ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (prvá komora)
z 26. mája 2005 *

Vo veci C-478/03,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím House of Lords (Spojené kráľovstvo) z 10. novembra 2003 a doručený Súdnemu dvoru 17. novembra 2003, ktorý súvisí s konaním:

Celtec Ltd

proti

John Astley a i.,

SÚDNY DVOR (prvá komora),

v zložení: predseda prvej komory P. Jann, sudcovia K. Lenaerts (spravodajca), N. Colneric, E. Juhász a E. Levits,

* Jazyk konania: angličtina

generálny advokát: M. Poiares Maduro,
tajomník: L. Hewlett, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 2. decembra 2004,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Celtec Ltd, v zastúpení: J. Bowers, QC, ako aj P. Watson a A. Sendall, a J. Lewis, barristers,

— pán Astley a i., v zastúpení: G. Millar, QC, a T. Linden, barrister,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: G. Rozet a N. Yerrell, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 27. januára 2005,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článku 3 ods. 1 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 závodov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 61, s. 26).

2 Tento návrh vyplynul zo sporu medzi spoločnosťou Celtec Ltd (ďalej len „Celtec") a pánom Astley, ako aj pani Owens a pani Hawkes o určenie dĺžky nepretržitého zamestnania, na ktorú sa môžu odvolávať poslední menovaní ako bývalí úradníci dotknutí privatizáciou odborného vzdelávania v Spojenom kráľovstve.

Právny rámec

Právna úprava Spoločenstva

3 Podľa článku 1 ods. 1 smernice 77/187 sa smernica vzťahuje na každý prevod podnikov, závodov alebo ich častí na iného zamestnávateľa v dôsledku právneho prevodu alebo zlúčenia.

4 Podľa ustanovenia článku 2 smernice 77/187 je na účely tejto smernice prevádzateľom „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 závodu" [*neoficiálny preklad*] a nadobúdateľom „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 závodu" [*neoficiálny preklad*].

5 Článok 3 ods. 1 smernice 77/187 určuje:

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

Členské štáty môžu stanoviť, že po dni prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 bude popri nadobúdateľovi aj prevádzajúci zodpovedný za záväzky vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu." [*neoficiálny preklad*]

Vnútroštátna právna úprava

6 Smernica 77/187 bola prebratá do právneho poriadku Spojeného kráľovstva nariadením z roku 1981 o prevode podnikov — ochrana zamestnancov [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981].

7 Podľa článku 155 zákona z roku 1996 o právach zamestnancov (Employment Rights Act) zamestnanec v prípade výpovede z prevádzkových dôvodov má nárok na odškodnenie, keď v určujúcom čase bol nepretržite zamestnaný najmenej dva roky. Podľa článku 162 zákona výška uvedeného odškodnenia závisí od počtu rokov nepretržitého zamestnania, pričom sa zohľadňuje maximálne 20 rokov.

8 Podľa článku 218 ods. 1 tohto zákona sa pojem nepretržitého zamestnania vzťahuje na zamestnanie u toho istého zamestnávateľa. Odsek 2 tohto článku obsahuje však zvláštne ustanovenie v prípade prevodu podniku, podľa ktorého „pri prevode obchodu, závodu alebo podniku (ktoré boli založené na základe zákona alebo iným spôsobom) z jednej osoby na druhú, ... doba zamestnania zamestnanca v obchode, závode alebo podniku v okamihu prevodu sa považuje za dobu zamestnania u nadobúdateľa [a] prevod neprerušuje kontinuitu doby zamestnania".

Skutkové okolnosti a prejudiciálne otázky

Reforma činností odborného vzdelávania v Spojenom kráľovstve

9 Do roku 1989 Department of Employment (ministerstvo práce Spojeného kráľovstva, ďalej len „ministerstvo") spravovalo prostredníctvom viac ako 60-tich miestnych agentúr programy vzdelávania pre mládež a nezamestnaných v Anglicku a Walese.

10 V roku 1989 rozhodla vláda Spojeného kráľovstva o prevode časti svojich úloh v oblasti odborného vzdelávania na súkromné zariadenia Training and Enterprise Councils (Rady pre vzdelávanie a podniky, ďalej len „TEC"), spravované zamestnávateľmi. Týmto spôsobom rôzne zamestnávateľské organizácie založili 82 TEC. Tieto TEC pokračovali vo vykonávaní činností miestnych agentúr ministerstva a na tento účel prevzali príslušné prostriedky. V novembri 1991 všetky TEC boli schopné vykonávať svoju činnosť.

