Zbierka súdnych rozhodnutí

NÁVRHY GENERÁLNEHO ADVOKÁTA
PEDRO CRUZ VILLALÓN
prednesené 3. júna 2014[1]

Vec C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
proti
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen[návrh na začatie prejudiciálneho konania, ktorý podal

Oberster Gerichtshof (Rakúsko)]

„Sociálna politika — Smernica 2001/23 — Zachovanie práv zamestnancov v prípade prevodu podniku — Článok 3 ods. 3 — Vypovedanie kolektívnej zmluvy vzťahujúcej sa na prevádzateľa a nadobúdateľa — Následné pôsobenie kolektívnej zmluvy — Účinky na nadobúdateľa“

1. Rakúsky Oberster Gerichtshof (Najvyšší súd) predložil Súdnemu dvoru dve prejudiciálne otázky týkajúce sa výkladu článku 3 ods. 3 smernice 2001/23/ES[2]. Vnútroštátny súd sa konkrétne pýta, či kolektívna zmluva, ktorej platnosť sa za určitých podmienok predlžuje po jej vypovedaní (zmluva „s následným pôsobením“), predstavuje „kolektívnu zmluvu“ v zmysle uvedenej smernice. Táto otázka vychádza z dvoch okolností a to, že v Rakúsku si tieto zmluvy „s následným pôsobením“ zachovávajú účinnosť až do prijatia samostatnej dohody medzi zamestnávateľom a zamestnancami alebo do prijatia novej kolektívnej zmluvy.

2. Je známe, že zamestnanci majú v súlade so smernicou 2001/23 pri prevode podniku právo na zachovanie pracovných podmienok. Preto je dôležité vyjasniť, či je kolektívna zmluva „s následným pôsobením“ v uvedenom zmysle prirodzeným predĺžením skôr existujúcej kolektívnej zmluvy, alebo či ju naopak treba považovať za novú kolektívnu zmluvu, čo by znamenalo nemožnosť zachovania pracovných podmienok stanovených v predchádzajúcej kolektívnej zmluve.

1 — Jazyk prednesu: španielčina.

2 — Smernica Rady z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov (Ú. v. ES L 82, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).

I – **Právny rámec**

A – *Právo Únie*

3. Smernica 2001/23 zavádza spoločný režim práv a povinností pre prevádzateľa a zamestnancov uvedeného podniku v prípade prevodu. Na účely tohto konania sú relevantné predovšetkým odseky 1, 3 a 4 článku 3 smernice:

„Článok 3

1. Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo z pracovno-právneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, sa z dôvodu tohto prevodu prevedú na nadobúdateľa.

Členské štáty môžu ustanoviť, že po dni prevodu bude popri nadobúdateľovi aj prevádzajúci spoločne a každý zvlášť zodpovedný za záväzky, ktoré vznikli pred dňom prevodu na základe pracovnej zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu existujúcich v deň prevodu.

…

3. 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.

Členské štáty môžu obmedziť obdobie dodržiavania týchto podmienok s výhradou, že nebude kratšie ako jeden rok.

4.

a) Pokiaľ členské štáty neupravia inak, odseky 1 až 3 neplatia vo vzťahu k zamestnaneckým právam na dávky v starobe, invalidite alebo pozostalostné dávky podľa doplnkových podnikových alebo medzipodnikových dôchodkových systémov, ktoré nie sú súčasťou zákonných systémov sociálneho zabezpečenia v členských štátoch.

b) Aj v prípade, že nezabezpečia v súlade s písmenom a), aby odseky 1 a 3 platili na tieto práva, členské štáty prijmú potrebné opatrenia na ochranu záujmov zamestnancov a osôb, ktoré už nie sú zamestnané v závode prevádzateľa v čase prevodu, pokiaľ ide o práva, z ktorých im vyplýva okamžitý alebo budúci nárok na dávky v starobe, vrátane pozostalostných dávok na základe doplnkových systémov uvedených v písmene a).“

4. Uvedené ustanovenia nebránia členským štátom prijať v prospech zamestnancov opatrenia poskytujúce vyššiu úroveň ochrany, ako stanovuje smernica 2001/23 v článku 8:

„Článok 8

Táto smernica nemá vplyv na právo členských štátov uplatňovať alebo prijímať zákony, iné právne predpisy a správne opatrenia, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie, alebo podporovať, alebo povoľovať uzatváranie kolektívnych zmlúv alebo zmlúv medzi sociálnymi partnermi, ktoré sú pre zamestnancov výhodnejšie.“

B – *Vnútroštátne právo*

5. Ustanovenie § 8 zákona upravujúceho pracovno-právne vzťahy a sociálne usporiadanie podniku (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) definuje subjekty kolektívnych zmlúv takto:

„Pokiaľ kolektívna zmluva nestanovuje inak, vzťahuje sa v rámci svojej miestnej, odbornej a osobnej pôsobnosti na tých:

