ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

21. října 2010 *

Ve věci C-242/09,

jejímž předmětem je žádost o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 234 ES, podaná rozhodnutím Gerechtshof te Amsterdam (Nizozemsko) ze dne 30. června 2009, došlým Soudnímu dvoru dne 3. července 2009, v řízení

Albron Catering BV

proti

FNV Bondgenoten,

Johnu Roestovi,

* Jednací jazyk: nizozemština.

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda senátu, D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis a J. Malenovský (zpravodaj), soudci,

generální advokát: Y. Bot,
vedoucí soudní kanceláře: M. Ferreira, vrchní rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 6. května 2010,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za Albron Catering BV P. Kuypersem a P. M. Klinckhamersem, advocaten,

– za FNV Bondgenoten a J. Roesta E. Ungerem, advocaat, a P. Kruijff, právní poradkyní,

– za nizozemskou vládu C. Wissels a M. Noort, jakož i Y. de Vriesem, jako zmocněnci,

– za Evropskou komisi J. Enegrenem a W. Wilsem, jako zmocněnci,

po vyslechnutí stanoviska generálního advokáta na jednání konaném dne 3. června 2010,

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 mezi na jedné straně společností Albron Catering BV (dále jen „Albron“) a na straně druhé FNV Bondgenoten (dále jen „FNV“) a J. Roestem za účelem určení, zda v rámci skupiny společností, jejíž jeden právní subjekt funguje jako ústřední zaměstnavatel a přiděluje své zaměstnance k různým společnostem, které tvoří tuto skupinu, je na převod činností společnosti uvedené skupiny na společnost mimo tutéž skupinu, a sice na společnost Albron, třeba nahlížet tak, že se na něj vztahují pravidla ochrany zaměstnanců zavedená směrnicí 2001/23.

Právní rámec

Právní úprava Unie

3 Směrnice 2001/23 provedla kodifikaci směrnice Rady 77/187/EHS ze dne 14. února 1977 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodů podniků, závodů nebo částí podniků nebo závodů (Úř. věst. L 61, s. 26), ve znění směrnice Rady 98/50/ES ze dne 29. června 1998 (Úř. věst. L 201, s. 88).

4 Třetí bod odůvodnění směrnice 2001/23 uvádí, že „[j]e proto nezbytné stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv".

5 Článek 1 odst. 1 písm. a) a b) směrnice 2001/23 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."

6 Článek 2 směrnice 2001/23 stanoví:

„1. Pro účely této směrnice se:

a) ‚převodcem' rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 přestává být zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu;

b) ‚nabyvatelem' rozumí jakákoli fyzická nebo právnická osoba, která se v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 stává zaměstnavatelem ve vztahu k podniku, závodu nebo části podniku nebo závodu;

[…]

d) ‚zaměstnancem' rozumí jakákoli osoba, které je v příslušném členském státě poskytována ochrana jako zaměstnanci v souladu s platnými vnitrostátními předpisy o zaměstnávání.

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

[...]“

7 Podle článku 3 odst. 1 až 3 směrnice 2001/23:

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

Členské státy mohou stanovit, že převodce a nabyvatel ode dne převodu společně a nerozdílně odpovídají za závazky, které vznikly přede dnem převodu z pracovní smlouvy nebo z pracovního poměru existujících ke dni převodu.

2. Členské státy mohou přijmout vhodná opatření, aby zajistily, že převodce oznámí nabyvateli všechna práva a povinnosti, které na něj budou převedeny [které na něj přecházejí] v souladu s tímto článkem, pokud tato práva a povinnosti jsou nebo by měly být převodci známy v okamžiku převodu. Skutečnost, že nabyvatel opomene oznámit nabyvateli některé z těchto práv nebo povinností, nemá vliv na převod [přechod] tohoto práva nebo této povinnosti ani na práva zaměstnanců vůči nabyvateli nebo převodci související s tímto právem nebo touto povinností.

