ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 21. októbra 2010 *

Vo veci C-242/09,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Gerechtshof te Amsterdam (Holandsko) z 30. júna 2009 a doručený Súdnemu dvoru 3. júla 2009, ktorý súvisí s konaním:

Albron Catering BV

proti

FNV Bondgenoten,

Johnovi Roestovi,

* Jazyk konania: holandčina.

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory K. Lenaerts, sudcovia D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis a J. Malenovský (spravodajca),

generálny advokát: Y. Bot,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 6. mája 2010,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Albron Catering BV, v zastúpení: P. Kuypers a P. M. Klinckhamers, advocaten,

— FNV Bondgenoten a J. Roest, v zastúpení: E. Unger, advocaat, P. Kruijff, právna poradkyňa,

— holandská vláda, v zastúpení: C. Wissels, M. Noort a Y. de Vries, splnomocnení zástupcovia,

— Európska komisia, v zastúpení: J. Enegren a W. Wils, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 3. júna 2010,

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, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 98).

2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi spoločnosťou Albron Catering BV (ďalej len „Albron“) na jednej strane a FNV Bondgenoten (ďalej len „FNV“) a J. Roestom na druhej strane s cieľom určiť, či v rámci skupiny spoločností, ktorej jeden z právnych subjektov funguje ako ústredný zamestnávateľ a prideľuje svojich zamestnancov k rôznym spoločnostiam tvoriacim túto skupinu, treba prevod činností spoločnosti uvedenej skupiny na spoločnosť nepatriacu do tejto skupiny, teda na spoločnosť Albron, považovať za prevod, na ktorý sa vzťahujú pravidlá ochrany zamestnancov zavedené smernicou 2001/23.

Právny rámec

Právna úprava Únie

3 Smernicou 2001/23 bola kodifikovaná smernica Rady 77/187/EHS zo 14. februára 1977 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 61, s. 26), zmenená a doplnená smernicou Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 (Ú. v. ES L 201, s. 88).

4 V odôvodnení č. 3 smernice 2001/23 sa uvádza, že „je potrebné zabezpečiť ochranu zamestnancov pre prípad zmeny zamestnávateľa, najmä postarať sa o to, aby ich práva boli zachované“.

5 Článok 1 ods. 1 písm. a) a b) smernice 2001/23 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.“

6 Článok 2 smernice 2001/23 stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice:

a) „prevádzateľom‘ sa rozumie 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 podniku alebo závodu;

b) ‚nadobúdateľom‘ sa rozumie 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 podniku alebo závodu;

…

d) ‚zamestnancom‘ sa rozumie každá osoba, ktorá je v danom členskom štáte chránená ako zamestnanec podľa vnútroštátnych pracovných predpisov o zamestnanosti.

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

…“

7 Podľa článku 3 ods. 1 až 3 smernice 2001/23:

„1. 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.

Členské štáty môžu ustanoviť, že po dni prevodu bude popri nadobúdateľovi aj prevádzajúci spoločne a každý zvlášť [a nerozdielne – *neoficiálny preklad*] zodpovedný za záväzky, ktoré vznikli pred dňom prevodu na základe pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu existujúcich v deň prevodu.

2. Členské štáty môžu prijať primerané opatrenia, ktorými zabezpečia, že prevádzateľ oboznámi nadobúdateľa so všetkými právami a povinnosťami, ktoré budú prevedené na nadobúdateľa podľa tohto článku, pokiaľ tieto práva a povinnosti sú alebo by mali byť známe prevádzateľovi v čase prevodu. Neoboznámenie nadobúdateľa s týmito právami a povinnosťami prevádzateľom nebude mať vplyv na prevod daného práva alebo povinnosti a na práva zamestnancov proti prevádzateľovi a/alebo nadobúdateľovi vo vzťahu k danému právu alebo povinnosti.

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."

Vnútroštátna právna úprava

8 Článok 610 ods. 1 knihy 7 holandského občianskeho zákonníka (Burgerlijk Wetboek) definuje pracovnú zmluvu v zmysle holandského práva takto:

„Pracovná zmluva je zmluva, ktorou sa jedna strana, zamestnanec, zaväzuje vykonávať počas stanovenej doby a za odmenu prácu pre druhú stranu, zamestnávateľa."