11 V rámci privatizácie požiadali úradníkov zamestnaných v miestnych agentúrach ministerstva, aby dobrovoľne pracovali ako pridelení pracovníci počas doby troch rokov v TEC. Počas doby pridelenia im zostal zachovaný status štátneho zamestnanca.

12 V decembri 1991 uvedená vláda požiadala TEC, aby najneskôr do konca ich piateho roku činnosti prevzali práva a povinnosti zamestnávateľa za celý svoj personál.

13 Z dôvodu pripomienok, ktoré vyslovili TEC, ministerstvo v roku 1992 s nimi uzavrelo dohodu o ich povinnostiach v prípade, že pridelený úradník sa rozhodne pre stále zamestnanie v TEC. Táto dohoda stanovovala najmä opatrenia v súvislosti s právami, ktoré pridelený úradník získa, na základe ktorých sa vláda Spojeného kráľovstva zaviazala poskytnúť finančnú pomoc TEC, ak súd v prípade výpovede bývalého úradníka rozhodne, že doby zamestnania, ktoré dotknutý odpracoval vo verejnej službe a potom v TEC, budú považované za nepretržité zamestnanie na výpočet nárokov dotknutého.

Situácia žalovaných v konaní pred vnútroštátnym súdom

14 Vo Walese úlohy miestnej agentúry Wrexham, ako aj jej priestory, informačné systémy a databázy prevzala TEC severovýchodného Walesu (North East Wales TEC, ďalej len „Newtec"). Newtec začala svoju činnosť vykonávať v septembri 1990. Iná TEC, Targed, prevzala úlohy a priestory miestnej agentúry Bangor. 1. apríla 1997 sa Newtec a Targed zlúčili a vytvorili Celtec.

15 Pri založení Newtec bolo z miestnych agentúr Wrexham a Bangor pridelených 43 úradníkov na tri roky na túto TEC. Na konci doby pridelenia 18 z týchto úradníkov ukončilo verejnú službu a boli prijatí do zamestnania v Newtec.

16 Pán Astley, pani Hawkes a pani Owens, ktorí sú žalovanými v konaní vo veci samej, nastúpili do verejnej služby 31. augusta 1973, resp. 4. novembra 1985 a 21. apríla 1986. Boli poverení činnosťami v oblasti odborného vzdelávania v severnom Walese a boli pridelení na Newtec. Na konci svojho trojročného pridelenia sa rozhodli odísť z verejnej služby a pracovať pre Newtec. Deň odchodu je totožný s dňom nástupu do zamestnania pre Newtec. Pracovná zmluva v prípade pani Hawkes a pani Owens nadobudla účinnosť 1. júla 1993 a v prípade pána Astley 1. septembra 1993.

17 V roku 1998 Celtec prepustila pani Hawkes a odmietla uznať nepretržité zamestnanie žalovanej od nástupu do verejnej služby. Obaja ďalší žalovaní v konaní vo veci samej sa obávali, že budú onedlho prepustení. Všetci traja podali na Employment Tribunal Abergele žalobu na určenie doby nepretržitého zamestnania, ktorú môžu uplatniť, a predniesli, že táto doba musí obsahovať dobu zamestnania vo verejnej službe, ako aj dobu ich zamestnania v Newtec a Celtec.

Súdne konanie vo veci samej v Spojenom kráľovstve

18 V rozsudku z 22. decembra 1999 Employment Tribunal Abergele vyslovil názor, že znakom právneho sporu medzi spoločnosťou Celtec a žalovanými vo veci samej je prevod podniku v zmysle smernice 77/187. V bode 11 odôvodnenia rozsudku je prevedený podnik opísaný takto: „Ide o správu činností, ktoré financuje vláda v prospech podnikov a odborného vzdelávania pre mládež staršiu ako 16 rokov

v Anglicku a Walese spolu s existujúcimi informačnými systémami a databázou, pracovníkmi a určitými priestormi". Odkazom na význam personálnych prostriedkov pre výkon činností dotknutého podniku súd zastáva názor, že pridelenie úradníkov ministerstva na TEC v tejto súvislosti je dôležitým prvkom podniku a jeho prevodu.

19 Employment Tribunal Abergele rozhodol, že žalovaní v konaní vo veci samej sa za týchto podmienok oprávnene môžu dovolávať uznania doby nepretržitého zamestnania od svojho nástupu do verejnej služby.