3. Po převodu nabyvatel zachová pracovní podmínky sjednané v kolektivní smlouvě za stejných podmínek, jaké tato smlouva stanovila pro převodce, až do dne rozvázání kolektivní smlouvy nebo skončení její platnosti nebo do vstupu v platnost nebo nabytí účinnosti jiné kolektivní smlouvy.

Členské státy mohou omezit dobu pro zachování pracovních podmínek, avšak s výhradou, že tato doba nebude kratší než jeden rok."

Vnitrostátní právní úprava

8 Článek 610 odst. 1 knihy 7 nizozemského občanského zákoníku (Burgerlijk Wetboek) definuje pracovní smlouvu ve smyslu nizozemského práva následujícím způsobem:

„Pracovní smlouva je smlouva, kterou se jedna strana, zaměstnanec, zavazuje na vymezenou dobu a za odměnu vykonávat práci pro druhou stranu, zaměstnavatele."

9 Článek 663 knihy 7 nizozemského občanského zákoníku stanoví následující:

„Práva a povinnosti, které v okamžiku převodu podniku vyplývají pro zaměstnavatele z pracovní smlouvy uzavřené mezi ním a zaměstnancem pracujícím v tomto podniku, přecházejí v důsledku převodu podniku *ex lege* na nabyvatele. Po dobu jednoho roku po převodu zůstává rovněž tento zaměstnavatel s nabyvatelem společně a nerozdílně

odpovědný za plnění povinností, které vyplývají z pracovní smlouvy a vznikly před převodem."

Spor v původním řízení a předběžné otázky

10 Heineken international je nizozemská skupina sdružující výrobce piva. V této skupině pracují všichni zaměstnanci pro společnost Heineken Nederlands Beheer BV (dále jen „HNB"). Společnost HNB tak funguje jako ústřední zaměstnavatel a přiděluje zaměstnance k jednotlivým provozním společnostem skupiny Heineken v Nizozemsku.

11 John Roest byl zaměstnán u společnosti HNB od 17. července 1985 do 1. března 2005 jako zaměstnanec v úseku „cateringu" (zásobování a stravování). Společně s přibližně sedmdesáti dalšími zaměstnanci téhož úseku byl společností HNB přidělen ke společnosti Heineken Nederland BV (dále jen „Heineken Nederland"), která až do dne 1. března 2005 zajišťovala poskytování stravy zaměstnancům skupiny Heineken v jejích jednotlivých areálech. V rámci tohoto přidělení se použila podniková kolektivní smlouva HNB.

12 John Roest je členem odborové organizace FNV, jejímž cílem je zejména zastupování zájmů jejích členů v oblasti pracovních podmínek a platů, zvláště formou uzavírání kolektivních smluv.

13 Cateringové činnosti vykonávané společností Heineken Nederland byly na základě dohody převedeny dne 1. března 2005 na společnost Albron.

14 Společnost Albron se na celém území Nizozemska zabývá zejména cateringovou činností, a sice organizací a poskytováním gastronomických služeb zvláště v závodních jídelnách v soukromém i veřejném sektoru, na základě smlouvy uzavřené za tímto účelem s objednatelem služeb. John Roest byl ke dni 1. března 2005 zaměstnán u společnosti Albron jako zaměstnanec útvaru „závodní jídelny".

15 FNV a J. Roest podali proti společnosti Albron žalobu ke Kantonrechter (okresní soud), kterou se domáhali, aby bylo rozhodnuto, že převod cateringových činností mezi společností Heineken Nederland a společností Albron, k němuž došlo dne 1. března 2005, je převodem podniku ve smyslu směrnice 2001/23 a že zaměstnanci společnosti HNB, kteří byli přiděleni ke společnosti Heineken Nederland, byli od tohoto data zaměstnáni *ex lege* u společnosti Albron.