9 Článok 663 knihy 7 holandského občianskeho zákonníka stanovuje:

„Z dôvodu prevodu podniku prechádzajú práva a povinnosti, ktoré v dobe prevodu vyplývajú pre zamestnávateľa tohto podniku z pracovnej zmluvy medzi ním a zamestnancom zamestnaným v tomto podniku, *ipso iure* na nadobúdateľa. Počas doby jedného roka po prevode zostáva tento zamestnávateľ s nadobúdateľom rovnako spoločne

a nerozdielne zodpovedný za dodržiavanie povinností, ktoré vyplývajú z pracovnej zmluvy a vznikli pred prevodom."

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

10 Heineken international je holandská skupina združujúca výrobcov piva. V tejto skupine všetci zamestnanci pracujú pre spoločnosť Heineken Nederlands Beheer BV (ďalej len „HNB"). HNB tak funguje ako ústredný zamestnávateľ a prideľuje zamestnancov k jednotlivým prevádzkovým spoločnostiam skupiny Heineken v Holandsku.

11 J. Roest bol zamestnaný v spoločnosti HNB od 17. júla 1985 do 1. marca 2005 ako zamestnanec „cateringu". Spolu s približne 70 ďalšími zamestnancami cateringu bol spoločnosťou HNB pridelený k spoločnosti Heineken Nederland BV (ďalej len „Heineken Nederland"), ktorá až do 1. marca 2005 zabezpečovala cateringové činnosti zamestnancom skupiny Heineken na rôznych miestach. V rámci tohto pridelenia sa uplatnila podniková kolektívna zmluva HNB.

12 J. Roest je členom odborovej organizácie FNV, ktorej cieľom je predovšetkým zastupovať záujmy svojich členov v oblasti pracovných podmienok a príjmov, najmä formou uzatvárania kolektívnych zmlúv.

13 Cateringové činnosti vykonávané spoločnosťou Heineken Nederland boli 1. marca 2005 na základe dohody postúpené na spoločnosť Albron.

14 Albron sa na celom území Holandska zaoberá najmä cateringovou činnosťou, a to organizáciou a poskytovaním gastronomických služieb, osobitne v závodných jedálňach v súkromnom a štátnom sektore na základe zmluvy uzatvorenej na tento účel s objednávateľom. J. Roest začal od 1. marca 2005 pracovať v spoločnosti Albron ako zamestnanec „závodnej jedálne".

15 FNV a J. Roest podali proti spoločnosti Albron žalobu na Kantonrechter (okresný súd), ktorou sa domáhali, aby bolo rozhodnuté, že prevod cateringových činností, ku ktorému došlo 1. marca 2005 medzi spoločnosťami Heineken Nederland a Albron, je prevodom podniku v zmysle smernice 2001/23 a že zamestnanci spoločnosti HNB, ktorí boli pridelení k spoločnosti Heineken Nederland, boli od tohto dátumu *ipso iure* zamestnaní v spoločnosti Albron.

16 FNV a J. Roest rovnako navrhovali uložiť spoločnosti Albron povinnosť, aby sa na pracovnú zmluvu uzavretú medzi ňou a J. Roestom uplatnili so spätným účinkom k 1. marcu 2005 pracovné podmienky, ktoré až do 1. marca 2005 platili medzi HNB a J. Roestom, a aby spoločnosti Albron, pokiaľ ide o doposiaľ nezaplatenú mzdu od 1. marca 2005, bola uložená povinnosť zaplatiť zákonné navýšenie vo výške 50 % na základe článku 625 knihy 7 holandského občianskeho zákonníka, ako aj zákonné úroky odo dňa splatnosti dlhu. FNV a J. Roest nakoniec požadujú, aby bola spoločnosť Albron zaviazaná uhradiť trovy konania.