1. zamestnávateľov a zamestnancov, ktorí v čase uzatvorenia uvedenej zmluvy boli členmi strán kolektívnej zmluvy alebo sa takýmito členmi stali neskôr;

2. zamestnávateľov, v prospech ktorých sa uskutoční prevod podniku alebo časti podniku jedného zo zamestnávateľov uvedených v bode 1.“

6. Ustanovenie § 13 toho istého zákona počíta s možnosťou, že kolektívna zmluva bude následne pôsobiť aj po jej vypovedaní, pričom znie takto:

„Právne účinky kolektívnej zmluvy ostanú po jej zániku zachované pre pracovné pomery, na ktoré sa vzťahovala priamo pred svojím zánikom, a to tak dlho, kým pre tieto pracovné pomery nenadobudne účinnosť nová kolektívna zmluva alebo kým sa s dotknutými zamestnancami neuzatvorí nová konkrétna dohoda.“

7. Zákon o aproximácii právnej úpravy pracovných zmlúv (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) preberá ustanovenie článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 ustanovením § 4 ods. 1 tohto znenia:

„Po prevode podniku je nadobúdateľ povinný zachovať pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve do vypovedania alebo uplynutia platnosti kolektívnej zmluvy, alebo do nadobudnutia platnosti alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy, v rovnakej miere, ako boli stanovené v kolektívnej zmluve pre prevádzajúceho.“

II – **Skutkové okolnosti**

8. Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (ďalej len „Wirtschaftskammer“) a Österreichischer Gewerkschaftsbund (ďalej len „Gewerkschaftsbund“) v mene podniku patriaceho do koncernu a uskutočňujúceho leteckú dopravu dohodli a uzavreli kolektívnu zmluvu platnú pre všetky podniky koncernu, ktoré neuskutočňujú výlučne regionálnu dopravu (ďalej len „kolektívna zmluva materskej spoločnosti“). Wirtschaftskammer a Gewerkschaftsbund dohodli tiež ďalšiu kolektívnu zmluvu, uplatniteľnú výlučne na dcérsku spoločnosť koncernu (ďalej len „kolektívna zmluva dcérskej spoločnosti“).

9. V dôsledku veľkých strát utrpených koncernom rozhodlo 30. apríla 2012 riaditeľstvo materskej skupiny o prevedení letovej prevádzky na dcérsku spoločnosť. Na tieto účely sa uskutočnil prevod podniku v prospech dcérskej spoločnosti, takže zamestnanci pridelení k letovej prevádzke budú podliehať menej priaznivým pracovným podmienkam vyplývajúcim z kolektívnej zmluvy dcérskej spoločnosti.

10. S účinnosťou k dátumu prevodu vypovedala Wirtschaftskammer kolektívnu zmluvu materskej spoločnosti. Podľa ustanovenia § 13 Arbeitsverfassungsgesetz ostanú zachované účinky vypovedanej zmluvy, ktoré mala pred vypovedaním – ide o takzvanú kolektívnu zmluvu „s následným pôsobením“, ktorá následne pôsobí do prijatia novej kolektívnej zmluvy alebo výslovnej dohody medzi stranami.

11. Po prevode podniku a vypovedaniu kolektívnej zmluvy začal nový podnikateľ jednostranne uplatňovať podnikové smernice, na základe ktorých prišlo k významnému zhoršeniu platových podmienok zamestnancov, ktorých sa dotkol prevod podniku. Podľa uznesenia vnútroštátneho súdu bola zamestnancom, ktorí nastúpili do podniku pred 1. aprílom 2004, znížená mzda o 40 % až 54 %, hoci Wirtschaftskammer tieto údaje spochybňuje.

12. Gewerkschaftsbund, v mene zamestnancov, ktorých sa dotkol prevod podniku, nesúhlasí s rozhodnutím dcérskej spoločnosti a požaduje zachovanie účinkov vypovedanej kolektívnej zmluvy ako dôsledok jej následného pôsobenia. Wirtschaftskammer, v mene dcérskej spoločnosti, sa naopak domnieva, že kolektívna zmluva s následným pôsobením nie je „kolektívnou zmluvou“ v zmysle článku 3 ods. 3 smernice 2001/23, ani v zmysle článku 4 ods. 1 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. To je predmetom sporu prejednávaného pred rakúskym Oberster Gerichtshof, ktorý predložil prejednávanú prejudiciálnu otázku.

III – **Prejudiciálna otázka a konanie na Súdnom dvore**

13. Dňa 17. júna 2013 bol do kancelárie Súdneho dvora doručený návrh Oberster Gerichtshof na začatie prejudiciálneho konania, v ktorom boli položené nasledujúce otázky:

„1. Má sa poradie slov v článku 3 ods. 3 smernice 2001/23, podľa ktorého treba naďalej dodržiavať ‚tie isté‘ ‚pracovné podmienky‘ dohodnuté v kolektívnej zmluve, ktoré platili na strane prevádzateľa, až do ‚dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy‘, vykladať v tom zmysle, že sa vzťahuje aj na pracovné podmienky, ktoré sa stanovili v kolektívnej zmluve a podľa vnútroštátneho práva majú, napriek ukončeniu platnosti tejto zmluvy, naďalej neobmedzené časové účinky, až do nadobudnutia platnosti inej kolektívnej zmluvy alebo dovtedy, kým dotknutí zamestnanci neuzatvorili nové samostatné dohody?

