

## Ochrana zamestnanca pred prepúšťaním pri prevode zamestnávateľa z pohľadu európskeho pracovného práva

### Protection of Employees against Dismissal during the Transfer of the Employer in Terms of the European Labour Law

Zuzana Štrbíková

---

**Abstract:** *The goal of the European Union in the enforcement of labour legislation is to protect the interests of employees. The area of social policy has always constituted one of the primary pillars of the European Union and this issue is always in the foreground. Over a few decades, as a consequence of economic changes, among other things a number of directives dealing with social protection of employees have been adopted. Among the most important there are directives relating to transfers of undertakings which shall ensure the transfer of businesses not to have a negative impact on the employees of the concerned undertakings. The intention of the paper is to draw attention to the area of protection of employees against dismissal on the grounds of the transfer.*

**Key Words:** *Transfer of Businesses; Protection of Employees; European Labour Law; Court of Justice of the European Union; the European Union.*

**Abstrakt:** *Cieľom Európskej únie v oblasti presadzovania pracovnoprávnej legislatívy je ochrana záujmov zamestnancov. Oblasť sociálnej politiky tvorila vždy jeden z primárnych pilierov Európskej únie a táto problematika je neustále v popredí. V priebehu niekoľkých desaťročí bol v dôsledku ekonomických zmien okrem iného prijatý aj celý rad smerníc, ktoré sa zaoberajú sociálnou ochranou zamestnancov. Medzi najvýznamnejšie sa radia smernice týkajúce sa prevodov podnikov, ktoré majú zaistiť, aby prevod podnikov nemal negatívny dopad na zamestnancov dotknutých podnikov. Zámerom príspevku je upriamiť pozornosť na oblasť ochrany zamestnancov pred prepustením z dôvodu prevodu podniku.*

**Kľúčové slová:** *Prevod podniku; ochrana zamestnancov; európske pracovné právo; Súdny dvor Európskej únie; Európska únia.*

---

## Úvod

V dnešnej dobe sa prevod zamestnávateľa stáva stále naliehavším a častejším problémom, s ktorým sa mnoho zamestnancov musí stretávať. Vplyvom rastúcej globalizácie a súvisiacej dynamiky zmien v štruktúrach podnikov sa prevod zamestnávateľa stáva bežným javom. Z uvedeného dôvodu sa venuje veľká pozornosť sociálnej ochrane zamestnancov, ktorí môžu byť dotknutí zmenami v štruktúre podniku, ktoré nastávajú v dôsledku ekonomických zmien a rozvoja spoločného trhu. Najväčší význam medzi smernicami, ktoré sa zaoberajú sociálnou ochranou zamestnancov, majú smernice týkajúce sa prevodu podniku. Ochrana zamestnancov pri prevode podniku, závodu alebo ich častí je jedným z primárnych pilierov európskeho pracovného práva. Úprava obsiahnutá v smerniciach má zaistiť zamestnancom, že v prípade zmeny na strane zamestnávateľa bude ich postavenie zachované tým, že budú môcť pokračovať v zamestnaní s novým zamestnávateľom (nadobúdateľom). Cieľom je zaistiť, aby reštrukturalizácia podniku vo vnútri spoločného trhu nepôsobila negatívne na zamestnancov v dotknutých podnikoch.

Pracovné právo, ktoré je primárne povolané k riešeniu situácií medzi zamestnávateľom a zamestnancom a ktoré ponúka nástroj na ochranu slabšej strany zmluvného vzťahu, ktorou spravidla býva zamestnanec, sa začalo ukazovať ako nedostačujúce. Zamestnanec ako subjekt pracovno-právneho vzťahu nedisponuje prostriedkami, ktoré by takýmto zmenám mohli zabrániť alebo ich ovplyvniť. Zamestnanec tak predstavuje slabšiu stranu zmluvného vzťahu, ktorú je nutné chrániť. Ochrana zamestnanca pri prevode zamestnávateľa znamená súbor opatrení, ktoré obmedzujú voľnosť zamestnávateľa a ktorých účelom je zabezpečiť, aby práva zamestnancov neboli v dôsledku prevodu zamestnávateľa dotknuté.