17 Rozsudkom z 15. marca 2006 Kantonrechter vyhovel týmto návrhom s výnimkou zákonného navýšenia vo výške 50 %.

18 Spoločnosť Albron podala proti tomuto rozsudku odvolanie na Gerechtshof te Amsterdam (odvolací súd v Amsterdame).

19 Za týchto podmienok Gerechtshof te Amsterdam rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

„1. Má sa smernica 2001/23… vykladať v tom zmysle, že podľa článku 3 ods. 1 prvej vety ide o prevod práv a povinností na nadobúdateľa... len vtedy, keď prevádzateľ podniku, ktorý sa má previesť, je aj formálnym zamestnávateľom dotknutých zamestnancov, alebo smernicou [2001/23] zamýšľaná ochrana zamestnancov vedie k tomu, že pri prevode podniku prevádzkovej spoločnosti patriacej do skupiny prechádzajú práva a povinnosti týkajúce sa zamestnancov pracujúcich pre tento podnik na nadobúdateľa, ak sú všetci zamestnanci pracujúci v rámci skupiny zamestnaní v personálnej spoločnosti (patriacej taktiež do tejto skupiny), ktorá funguje ako ústredný zamestnávateľ?

2. Ako znie odpoveď na druhú časť prvej otázky, keď zamestnanci, uvedení v tejto otázke, ktorí pracujú pre podnik patriaci do skupiny, sú zamestnaní v inej spoločnosti patriacej taktiež do skupiny, ktorá *nie je* takou personálnou spoločnosťou, ako bola uvedená v prvej otázke?“

O prejudiciálnych otázkach

O veci samej

20 Svojimi dvomi otázkami, ktoré treba skúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate pýta, či v prípade prevodu podniku v zmysle smernice 2001/23 patriaceho do skupiny

na podnik nepatriaci do tejto skupiny, možno za „prevádzateľa“ v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) uvedenej smernice považovať aj podnik skupiny, ku ktorému sú zamestnanci trvalo pridelení avšak bez toho, aby s ním uzavreli pracovnú zmluvu (ďalej len „mimozmluvný zamestnávateľ“), vzhľadom na to, že súčasťou tejto skupiny je podnik, s ktorým dotknutí zamestnanci takúto pracovnú zmluvu uzatvorili (ďalej len „zmluvný zamestnávateľ“).

21 Zo znenia článku 2 ods. 1 písm. a) smernice 2001/23 predovšetkým vyplýva, že prevádzateľ je osoba, ktorá v dôsledku prevodu v zmysle článku 1 ods. 1 uvedenej smernice prestáva byť zamestnávateľom.

22 Z prejednávanej veci zjavne vyplýva, že mimozmluvný zamestnávateľ prestal byť v dôsledku prevodu prevádzanej činnosti mimozmluvným zamestnávateľom. Nemožno teda vylúčiť, že ho možno považovať za „prevádzateľa“ v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) smernice 2001/23.

23 Ďalej ako vyplýva zo samotného znenia článku 3 ods. 1 smernice 2001/23, ochrana priznaná touto smernicou zamestnancom pre prípad zmeny zamestnávateľa sa týka práv a povinností prevádzateľa vyplývajúcich z pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu, ktorý existoval ku dňu prevodu, pričom existencia pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa musí podľa článku 2 ods. 2 tejto smernice posudzovať v závislosti od vnútroštátneho práva.

24 Požiadavka podľa článku 3 ods. 1 smernice 2001/23, že ku dňu prevodu existuje pracovná zmluva, alebo alternatívne, a teda rovnocenne, že existuje pracovnoprávny

vzťah, vedie k záveru, že podľa zámeru normotvorcu Únie sa zmluvný vzťah s prevádzateľom v každom prípade nevyžaduje na to, aby sa na zamestnancov mohla vzťahovať ochrana priznaná smernicou 2001/23.

25 Zo smernice 2001/23 naopak nevyplýva, že vzťah medzi pracovnou zmluvou a pracovnoprávnym vzťahom je vzťahom subsidiarity, a že teda v prípade viacerých zamestnávateľov treba systematicky uprednostňovať zmluvného zamestnávateľa.