2. Má sa článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 vykladať v tom zmysle, že pod ‚uplatnením inej kolektívnej zmluvy‘ nadobúdateľa sa má v práve uvedenom zmysle rozumieť aj následné pôsobenie kolektívnej zmluvy nadobúdateľa, ktorá bola tiež ukončená?“

14. Účastníci konania vo veci samej, vláda Spolkovej republiky Nemecko a vláda Gréckej republiky, ako aj Komisia predložili písomné pripomienky.

IV – **Posúdenia**

A – *O prípustnosti*

15. Wirtschaftskammer podala niekoľko námietok proti prípustnosti prejudiciálnej otázky položenej Oberster Gerichtshofom.

16. V prvom rade sa Wirtschaftskammer domnieva, že nie sú splnené podmienky stanovené v článku 267 ZFEÚ, keďže vnútroštátny súd nepoložil otázky týkajúce sa ani výkladu, ani platnosti smernice 2001/23, ale jej uplatnenia. V druhom rade sa Wirtschaftskammer domnieva, že vnútroštátny súd nemôže ani posúdiť skutkové okolnosti, ani zabezpečiť zásadu kontradiktórnosti konania, čo ho zbavuje povahy „súdneho orgánu“. V treťom rade sa Wirtschaftskammer domnieva, že položená otázka je hypotetická a nie je relevantná pre riešenie sporu.

17. Pokiaľ ide o tvrdenie, že položené otázky sa týkajú uplatnenia, a nie výkladu smernice 2001/23, domnievam sa, že táto námietka je neopodstatnená. Otázka položená Oberster Gerichtshofom sa nepochybne týka výkladu článku 3 ods. 3 uvedenej smernice. Vnútroštátny súd má pochybnosti, či pojem „kolektívna zmluva“ uvedený v dotknutom ustanovení zahŕňa kolektívne zmluvy s takzvaným „následným pôsobením“. Je zjavné, že rozsah tejto otázky sa obmedzuje na výklad európskeho predpisu, čo je úloha spadajúca do právomoci rozhodovať o prejudiciálnych otázkach, ktorú Súdnemu dvoru priznáva článok 267 ZFEÚ.

18. Pokiaľ ide o tvrdenie, že vnútroštátny súd nemôže posúdiť skutkové okolnosti, alebo že v konaní vo veci samej hrozí nebezpečenstvo porušenia zásady kontradiktórnosti konania, domnievam sa, že je tiež neopodstatnené. Súdny dvor mal už v rozsudku Österreichischer Gewerkschaftsbund [3] príležitosť posúdiť, či Oberster Gerichtshof pri výkone svojich poradných právomocí v oblasti pracovného práva koná ako „súdny orgán“ v zmysle článku 267 ZFEÚ. Je pravda, že v uvedenej veci Súdny dvor neodkazoval výslovne na okolnosť, že vnútroštátny súd by nemohol posúdiť skutkové okolnosti a že by sa obmedzila zásada kontradiktórnosti konania. Nedomnievam sa však, že tieto dve vlastnosti konania vo veci samej odôvodňujú iné rozhodnutie, aké prijal Súdny dvor v uvedenej veci v roku 1998.

19. Je dobre známe, že Súdny dvor vykladal veľmi široko kritériá, ktoré sa musia splniť, aby mohol súd predložiť prejudiciálnou otázku na základe článku 267 ZFEÚ. Účelom tohto prístupu je zaistiť maximálnu jednotu výkladu práva Únie, ako aj účinnú záruku práv, ktoré uvedený právny poriadok priznáva jednotlivcom. V návrhoch k veci De Coster generálny advokát Ruiz-Jarabo Colomer jasne uviedol dôvody súdnej politiky, na ktorých sa zakladá tento prístup k právomoci rozhodovať o prejudiciálnych otázkach podľa článku 267 ZFEÚ. [4]

20. Ako už Súdny dvor uviedol, cieľom požiadavky kontradiktórnosti konania podľa článku 267 ZFEÚ je zabezpečiť *minimálnu kontradiktórnosť* medzi účastníkmi konania, aby predloženie prejudiciálnej otázky verne odrážalo pochybnosť, ktorá v priebehu konania nastala. [5] Táto požiadavka minimálnej kontradiktórnosti viedla Súdny dvor k tomu, že uznal právomoc podať návrh na začatie prejudiciálneho konania, okrem iného, nemeckej Spolkovej komisie pre kontrolu verejného obstarávania [6] alebo španielskych hospodárskych a správnych súdov, čo sú v oboch prípadoch orgány, pred ktorými má zásada kontradiktórnosti iné vlastnosti, ako tie, ktoré vykazuje v bežnom súdnom konaní.