20 Rozsudkom z 5. októbra 2001 Employment Appeal Tribunal vyhovel odvolaniu, ktoré podala spoločnosť Celtec proti rozhodnutiu Employment Tribunal Abergele. Zastávala názor, že prevod podniku, o ktorý ide, bol ukončený v septembri 1990, to znamená oveľa skôr, ako žalovaní v konaní vo veci samej boli prijatí do zamestnania v Newtec.

21 Tento rozsudok bol zrušený rozsudkom Court of Appeal (England & Wales) z 19. júla 2002. Tento rozhodol, že článok 3 ods. 1 smernice 77/187 zahŕňa prípad prevodu podniku, ktorý trvá niekoľko rokov, a že Employment Tribunal Abergele správne vychádzal z toho, že odborné znalosti úradníkov, ktorých ministerstvo pridelilo spoločnosti Celtec, boli časťou prevádzaného podniku.

22 Spoločnosť Celtec podala proti tomuto rozsudku odvolanie na House of Lords, ktorý považoval za potrebné prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. Majú sa slová ‚Práva a povinnosti prevádzateľa vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu', uvedené

v článku 3 ods. 1 vykladať v tom zmysle, že existuje presný okamih, ku ktorému sa prevod podniku alebo jeho časti bude považovať za skončený a prevod práv a povinností podľa článku 3 ods. 1 za uskutočnený?

2. V prípade kladnej odpovede na prvú otázku: Ako sa má určiť tento okamih?

3. V prípade zápornej odpovede na prvú otázku: Ako sa majú vykladať slová ‚ku dňu prevodu', uvedené v článku 3 ods. 1?"

O prejudiciálnych otázkach

23 Úvodom treba poukázať na to, že rozhodnutie o návrhu na začatie prejudiciálneho konania je založené na konštatovaní uvedenom v rozhodnutí Employment Tribunal Abergele z 22. decembra 1999, že prevod z ministerstva na Newtec, o ktorý ide v konaní vo veci samej, spadá do pôsobnosti smernice 77/187.

24 Po tomto spresnení treba spoločne preskúmať prvé dve otázky, ktorými sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či so zreteľom na článok 3 ods. 1 smernice 77/187 treba vychádzať zo skutočnosti, že existuje presný okamih, ku ktorému sa prevod dotknutého podniku, ako aj práv a povinností prevádzateľa z pracovnoprávnych vzťahov medzi ním a ním zamestnanými pracovníkmi považuje za uskutočnený, a v prípade kladnej odpovede ako sa môže tento presný okamih určiť.

25 Aby sme našli užitočné odpovede na tieto dve otázky, je potrebné zohľadniť účel smernice 77/187, a najmä jej článok 3 ods. 1.

26 Ako Súdny dvor opakovane rozhodol (pozri najmä rozsudky z 25. júla 1991, D'Urso a i., C-362/89, Zb. s. I-4105, bod 9, a z 12. novembra 1998, Europièces, C-399/96, Zb. s. I-6965, bod 37), účelom smernice 77/187 je zaručiť práva zamestnancov pri zmene zamestnávateľa tým, že im dáva možnosť pokračovať v zamestnaní s novým zamestnávateľom za rovnakých podmienok, aké boli dohodnuté s prevádzateľom. Smernica má zaručovať 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 (pozri rozsudok zo 17. decembra 1987, Ny Mølle Kro, 287/86, Zb. s. 5465, bod 25).

27 Ustanovenia uplatňované pri prevode podniku alebo závodu na iného zamestnávateľa musia v čo najväčšej miere v záujme zamestnancov zachovávať stav existujúcich pracovnoprávnych vzťahov, ktoré sú časťou prenášanej hospodárskej jednotky (rozsudok zo 16. decembra 1992, Katsikas a i., C-132/91, C-138/91 a C-139/91, Zb. s. I-6577, bod 21).

28 Z tohto dôvodu článok 3 ods. 1 smernice 77/187 zahŕňa práva a povinnosti prevádzateľa, ktoré mu vyplývajú z pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu existujúceho ku dňu prevodu, uzatvoreného so zamestnancami pridelenými na vykonávanie úloh v prevádzanom podniku alebo v prevádzanej časti podniku alebo závodu (pozri rozsudok D'Urso a i., už citovaný, bod 10).

29 V tomto kontexte je použitie pojmu „deň prevodu" v článku 3 ods. 1 smernice 77/187 určené zamestnancom, ktorí sa môžu dovolávať ochrany stanovenej v tomto ustanovení. Pod túto ochranu spadajú zamestnanci patriaci do jednotky dotknutej

prevodom a ktorých pracovná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah „ku dňu prevodu" naďalej existuje, na rozdiel od zamestnancov, ktorých prevádzateľ k tomuto dňu už nezamestnáva (pozri rozsudok zo 7. februára 1985, Wendelboe a i., 19/83, Zb. s. 457, body 13 a 15) a ktorých po tomto dni nadobúdateľ prijme do zamestnania (pozri rozsudok Ny Mølle Kro, už citovaný, body 24 až 26).