16 FNV a J. Roest rovněž požadovali, aby byla společnosti Albron uložena povinnost uplatnit na pracovní poměr existující mezi ní a J. Roestem se zpětným účinkem ke dni 1. března 2005 pracovní podmínky, které platily až do tohoto data mezi společností HNB a J. Roestem, a aby společnost Albron, pokud jde o dosud nezaplacenou mzdu ode dne 1. března 2005, nesla zákonné navýšení ve výši 50 % na základě článku 625 knihy 7 nizozemského občanského zákoníku, jakož i zákonné úroky ode dne splatnosti dluhu. FNV a J. Roest konečně požadovali, aby byla společnosti Albron uložena náhrada nákladů řízení.

17 Rozsudkem ze dne 15. března 2006 Kantonrechter těmto návrhům vyhověl, s výjimkou zákonného navýšení ve výši 50 %.

18 Společnost Albron podala proti tomuto rozsudku odvolání k Gerechtshof te Amsterdam (odvolací soud v Amsterodamu).

19 Za těchto podmínek se Gerechtshof te Amsterdam rozhodl přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky:

„1) Je nutno vykládat směrnici 2001/23 […] v tom smyslu, že se podle jejího čl. 3 odst. 1 první věty jedná o přechod práv a povinností na nabyvatele […] pouze tehdy, pokud převodce podniku, který má být převeden, je z pracovněprávního hlediska rovněž zaměstnavatelem dotčených zaměstnanců, nebo zahrnuje ochrana zaměstnanců zamýšlená směrnicí [2001/23] to, že při převodu podniku provozní společnosti náležející ke skupině přecházejí práva a povinnosti týkající se zaměstnanců pracujících pro tento podnik na nabyvatele, pokud jsou všichni zaměstnanci pracující v rámci skupiny zaměstnáni u personální společnosti (náležející rovněž k této skupině), která funguje jako ústřední zaměstnavatel?

2) Jak zní odpověď na druhou část první otázky, pokud shora uvedení zaměstnanci, kteří pracují pro podnik náležející ke skupině, jsou zaměstnáni u jiné společnosti rovněž náležející ke skupině, která však *není* personální společností, tak jak bylo uvedeno v první otázce?“

K předběžným otázkám

K věci samé

20 Podstatou obou otázek předkládajícího soudu, které je třeba zkoumat společně, je, zda v případě převodu ve smyslu směrnice 2001/23 podniku náležejícího ke skupině

na podnik mimo tuto skupinu lze za „převodce“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice považovat i podnik skupiny, k němuž byli zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu (dále jen „mimosmluvní zaměstnavatel“), vzhledem k tomu, že součástí této skupiny je podnik, se kterým dotyční zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli (dále jen „smluvní zaměstnavatel“).

21 Ze znění čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2001/23 předně vyplývá, že převodcem je osoba, která v důsledku převodu podle čl. 1 odst. 1 uvedené směrnice přestává být zaměstnavatelem.

22 Ze skutkových okolností dotčených v původním řízení zjevně vyplývá, že mimosmluvní zaměstnavatel přestal být v důsledku převodu převáděné činnosti mimosmluvním zaměstnavatelem. Nelze tedy vyloučit, že může být považován za „převodce“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) směrnice 2001/23.

23 Dále, jak vyplývá ze samotného znění čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23, ochrana přiznaná touto směrnicí zaměstnancům pro případ změny zaměstnavatele se týká práv a povinností, které pro převodce vyplývají z pracovní smlouvy nebo pracovního poměru platných ke dni převodu podniku, přičemž existence pracovní smlouvy nebo pracovního poměru musí být podle čl. 2 odst. 2 této směrnice posuzována v závislosti na vnitrostátním právu.

24 Požadavek podle čl. 3 odst. 1 směrnice 2001/23, aby ke dni převodu existovala pracovní smlouva nebo alternativně – a tedy rovnocenně – pracovní poměr, vede k závěru,

že smluvní vztah s převodcem není v mysli zákonodárce Unie za všech okolností vyžadován k tomu, aby zaměstnanci mohli požívat ochrany přiznané směrnicí 2001/23.