21. Totiž skutočnosť, že obaja účastníci konania pred Oberster Gerichtshofom mali v rámci takého poradného postupu v pracovno-právnych veciach, akým je postup v konaní vo veci samej, príležitosť predložiť písomné pripomienky za rovnakých podmienok, je postačujúca, aby Súdny dvor považoval podmienku týkajúcu sa kontradiktórnosti konania za splnenú. Tvrdenie predložené Wirtschaftskammer, podľa ktorého skutkové okolnosti obsiahnuté v uznesení vnútroštátneho súdu nezodpovedajú skutočnosti, pričom podľa Wirtschaftskammer nie je možné tieto skutkové okolnosti spochybniť v konaní vo veci samej, nespochybňuje postavenie Oberster Gerichtshofu ako súdu v zmysle článku 267 ZFEÚ.

22. Tretia a posledná námietka sa týka údajne hypotetickej povahy položených otázok. Zakladá sa na skutočnosti, že vnútroštátny súd zakladá svoje posúdenie na skutočnostiach, ktorých pravdivosť Wirtschaftskammer spochybňuje, ako aj na poradnej a nezáväznej povahe uznesení prijatých Oberster Gerichtshofom v rámci poradného postupu v pracovno-právnych veciach.

3 — Rozsudok z 30. novembra 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655).

4 — Návrhy prednesené vo veci De Coster (C-17/00, EU:C:2001:366, body 73 a 74).

5 — Pozri rozsudky Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, bod 12), Job Centre (C-111/94, EU:C:1995:340, bod 9) a Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, bod 31), ako aj uznesenia Borker (138/80, EU:C:1980:162, bod 4) a Greis Unterweger (C-318/85, EU:C:1986:106, bod 4).

6 — Rozsudky Dorsch Consult (už citovaný, bod 31), ako aj Pardini (C-338/85,EU:C:1988:194) a Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

23. Domnievam sa, že ani túto námietku nemožno prijať. Judikatúra Súdneho dvora je jednoznačná v tom, že prejudiciálna otázka je neprípustná, ak „je zrejmé, že požadovaný výklad práva Únie nijako nesúvisí so skutkovým stavom alebo predmetom sporu vo veci samej, ak je problém hypotetickej povahy, alebo ak Súdny dvor nemá k dispozícii údaje týkajúce sa skutkového a právneho rámca nevyhnutné na účelné zodpovedanie položených otázok“.[7] Tieto podmienky boli vždy vykladané reštriktívne.

24. Z tohto pohľadu možno ťažko tvrdiť, že prejudiciálne otázky položené Oberster Gerichtshofom nesúvisia so skutkovým stavom, že sú hypotetické alebo že neuvádzajú nevyhnutné skutkové okolnosti.

25. Práve naopak, skutočnosť, že konanie pred Oberster Gerichtshofom má poradnú povahu, žiadnym spôsobom nezbavuje prejudiciálnu otázku súvislosti so sporom. Súdny dvor už preskúmal prípustnosť prejudiciálnej otázky položenej v rámci takého istého druhu vnútroštátneho konania v inej veci týkajúcej sa Österreichischer Gewerkschaftsbund, a povaha veci nebola dostatočným dôvodom pre konštatovanie neprípustnosti návrhu o prejudiciálnej otázke.

26. Okrem toho je zjavné, že nejde o hypotetickú otázku. Skutočne existuje spor medzi podnikom a jeho zamestnancami, ktorý viedol k dvom konaniam, vrátane poradného postupu, v rámci ktorého vystala prejudiciálna otázka.

27. Na záver treba dodať, že aj keby sa pripustilo, že niektoré skutkové okolnosti, na ktorých sa zakladá prejudiciálna otázka, nie sú presné, nepostačuje to na to, aby sa v tejto konkrétnej veci prijal záver, že otázka nepredkladá dostačujúce skutočnosti, aby mohol Súdny dvor rozhodnúť. Presná čiastka zníženia miezd, ktoré utrpeli zamestnanci v prejednávanej veci, nie je relevantnou skutkovou okolnosťou na účely odpovede na položenú otázku. V tomto konaní o prejudiciálnej otázke ide výhradne o účinky kolektívnej zmluvy s následným pôsobením a jej miesto vo vzťahu k smernici 2001/23, čo je výkladová otázka, na účely ktorej presná čiastka zníženia miezd nijako neovplyvňuje kritérium, ktoré stanoví Súdny dvor.

28. S prihliadnutím na vyššie uvedené navrhujem Súdnemu dvoru, aby prehlásil prejudiciálnu otázku za prípustnú.

B – *O veci samej*

1. Úvodné pripomienky

29. Na úvod poznamenávam, že netreba odpovedať na obe prejudiciálne otázky vnútroštátneho súdu. Odpoveď na prvú otázku nepriamo rieši druhú otázku, takže postačí s prihliadnutím na neistotu, na ktorej sa zakladá druhá otázka, podrobne zodpovedať na prvú otázku.