30 Nielen voľba výrazu „deň", ale aj dôvody právnej istoty svedčia o tom, že podľa predstavy zákonodarcu Spoločenstva zamestnanci, ktorí sa môžu dovolávať ochrany podľa článku 3 ods. 1 smernice 77/187, by mali mať presne určený okamih prevodu, a nie dlhšie alebo kratšie časové obdobie, v ktorom prebieha prevod.

31 Ako vyplýva zo znenia článku 3 ods. 1 smernice 77/187, pojem prevodu treba chápať so zreteľom na výraz použitý v tomto ustanovení „deň prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 [tejto smernice]" [*neoficiálny preklad*].

32 Podľa tohto ustanovenia sa smernica 77/187 uplatňuje na prevod podnikov, závodov alebo častí závodov „na iného zamestnávateľa". Podľa druhého odôvodnenia smernica má chrániť zamestnancov „pri zmene zamestnávateľa". V článku 2 smernice sú pojmy „prevádzateľ" a „nadobúdateľ" definované ako osoba, ktorá „prestáva byť zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti závodu", resp. ako osoba, „ktorá sa stáva zamestnávateľom vo vzťahu k podniku, závodu alebo časti závodu" [*neoficiálny preklad*].

33 Okrem toho už bolo viackrát rozhodnuté, že smernica 77/187 sa použije pri zmene fyzickej alebo právnickej osoby zodpovednej za prevádzku podniku, nehľadiac na to, či sa prevádza vlastníctvo k podniku (pozri rozsudky Ny Mølle Kro, už citovaný, bod 12; z 10. februára 1988, Daddy's Dance Hall, 324/86, Zb. s. 739, bod 9, a z 5. mája 1988, Berg a Busschers, 144/87 a 145/87, Zb. s. 2559, bod 17).

34 Aby sa mohlo určiť, či ide o prevod v zmysle smernice 77/187, treba preskúmať, či predmetná jednotka si zachovala svoju identitu, čo vyplýva najmä zo skutočnosti, že nový zamestnávateľ pokračuje v prevádzke tejto jednotky na základe rovnakej hospodárskej činnosti alebo činnosti rovnakého druhu alebo ju obnoví (pozri rozsudky z 18. marca 1986, Spijkers, 24/85, Zb. s. 1119, body 11, 12 a 15, ako aj z 19. septembra 1995, Rygaard, C-48/94, Zb. s. I-2745, body 15 a 16).

35 Z toho vyplýva, že rozhodujúcim kritériom na určenie existencie prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 smernice 77/187 je fakt, či nový zamestnávateľ pokračuje v prevádzke, alebo ju obnoví v dotknutej jednotke pri zachovaní jej identity.

36 Za týchto podmienok pojem „deň prevodu" uvedený v článku 3 ods. 1 smernice 77/187 treba chápať v tom zmysle, že sa pod ním rozumie deň, ku ktorému dochádza k prevodu z prevádzateľa na nadobúdateľa ako zamestnávateľa zodpovedného za prevádzku prevádzanej jednotky.

37 Ako Súdny dvor už rozhodol, uplatnenie práv zamestnancov priznaných článkom 3 ods. 1 smernice 77/187 nemôže závisieť od udelenia súhlasu prevádzateľa alebo nadobúdateľa, ani zástupcov zamestnancov, ani samotných zamestnancov s výhradou, že títo chcú uplatniť im danú možnosť z vlastnej vôle nepokračovať v pracovnoprávnom vzťahu s novým zamestnávateľom po uvedenom prevode (pozri rozsudky z 11. júla 1985, Danmols Inventar, 105/84, Zb. s. 2639, bod 16, a D'Urso a i., už citovaný, bod 11).

38 V dôsledku toho, s touto jedinou výhradou, pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré existovali ku dňu prevodu v zmysle článku 3 ods. 1 smernice 77/187 medzi prevádzateľom a pridelenými zamestnancami v prevádzanom podniku, sú

prevedené už z dôvodu prevodu podniku zo zákona na nadobúdateľa (pozri rozsudky D'Urso a i., už citovaný, bod 20, a zo 14. novembra 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94, Zb. s. I-5927, bod 18).