26 V takom kontexte, o aký ide vo veci samej, smernica 2001/23 nebráni tomu, aby sa mimozmluvný zamestnávateľ, ku ktorému sú zamestnanci trvalo pridelení, mohol tiež považovať za „prevádzateľa“ v zmysle smernice 2001/23.

27 Nakoniec z ustanovení článku 1 ods. 1 písm. b) smernice 2001/23 vyplýva, že prevod v zmysle [uvedenej] 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.

28 Prevod podniku v zmysle smernice 2001/23 teda predpokladá najmä zmenu právnickej alebo fyzickej osoby, ktorá je zodpovedná za hospodársku činnosť prevádzaného subjektu a ktorá tak zakladá, ako zamestnávateľ zamestnancov tohto subjektu, pracovnoprávne vzťahy s týmito zamestnancami, prípadne aj napriek neexistencii zmluvných vzťahov s uvedenými zamestnancami.

29 Z toho vyplýva, že postavenie zmluvného zamestnávateľa, ktorý však nie je zodpovedný za hospodársku činnosť prevádzaného subjektu, nemôže mať na účely určenia osoby prevádzateľa systematicky prednosť pred postavením mimozmluvného zamestnávateľa zodpovedného za uvedenú činnosť.

30 Túto analýzu podporuje odôvodnenie č. 3 smernice 2001/23, ktoré zdôrazňuje nevyhnutnosť chrániť zamestnancov pre prípad zmeny „zamestnávateľa“. Tento pojem totiž môže v takomto kontexte, o aký ide vo veci samej, označovať mimozmluvného zamestnávateľa zodpovedného za riadenie prevádzanej činnosti.

31 Za týchto podmienok, pokiaľ v rámci skupiny spoločností existujú súčasne dvaja zamestnávatelia, z ktorých jeden má zmluvné vzťahy so zamestnancami tejto skupiny a druhý má mimozmluvné vzťahy s týmito zamestnancami, možno za „prevádzateľa“ v zmysle smernice 2001/23 rovnako považovať zamestnávateľa zodpovedného za hospodársku činnosť prevádzaného subjektu, ktorý z tohto dôvodu zakladá pracovnoprávne vzťahy so zamestnancami tohto subjektu, a to napriek neexistencii zmluvných vzťahov s uvedenými zamestnancami.

32 Na položené otázky treba odpovedať, že v prípade prevodu podniku patriaceho do skupiny na podnik nepatriaci do tejto skupiny v zmysle smernice 2001/23 možno za „prevádzateľa“ v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) uvedenej smernice považovať aj podnik skupiny, ku ktorému boli zamestnanci trvalo pridelení bez toho, aby s ním však uzavreli pracovnú zmluvu, aj keď súčasťou tejto skupiny je podnik, s ktorým dotknutí zamestnanci takúto pracovnú zmluvu uzavreli.

O časových účinkoch tohto rozsudku

33 Spoločnosť Albron vo svojich pripomienkach uviedla možnosť Súdneho dvora, aby v prípade, že dospeje k záveru, že na takú situáciu, o akú ide vo veci samej, sa vzťahuje smernica 2001/23, obmedzil časové účinky tohto rozsudku na veci, v ktorých pred ním prebieha konanie.

34 Na podporu svojej žaloby spoločnosť Albron tvrdí, že počet žalôb smerujúcich proti spoločnosti HNB a iným podnikom, ktoré pristúpili k prevodu, bude „značný“ a že spoločnosť HNB už zaplatila odstupné zamestnancom, ktorí vstúpili do pracovnoprávneho vzťahu so spoločnosťou Albron. Ďalej uvádza, že hospodárske subjekty mohli mať s ohľadom na judikatúru Súdneho dvora legitímnu dôveru spočívajúcu v skutočnosti, že uplatnenie smernice 2001/23 je podmienené uzavretím pracovnej zmluvy s prevádzateľom.