30. Vo všeobecnosti Wirtschaftskammer tvrdí, že kolektívna zmluva, ktorá následne pôsobí za podmienok stanovených vnútroštátnym právom (kolektívna zmluva s „následným pôsobením“), nie je „kolektívnou zmluvou“ podľa rakúskeho pracovného práva, a teda ani v zmysle článku 3 ods. 3 smernice 2001/23. Na podporu tohto tvrdenia uvádza kritérium z doktríny, podľa ktorého následné pôsobenie kolektívnej zmluvy neznamená jej existenciu, hoci priznáva, že tento výklad nie je jednotný. Wirtschaftskammer tiež zdôrazňuje, že následné pôsobenie v konkrétnom prípade začalo až po prevode podniku, čo znemožňuje uplatnenie článku 3 ods. 3 smernice 2001/23, ktorý sa týka iba kolektívnych zmlúv existujúcich pred prevodom.

7 — Pozri rozsudky Melki a Abdeli (C-188/10 a C-189/10, EU:C:2010:363, bod 27), Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, bod 29) a Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146 bod 35).

31. Opačný názor zastáva Gewerkschaftsbund, ako aj nemecká vláda, grécka vláda a Komisia. Nemecká vláda aj Komisia sa domnievajú, že vnútroštátnemu súdu prináleží určiť existenciu kolektívnej zmluvy bez ohľadu na to, že otázka účinkov kolektívnej zmluvy v rámci prevodu podniku predstavuje oblasť upravenú právom Únie. Z tohto pohľadu následné pôsobenie vypovedanej zmluvy predstavuje mechanizmus, ktorý v súlade s účelom článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 musí byť považovaný za spadajúci do pôsobnosti uvedeného ustanovenia. To znamená, že kolektívna zmluva s následným pôsobením vykazuje v rozsahu, v akom predlžuje účinky vypovedanej zmluvy v súlade s vnútroštátnym právom, kontinuitu, ktorú musí nadobúdateľ rešpektovať prinajmenšom v minimálnych medziach stanovených v uvedenom článku 3 ods. 3 smernice 2001/23.

32. Grécka vláda dospela k rovnakému záveru ako Komisia a nemecká vláda, ale zdôrazňuje, že cieľom smernice je zachovanie určitých účinkov v čase bez ohľadu na to, či je pôvodom týchto účinkov bežná kolektívna zmluva alebo kolektívna zmluva s následným pôsobením.

33. Ako vysvetlím nižšie, domnievam sa, že smernica 2001/23 požaduje, aby členské štáty pri prevode podniku zachovali účinky kolektívnej zmluvy aj vtedy, keď sú dané účinky výsledkom vnútroštátneho predpisu, ktorý ich predlžuje až do schválenia novej kolektívnej zmluvy alebo do prijatia jednotlivých dvojstranných dohôd. Rovnako ako Komisia, nemecká a grécka vláda sa domnievam, že tento výsledok je najzlučiteľnejší s cieľom uvedenej smernice, ktorým je zabezpečenie rovnováhy medzi záujmami podniku a zamestnancov pri prevode podnikov, čo je situácia, keď sú zamestnanci zraniteľní, a ktorú sa smernica snaží ošetriť.

2. Pojem „kolektívna zmluva“ v článku 3 ods. 3 smernice 2001/23

34. Na zodpovedanie otázky položenej Oberster Gerichtshofom treba po prvé vymedziť pôsobnosť článku 3 ods. 3. Keď uvedený článok odkazuje na „kolektívne zmluvy“, ide v zásade o autonómny pojem práva Únie, alebo naopak o pojem, ktorého definovanie prináleží členským štátom?

35. Podľa ustálenej judikatúry majú pojmy použité v práve Únie spravidla autonómnu povahu. Súdny dvor tak rozhodol vo väčšine prípadov, a síce s legitímnym cieľom zabezpečiť jednotnejší výklad právnych predpisov Únie.[8] Od autonómneho výkladu sa Súdny dvor odchyľuje iba v prípadoch, keď akt Únie výslovne odkazuje na právo členských štátov, alebo keď nemožno dotknutý pojem vykladať jednotne.

36. V prípade smernice 2001/23, ako aj v prípade jej predchodkyne, smernice 77/187/EHS (Ú. v. ES L 61, s. 26), sú vo výklade autonómnych pojmov obsiahnuté zvláštne znaky, pretože oba predpisy vykonávali čiastočnú a neúplnú harmonizáciu danej oblasti. Súdny dvor opakovane rozhodol, prvýkrát v roku 1985 vo veci Mikkelsen, že smernica 2001/23, rovnako ako jej predchodkyňa, vykonáva *čiastočnú harmonizáciu* a „nesmeruje k zavedeniu jednotnej úrovne ochrany v celom Spoločenstve na základe spoločných kritérií“.[9] „Na smernicu 2001/23 sa je možné odvolávať iba na účely zabezpečenia, aby bol zainteresovaný zamestnanec chránený v jeho vzťahoch s nadobúdateľom rovnako, ako bol chránený v jeho vzťahoch s prevádzateľom v súlade s právnymi predpismi dotknutého členského štátu.“[10]

8 — Pozri rozsudky Ekro (327/82, EU:C:1984:11, bod 11), SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, bod 23), A (C-523/07, EU:C:2009:225, bod 34) a Padawan (C-467/08, EU:C:2010:620, bod 32).