39 Okrem toho Súdny dvor v bode 26 rozsudku Rotsart de Hertaing, už citovanom, rozhodol, že prevod pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov podľa článku 3 ods. 1 smernice 77/187 prebieha nutne v ten istý deň ako prevod podniku a nemôže byť preložený na iný dátum podľa vôle prevádzateľa alebo nadobúdateľa.

40 Na podporu tohto výkladu Súdny dvor najprv zdôraznil, že článok 3 ods. 1 druhý pododsek smernice 77/187 poskytuje členským štátom možnosť stanoviť, že po dni prevodu bude popri nadobúdateľovi aj prevádzateľ zodpovedný za záväzky vyplývajúce z pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, čo v každom prípade predpokladá, že tieto záväzky prešli na nadobúdateľa v ten istý deň (rozsudok Rotsart de Hertaing, už citovaný, bod 23).

41 Ďalej Súdny dvor odkazom na bod 14 rozsudku Berg a Busschers, už citovaného, v ktorom je článok 3 ods. 1 smernice 77/187 vykladaný v tom zmysle, že prevádzateľ je po dni prevodu v zásade oslobodený od záväzkov vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu len z dôvodu tohto prevodu, konštatoval, že takýto účinok, na základe stanoveného cieľa smernice chrániť zamestnancov, môže nastať len vtedy, keď záväzky už prešli na nadobúdateľa v deň prevodu (rozsudok Rotsart de Hertaing, už citovaný, bod 24).

42 Napokon Súdny dvor konštatoval, že ak by prevádzateľovi alebo nadobúdateľovi bolo priznané oprávnenie zvoliť si deň, v ktorom sa pracovná zmluva alebo pracovnoprávny vzťah prevedie, zamestnávateľom by bola priznaná možnosť

odchýliť sa minimálne na prechodnú dobu od ustanovení smernice, hoci tieto sú záväzné, a preto sa nemôžu od nich odchyľovať v neprospech zamestnancov (rozsudok Rotsart de Hertaing, už citovaný, body 17 a 25).

43 Z tých istých dôvodov, aké boli uvedené v bodoch 40 až 42 tohto rozsudku, treba konštatovať, že podľa článku 3 ods. 1 smernice 77/187 sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré existovali ku dňu prevodu v zmysle tohto ustanovenia medzi prevádzateľom a pridelenými zamestnancami v prevádzanom podniku, považujú za prevedené v tento deň z prevádzateľa na nadobúdateľa nezávisle od toho, aké podmienky z tohto hľadiska dohodli účastníci prevodu.

44 Na základe uvedeného treba na prvé dve otázky odpovedať takto:

— Článok 3 ods. 1 smernice 77/187 sa má vykladať v tom zmysle, že deň prevodu v zmysle tohto ustanovenia zodpovedá dňu, v ktorom bol uskutočnený prevod z prevádzateľa na nadobúdateľa ako zamestnávateľa zodpovedného za prevádzku prevádzanej jednotky. Tento deň je presne určený okamih, ktorý nemôže byť preložený na iný deň podľa vôle prevádzateľa alebo nadobúdateľa.

— Podľa tohto ustanovenia sa zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré existujú ku dňu prevodu vo vyššie uvedenom zmysle medzi prevádzateľom a pridelenými zamestnancami v prevádzanom podniku, považujú za prevedené z prevádzateľa na nadobúdateľa k tomuto dňu, nezávisle od toho, aké podmienky z tohto hľadiska dohodli účastníci prevodu.

45 So zreteľom na odpovede na prvé dve otázky nie je potrebné odpovedať na tretiu otázku.

O trovách

46 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 (prvá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 3 ods. 1 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 závodov [*neoficiálny preklad*] sa má vykladať v tom zmysle, že deň prevodu v zmysle tohto ustanovenia zodpovedá dňu, v ktorom bol uskutočnený prevod z prevádzateľa na nadobúdateľa ako zamestnávateľa zodpovedného za prevádzku prevádzanej jednotky. Tento deň je presne určený okamih, ktorý nemôže byť preložený na iný deň podľa vôle prevádzateľa alebo nadobúdateľa.**

2. **Podľa tohto ustanovenia sa zmluvy a pracovnoprávne vzťahy, ktoré existujú ku dňu prevodu v zmysle uvedenom v bode 1 tohto výroku medzi prevádzateľom a pridelenými zamestnancami v prevádzanom podniku, považujú za prevedené z prevádzateľa na nadobúdateľa k tomuto dňu, nezávisle od toho, aké podmienky z tohto hľadiska dohodli účastníci prevodu.**

Podpisy