňajúceho viacerých nadobúdateľov sa má článok 3 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 vykladať v tom zmysle, že práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnej zmluvy sú prevedené na každého z nadobúdateľov v pomere k úlohám, ktoré vykonáva dotknutý zamestnanec, a to pod podmienkou, že rozdelenie pracovnej zmluvy, ktoré z toho vyplýva, je možné alebo nebude mať za následok zhoršenie pracovných podmienok, ani neohrozuje zachovanie práv zamestnancov, ktoré zaručuje táto smernica, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu. Za predpokladu, že by sa takéto rozdelenie ukázalo ako nemožné alebo by mohlo zasiahnuť do práv uvedeného zamestnanca, potom by sa zodpovednosť za prípadné skončenie pracovnoprávneho vzťahu, ktoré by z toho vyplynulo, pripisovala podľa článku 4 uvedenej smernice nadobúdateľovi alebo nadobúdateľom, aj keby k tomuto skončeniu došlo na podnet zamestnanca.

Podpisy