9 — Rozsudok C-105/84 (EU:C:1985:331, bod 16).

10 — Daddy's Dance Hall (C-324/86, EU:C:1988:72, bod 16), Martin a i. (C-4/01, EU:C:2003:594, bod 41) a Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, bod 23).

37. Čiastočnosť harmonizácie je zjavná napríklad pri definícii pracovných zmlúv. Vo veci Wendelboe Súdny dvor konštatoval, že „existencia či neexistencia pracovnej zmluvy alebo pracovno-právneho vzťahu ku dňu prevodu v zmysle článku 3 ods. 1 smernice sa musí určiť podľa pravidiel vnútroštátneho práva, avšak pri rešpektovaní imperatívnych ustanovení smernice“.[11] Smernica teda neurčuje, ako je pracovno-právny vzťah *založený*, čo prináleží definovať vnútroštátnemu právu a následne vnútroštátnemu súdu. Zaoberá sa však zabezpečením spoločných minimálnych pravidiel týkajúcich sa *účinkov* dotknutého pracovno-právneho vzťahu pri prevode podniku.

38. Toto rozlíšenie medzi založením a účinkami pracovno-právneho vzťahu umožňuje vysvetliť obsah smernice 2001/23 a predovšetkým jej článku 3, ako aj judikatúru Súdneho dvora v tejto oblasti. Rozhodnutia Súdneho dvora sa sústreďujú na zabezpečenie minimálnych spoločných pravidiel pre dôsledky plynúce z prevodu podniku bez potreby vytvorenia typických autonómnych pojmov pracovného práva. V konečnom dôsledku sa Súdny dvor sústredí na najpraktickejšie aspekty smernice 2001/23 bez nadmerného zamerania sa na otázky jednotlivých inštitútov. Ako som uviedol, za tento prístup hovorí znenie danej smernice.

39. Ako prvé si pozornosť zaslúži názov smernice 2001/23. Neodkazuje na kategórie pracovných zmlúv či kolektívnych zmlúv, ale iba na „práva zamestnancov“, pričom spresňuje, že predmetom opatrení je „zachovanie“ uvedených práv. Kapitola II smernice 2001/23 sa takisto nazýva „Zachovanie práv zamestnancov“, čím pripomína, že cieľom smernice je zachovanie pracovných podmienok pri prevode podnikov, teda účinkov uvedeného prevodu na práva zamestnancov.

40. Článok 3 smernice tento prístup ďalej potvrdzuje zdôraznením „práv a povinností“ zamestnancov, pričom pôvod týchto práv a povinností je druhoradý. V tejto súvislosti zákonodarca v článku 3 ods. 1 odkazuje na práva a povinnosti, ktoré „vyplývajú z pracovnej zmluvy“ alebo „pracovno-právneho vzťahu“. Rozhodujúcou skutočnosťou je existencia práva alebo povinnosti, avšak nie ich formálny pôvod.

41. Tento prístup treba uplatniť tiež na kolektívne zmluvy. Ustanovenie článku 3 ods. 3 smernice 2001/23 používa podobnú systematiku ako článok 3 ods. 1, pričom po prvé zdôrazňuje zachovanie „pracovných podmienok“ dohodnutých v kolektívnej zmluve. Smernica opäť poukazuje na to, čo je v kapitole II najdôležitejšie – „zachovanie“ práv. Konkrétny pôvod uvedených práv má význam až v druhom rade.

42. Uprednostnenie účinkov práv zamestnancov pred pôvodom dotknutých práv tiež vyplýva z cieľov smernice 2001/23. Odôvodnenie 2 zdôrazňuje početnosť a význam zmien štruktúry podnikov v hospodárskom trende, v rámci ktorého dochádza k prevodu závodu medzi podnikmi.[12] Zákonodarca Únie považoval za potrebné, ako uvádza odôvodnenie 3 smernice, „zabezpečiť ochranu zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa“, a „*najmä postarať sa o to, aby ich práva boli zachované*“.

43. V súlade s vyššie uvedenými úvahami sa domnievam, že smernica 2001/23 neobsahuje autonómny pojem „kolektívna zmluva“. V súlade s rozsudkom Wendelboe sa domnievam, že – ako tvrdila Komisia – existencia či neexistencia kolektívnej zmluvy musí byť určená podľa pravidiel vnútroštátneho práva. Smernica 2001/23 sa zaoberá zabezpečením – v prípade prevodu podniku – *zachovania práv zamestnancov*, v tomto prípade práv vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv, nezávisle na formálnom pôvode týchto práv. Práva a povinnosti sú založené v súlade s vnútroštátnym právom, pričom smernica 2001/23 sa zaoberá zachovaním pracovných podmienok pri prevode podniku.[13]

11 — Rozsudok Wendelboe (C-19/83, EU:C:1985:54, bod 16).