25 Ze směrnice 2001/23 naproti tomu nevyplývá, že vztah mezi pracovní smlouvou a pracovním poměrem je vztahem subsidiarity, a že by tudíž mělo být třeba, je-li více zaměstnavatelů, systematicky upřednostňovat smluvního zaměstnavatele.

26 V takovém kontextu, jako je kontext ve věci v původním řízení, tak směrnice 2001/23 nebrání tomu, aby mimosmluvní zaměstnavatel, ke kterému jsou zaměstnanci trvale přiděleni, mohl být rovněž považován za „převodce“ ve smyslu směrnice 2001/23.

27 Nakonec z ustanovení čl. 1 odst. 1 písm. b) směrnice 2001/23 vyplývá, že se „převodem podle [uvedené] 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“.

28 Převod podniku ve smyslu směrnice 2001/23 tedy předpokládá zejména změnu právnické nebo fyzické osoby, která je odpovědná za hospodářskou činnost převáděné jednotky, a která tak jakožto zaměstnavatel zaměstnanců této jednotky navazuje pracovní poměry s těmito zaměstnanci, případně navzdory neexistenci smluvních vztahů s uvedenými zaměstnanci.

29 Z toho plyne, že postavení smluvního zaměstnavatele, který však není odpovědný za hospodářskou činnost převáděné hospodářské jednotky, nemůže mít pro účely určení osoby převodce systematicky přednost před postavením mimosmluvního zaměstnavatele odpovědného za uvedenou činnost.

30 Ve prospěch této analýzy svědčí třetí bod odůvodnění směrnice 2001/23, který zdůrazňuje nezbytnost chránit zaměstnance pro případ změny „zaměstnavatele“. Tento pojem totiž může v takovém kontextu, jako je kontext ve věci v původním řízení, označovat mimosmluvního zaměstnavatele odpovědného za řízení převáděné činnosti.

31 Za těchto podmínek, jestliže uvnitř skupiny společností existují současně dva zaměstnavatelé, z nichž jeden má smluvní vztahy se zaměstnanci této skupiny a druhý má s těmito zaměstnanci vztahy mimosmluvní, může být za „převodce“ ve smyslu směrnice 2001/23 považován rovněž zaměstnavatel odpovědný za hospodářskou činnost převáděné jednotky, který z tohoto důvodu navazuje pracovní poměry se zaměstnanci této jednotky, a to navzdory neexistenci smluvních vztahů s uvedenými zaměstnanci.

32 Na položené otázky je tedy třeba odpovědět, že v případě převodu ve smyslu směrnice 2001/23 podniku náležejícího ke skupině na podnik mimo tuto skupinu lze za „převodce“ ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice považovat i podnik skupiny, k němuž jsou zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu, ačkoli součástí této skupiny je podnik, se kterým dotyční zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli.

K časovým účinkům tohoto rozsudku

33 Společnost Albron ve svém vyjádření zmínila možnost, kterou má Soudní dvůr, aby v případě, že dojde k závěru, že se na takovou situaci, jako je situace dotčená v původním řízení, vztahuje směrnice 2001/23, omezil časové účinky tohoto rozsudku na věci, v nichž bylo před ním zahájeno řízení.

34 Na podporu svého návrhu společnost Albron na jedné straně tvrdí, že počet žalob směřujících proti společnosti HNB a jiným podnikům, které přistoupily k převodu, bude „značný" a že společnost HNB již zaplatila odstupné zaměstnancům, kteří vstoupili do pracovního poměru u společnosti Albron. Na straně druhé uvádí, že hospodářské subjekty mohly s ohledem na judikaturu Soudního dvora legitimně očekávat, že použití směrnice 2001/23 bude vázáno na uzavření pracovní smlouvy s převodcem.