35 V súlade s ustálenou judikatúrou výklad pravidla práva Únie, ktorý podáva Súdny dvor v rámci výkonu svojej právomoci, ktorú mu priznáva článok 267 ZFEÚ, objasňuje a v prípade potreby spresňuje význam a dosah tohto pravidla tak, ako sa má alebo sa malo chápať a uplatňovať od okamihu, keď nadobudlo účinnosť. Z toho vyplýva, že takto vykladané pravidlo súd môže a má uplatňovať dokonca aj na právne vzťahy vzniknuté a založené pred vydaním rozsudku na základe žiadosti o výklad, pokiaľ sú okrem iného splnené podmienky umožňujúce predložiť príslušným súdom spor týkajúci sa uplatnenia uvedeného pravidla (pozri najmä rozsudky z 2. februára 1988, Blaizot a i., 24/86, Zb. s. 379, bod 27; z 15. decembra 1995, Bosman, C-415/93, Zb. s. I-4921, bod 141, ako aj z 10. januára 2006, Skov a Bilka, C-402/03, Zb. s. I-199, bod 50).

36 Súdny dvor preto môže iba výnimočne pri uplatňovaní všeobecnej zásady právnej istoty obsiahnutej v právnom poriadku Únie pristúpiť k obmedzeniu možnosti všetkých

dotknutých osôb dovolávať sa toho ustanovenia, ktoré vyložil, vzhľadom na to, že v takom prípade ide o spochybnenie právnych vzťahov, ktoré vznikli v dobrej viere. Na rozhodnutie o takom obmedzení je nevyhnutné, aby boli splnené dve podstatné kritériá, a to dobrá viera dotknutých osôb a riziko vážnych ťažkostí (pozri rozsudky z 18. januára 2007, Brzeziński, C-313/05, Zb. s. I-513, bod 56, ako aj z 13. apríla 2010, Bressol a i., C-73/08, Zb. s. I-2735, bod 91).

37 Konkrétnejšie, Súdny dvor sa uchyľoval k takémuto riešeniu len za presne stanovených okolností, a to najmä keď existovalo riziko vážnych ekonomických dôsledkov, predovšetkým vzhľadom na veľký počet právnych vzťahov, ktoré vznikli v dobrej viere na základe právnej úpravy, ktorá sa oprávnene považovala za platnú, a keď sa javilo, že jednotlivci a vnútroštátne orgány boli nabádaní k správaniu, ktoré nie je v súlade s právnou úpravou Únie z dôvodu vážnej a objektívnej neistoty týkajúcej sa dosahu ustanovení práva Únie, ku ktorej prípadne prispelo i správanie iných členských štátov alebo Komisie (pozri najmä rozsudky z 27. apríla 2006, Richards, C-423/04, Zb. s. I-3585, bod 42, a Brzeziński, už citovaný, bod 57).

38 Treba konštatovať, že vo veci samej spoločnosť Albron nepredložila Súdnemu dvoru žiaden konkrétny dôkaz, na základe ktorého by bolo možné preukázať existenciu rizika vážnych ťažkostí spojeného s obrovským nárastom súdnych sporov, ktoré by mohli byť začaté v dôsledku tohto rozsudku proti spoločnosti HNB a iným podnikom, ktoré pristúpili k prevodu. Navyše ako uviedol generálny advokát v bode 59 svojich návrhov, skutočnosť, že HNB už zaplatila odstupné zamestnancom, ktorí vstúpili do pracovnoprávneho vzťahu so spoločnosťou Albron, je v každom prípade irelevantná.

39 Za týchto okolností nie je potrebné overovať, či je splnené kritérium týkajúce sa dobrej viery zúčastnených subjektov.

40 Preto nie je opodstatnené obmedziť časové účinky tohto rozsudku.

O trovách

41 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 (tretia komora) rozhodol takto:

V prípade prevodu podniku patriaceho do skupiny na podnik nepatriaci do tejto skupiny v zmysle 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 možno za „prevádzateľa" v zmysle článku 2 ods. 1 písm. a) uvedenej smernice považovať aj podnik skupiny, ku ktorému boli zamestnanci trvalo pridelení bez toho, aby s ním však uzavreli pracovnú zmluvu, aj keď súčasťou tejto skupiny je podnik, s ktorým dotknutí zamestnanci takúto pracovnú zmluvu uzavreli.

Podpisy