12 — „Hospodárske trendy na úrovni spoločenstva, ako aj na úrovni jednotlivých štátov prinášajú zmeny v štruktúre podnikov v dôsledku prevodov podnikov, závodov alebo častí podnikov, alebo závodov na iných zamestnávateľov v súvislosti so zmluvnými prevodmi alebo zlúčením.“

13 — Pozri RODIÈRE, P.: *Droit social de l'Union Européenne*. 2. vyd., LGDJ, Paris, s. 432.

44. V dôsledku toho prináleží Súdnemu dvoru, aby určil, či „pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve“, na ktoré odkazuje článok 3 ods. 3 uvedenej smernice, zahŕňajú pracovné podmienky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy s následným pôsobením, čím sa budem zaoberať nižšie.

3. Podmienky vyplývajúce z kolektívnej zmluvy s následným pôsobením

45. Ako vyplýva zo spisu, v prípade Rakúska je kolektívna zmluva s následným pôsobením *oslabeným a dočasným* predĺžením účinkov skôr existujúcej zmluvy. Je oslabená, pretože jej obsah podlieha individuálnym odchýlkam stanoveným dohodou zmluvných strán. Je dočasná, pretože jej platnosť končí v okamihu prijatia novej kolektívnej zmluvy.

46. Najvýraznejším znakom kolektívnej zmluvy s následným pôsobením je jej postavenie v právnom rámci. V Rakúsku – a zdá sa, že tiež v ďalších členských štátoch Únie – sa kolektívna zmluva nemení na zmluvu s následným pôsobením prostredníctvom rozhodnutia jednej alebo oboch strán pracovno-právneho vzťahu. Kolektívna zmluva sa stáva zmluvou s následným pôsobením, pretože zákonodarca za taxatívne vymenovaných okolností a na účely zachovania právnej istoty v pracovno-právnom vzťahu výslovne stanovil zachovanie oslabených a dočasných účinkov kolektívnej zmluvy. [14]

47. Strany pracovno-právneho vzťahu sú si totiž v čase uzavretia pracovnej zmluvy podliehajúcej kolektívnej zmluve vedomé, že následné pôsobenie nie je eventualita plynúca z ustanovení samotnej kolektívnej zmluvy (alebo dohody zmluvných strán), ale konkrétna možnosť stanovená vnútroštátnym zákonodarcom určená na zabezpečenie časovej stability pracovno-právneho vzťahu. Ako som už uviedol, následné pôsobenie zachováva iba oslabené a dočasné účinky kolektívnej zmluvy na účely právnej istoty. Ide teda o techniku zachovania platnosti práv a povinností, ktoré kolektívna zmluva stanovuje pre zamestnancov a podnikateľov.

48. Z tohto pohľadu nie je pre smernicu 2001/23 určujúce, či kolektívna zmluva s následným pôsobením „je“, či nie je formálne kolektívnou zmluvou podľa vnútroštátneho práva. Uvedená smernica má za cieľ zabezpečiť určité zachovanie pracovných podmienok zamestnancov po určitú dobu v kontexte prevodu podniku. Ako som uviedol vyššie, v ustanovení článku 3 smernice 2001/23 nejde o pôvod práv, ale o ich účinky.

49. Práva a povinnosti zamestnanca – nech sú akékoľvek – stanovené pracovnou zmluvou alebo kolektívnou zmluvou musia byť zachované za podmienok taxatívne vymenovaných smernicou 2001/23. Pokiaľ však vnútroštátny poriadok stanovil, že také práva a povinnosti sa zachovávajú – aj keď v oslabenej a dočasnej forme, na ktorú som odkázal – na účely predchádzaniu situáciám právneho vákua, domnievam sa, že uvedené zachovanie sa musí v súlade s kapitolou II smernice 2001/23 vykladať ako prirodzené predĺženie práv a povinností, ktoré skôr nadobudol zamestnanec. Následné pôsobenie je predovšetkým zárukou; zachováva *status quo* na účely právnej istoty. V takom prípade sú práva a povinnosti plynúce z kolektívnej zmluvy s následnou pôsobnosťou iba pokračovaním skôr existujúcej situácie „s dohodnutými pracovnými podmienkami“.

50. Tento výklad je okrem iného podporovaný judikatúrou Súdneho dvora. V rozsudku Werhof Súdny dvor zamietol zachovanie účinkov zmluvného ustanovenia dynamicky odkazujúceho na budúce kolektívne zmluvy, pričom argumentoval, že „zo smernice [2001/23] nevyplýva úmysel chrániť očakávania, a tým aj hypotetické nároky vyplývajúce z vývoja kolektívnych zmlúv v budúcnosti“. [15] Smernica 2001/23 teda nemá za cieľ udržovať zmluvnú situáciu, a už vôbec nie, keď také udržanie zahŕňa práva, ktorá ešte nevznikli. Taký druh zachovania spôsobuje nerovnováhu v zmluvnom vzťahu medzi podnikateľom a zamestnancom, čo vylučuje smernica 2001/23 aj judikatúra.