35 V souladu s ustálenou judikaturou výklad pravidla práva Unie, který Soudní dvůr podává při výkonu své pravomoci, kterou mu přiznává článek 267 SFEU, v případě potřeby objasňuje a upřesňuje význam a dosah tohoto pravidla tak, jak musí být nebo jak mělo být chápáno a používáno od okamžiku, kdy nabylo účinnosti. Z toho vyplývá, že takto vyložené pravidlo může a musí být použito soudem i na právní vztahy vzniklé a založené před rozsudkem rozhodujícím o žádosti o výklad, pokud jsou krom toho splněny podmínky umožňující předložit příslušným soudům spor týkající se použití uvedeného pravidla (viz zejména rozsudky ze dne 2. února 1988, Blaizot a další, 24/86, Recueil, s. 379, bod 27; ze dne 15. prosince 1995, Bosman, C-415/93, Recueil, s. I-4921, bod 141, jakož i ze dne 10. ledna 2006, Skov a Bilka, C-402/03, Sb. rozh. s. I-199, bod 50).

36 Proto jen zcela výjimečně mohou okolnosti přimět Soudní dvůr k tomu, aby na základě obecné zásady právní jistoty, která je vlastní právnímu řádu Unie, omezil možnost

všech zúčastněných osob dovolávat se ustanovení, jehož výklad podal, za účelem zpochybnění právních vztahů založených v dobré víře. Aby bylo možné o takovém omezení rozhodnout, je nezbytné, aby byla splněna dvě podstatná kritéria, a to dobrá víra zúčastněných kruhů a riziko závažných obtíží (viz rozsudky ze dne 18. ledna 2007, Brzeziński, C-313/05, Sb. rozh. s. I-513, bod 56, jakož i ze dne 13. dubna 2010, Bressol a další, C-73/08, Sb. rozh. s. I-2735, bod 91).

37 Konkrétněji, Soudní dvůr se k tomuto řešení uchýlil pouze za přesně vymezených okolností, zejména když existovalo riziko závažných hospodářských dopadů způsobených obzvláště vysokým počtem právních vztahů založených v dobré víře na základě právní úpravy považované za platnou a účinnou a když se jevilo, že jednotlivci a vnitrostátní orgány byly vedeny k chování, které nebylo v souladu s právní úpravou Unie, z důvodu objektivní a závažné nejistoty ohledně smyslu ustanovení práva Unie, ke které případně přispělo i samotné chování jiných členských států nebo Komise (viz zejména rozsudky ze dne 27. dubna 2006, Richards, C-423/04, Sb. rozh. s. I-3585, bod 42, a výše uvedený rozsudek Brzeziński, bod 57).

38 Je třeba konstatovat, že ve věci v původním řízení společnost Albron nepředložila Soudnímu dvoru žádný konkrétní poznatek, který by umožňoval prokázat riziko závažných obtíží spojené s obrovským objemem soudních sporů, které by mohly být zahájeny v důsledku tohoto rozsudku proti společnosti HNB a jiným podnikům, které přistoupily k převodu. Krom toho, jak uvedl generální advokát v bodě 59 svého stanoviska, skutečnost, že HNB již zaplatila odstupné zaměstnancům, kteří vstoupili do pracovního poměru u společnosti Albron, každopádně není relevantní.

39 Za těchto podmínek není nezbytné ověřovat, zda je splněno kritérium týkající se dobré víry zúčastněných kruhů.

40 Není tedy namístě omezit časové účinky tohoto rozsudku.

K nákladům řízení

41 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 (třetí senát) rozhodl takto:

V případě převodu ve smyslu 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 podniku náležejícího ke skupině na podnik mimo tuto skupinu lze za „převodce" ve smyslu čl. 2 odst. 1 písm. a) uvedené směrnice považovat i podnik skupiny, k němuž jsou zaměstnanci trvale přiděleni, aniž s ním však uzavřeli pracovní smlouvu, ačkoli součástí této skupiny je podnik, se kterým dotyční zaměstnanci takovou pracovní smlouvu uzavřeli.

Podpisy.