14 — § 13 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

15 — Rozsudok Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, bod 29).

51. Existencia výslovného ustanovenia právneho predpisu, ktoré je platné v čase uzavretia zmluvy a ktoré stanovuje zachovanie oslabených a dočasných účinkov práv a povinností dohodnutých v kolektívnej zmluve na účely právnej istoty, rozhodne nie je „iba očakávaním“ ani „hypotetickým nárokom vyplývajúcim z vývoja kolektívnych zmlúv v budúcnosti“.[16] Strany pracovno-právneho vzťahu nemajú za takých okolností iba očakávanie, ale konkrétny a skutočný nárok: istotu, že – pokiaľ nie je prijatá nová kolektívna zmluva alebo výslovná dohoda – zachová si kolektívna zmluva účinky, aj keď s uvedenými znakmi.

52. Tomuto záveru by mohlo odporovať doslovné tvrdenie, podľa ktorého je v súlade s článkom 3 ods. 3 smernice 2001/23 zachovanie podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve obmedzené „až do dňa ukončenia alebo uplynutia kolektívnej zmluvy, alebo nadobudnutia platnosti, alebo uplatnenia inej kolektívnej zmluvy“. Domnievam sa však, že toto ustanovenie odkazuje na situácie, keď dôjde k ukončeniu kolektívnej zmluvy alebo jej uplynutiu v prísnom slova zmysle a keď vnútroštátny právny poriadok nestanovuje žiadnu predurčenú formu zmluvy na účely právnej istoty. Naopak v situáciách, keď vnútroštátny právny poriadok výslovne a pred ukončením kolektívnej zmluvy alebo jej uplynutím stanovil jej predĺženie, musí sa článok 3 ods. 3 vyložiť tak, že zabezpečuje rovnováhu v pracovno-právnom vzťahu nielen vo vzťahu k predmetu povinností zmluvných strán, ale tiež k dobe jej platnosti.

53. Rovnováha medzi podnikateľom a zamestnancom je záujem, ktorý je zrejmý v ustanoveniach smernice 2001/23, ako aj v judikatúre.[17] Práve na účely tejto rovnováhy sa dotknuté vnútroštátne ustanovenie snaží predísť prudkému narušeniu právneho rámca stanoveného kolektívnou zmluvou, ktorým sa riadi pracovno-právny vzťah. V rozsahu, v akom sú splnené podmienky, ktoré som uviedol vyššie, – teda predchádzajúce výslovné ustanovenie, ako aj zachovanie účinkov kolektívnej zmluvy – domnievam sa, že nielen nenarušuje vyššie uvedenú rovnováhu, ale dokonca prispieva k jej zabezpečeniu.

54. Napokon smernica 2001/23 stanovuje na účely rovnováhy v pracovno-právnom vzťahu možnosť, že členské štáty obmedzia obdobie zachovania pracovných podmienok dohodnutých v kolektívnej zmluve s výhradou, že nebude kratšie ako jeden rok. Za týchto okolností je rozumné, aby kolektívna zmluva s následným pôsobením zachovala v oslabenej a časovo obmedzenej podobe skôr existujúce pracovné podmienky. Či treba časovo obmedziť zachovanie účinkov kolektívnej zmluvy, určí prax jednotlivých členských štátov, v ktorých existuje koncept následného pôsobenia s prihliadnutím na skúsenosti v pracovno-právnych vzťahoch. Odpoveď na túto otázku prirodzene prináleží jednotlivým členským štátom.

55. Súdnemu dvoru preto navrhujem, aby článok 3 ods. 3 smernice 2001/23 vykladal v tom zmysle, že pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve zahŕňajú tiež podmienky zachované na základe ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré bolo prijaté pred vypovedaním kolektívnej zmluvy a ktoré zabezpečuje zachovanie účinkov uvedenej kolektívnej zmluvy v oslabenej a dočasnej podobe aj po jej vypovedaní.

16 — Tamže.

17 — Ako konštatoval Súdny dvor, „cieľom smernice 77/187 teda 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“ (rozsudok Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, bod 25).

V – **Návrh**

56. Vzhľadom na uvedené skutočnosti navrhujem, aby Súdny dvor odpovedal na prejudiciálnu otázku, ktorú položil Oberster Gerichtshof, takto:

Článok 3 ods. 3 smernice Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov sa má vykladať v tom zmysle, že pracovné podmienky dohodnuté v kolektívnej zmluve zahŕňajú tiež podmienky zachované na základe ustanovení vnútroštátneho práva, ktoré bolo prijaté pred vypovedaním kolektívnej zmluvy a ktoré zabezpečuje zachovanie účinkov uvedenej kolektívnej zmluvy v oslabenej a dočasnej podobe aj po jej vypovedaní.