## Vymedzenie pojmu zamestnanec

Za zamestnanca považuje smernica 2001/23/ES každú osobu, ktorá je chránená v danom členskom štáte ako zamestnanec podľa vnútroštátnych pracovných predpisov, bez ohľadu na to, či pracuje v čiastočnom pracovnom úväzku, v pracovnom pomere na určitú dobu alebo ide o vypožičanie zamestnanca. Smernica 2001/23/ES zverila vymedzenie

predmetného pojmu do pôsobnosti jednotlivých členských štátov Únie, čo spôsobuje nemalé aplikačné problémy.<sup>1</sup>

Smernica 2001/23/ES vychádza „z relatívne odlišnej právnej interpretácie pojmu zamestnanec, na základe právnych úprav členských štátov Európskej únie.“<sup>2</sup> Týmto umožňuje členským štátom vychádzať z takejto pojmu zamestnanec, aký má príslušný členský štát zakotvený pre pracovnoprávne účely vo svojom vnútornom zákonodarstve. Štáty Európskej únie si však nemôžu na účely smernice 2001/23/ES vymedziť či vytvoriť iný právny pojem zamestnanca. Z daného dôvodu pojem zamestnanec nie je v zmysle vyššie uvedenej smernice pojmom práva Spoločenstva.

Z článku 2 bod 1 písm. d) smernice 2001/23/ES nevyplýva pre členské štáty Európskej únie až taká voľnosť, aby si každý členský štát len pre účely tejto smernice vytváral samostatný pojem zamestnanec a nevychádzal pritom zo všeobecného pojmu zamestnanec, do ktorého je nutné subsumovať nielen zamestnancov v pracovnom pomere na kratší týždenný pracovný čas, zamestnancov v pracovnom pomere na určitú dobu a zapožičaných zamestnancov.<sup>3</sup>

### Základné piliere ochrany zamestnancov

Prvým počinom v európskom hospodárskom priestore smerujúcim k ochrane práv zamestnancov pri prevode podniku, závodu alebo ich častí bola smernica Rady 77/187/EHS.<sup>4</sup> Účelom prijatia uvedenej smernice bolo ochrániť zamestnanca pred nepriaznivými následkami, ktoré môžu vzniknúť pri realizácii zmien v štruktúre zamestnávateľa a vyvolaných ekonomickými trendmi, a to ako na národnej, tak i na komunitárnej úrovni.<sup>5</sup> V roku 1998 prešla táto smernica novelizáciou. Novelizovaná smernica

<sup>1</sup> BARANCOVÁ, H. *Prevod podniku: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s. Európske pracovné právo 1. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>2</sup> BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo: Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 238. ISBN 978-80-89393-42-8.

<sup>3</sup> BARANCOVÁ, H. *Prevod podniku: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s. Európske pracovné právo 1. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>4</sup> 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. Ú.v. ES L 61, 1977-03-05, s. 26-28.

<sup>5</sup> *Case of Annette Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken* [1996-10-15]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1996, C-298/94.

98/50/EHS<sup>6</sup> z 29. júna 1998 mala zohľadniť platnú judikatúru Súdneho dvora Európskej únie, tendencie v legislatíve členských štátov a rozvoj vnútorného trhu Európskeho spoločenstva. V roku 2001 však prišlo k prijatiu novej smernice 2001/23/ES,<sup>7</sup> ktorá mala ďalej spresniť a sprehľadniť dovtedajšiu právnu úpravu. Smernica 2001/23/ES bola, obdobne ako smernica 77/187/EHS<sup>8</sup> v znení smernice 98/50/EHS,<sup>9</sup> ktorú nahradila, postavená na troch pilieroch ochrany zamestnancov proti pravdepodobným nepriaznivým následkom, ktoré by im mohli vzniknúť zo zmien v štruktúre podnikov vyvolaných ekonomickými trendmi na národnej a komunitárnej úrovni, okrem iného prostredníctvom prevodu podniku, podnikania alebo časti podnikania iným zamestnávateľom ako dôsledok prevodu alebo fúzie.<sup>10</sup> Podľa smernice 2001/23/ES stojí ochrana práv zamestnancov pri prevode zamestnávateľa na troch pilieroch, ku ktorým patria:

- ✚ automatický prevod pracovného pomeru od pôvodného zamestnávateľa (prevodca) k novému zamestnávateľovi (nadobúdateľ);
- ✚ ochrana zamestnanca proti výpovedi zo strany prevodcu alebo nadobúdateľa;
- ✚ povinnosť prevodcu a nadobúdateľa informovať a konzultovať so zástupcami prevodom dotknutých zamestnancov.

Smernica je prejavom čiastočnej harmonizácie a jej cieľom nie je vytvárať jednotný štandard ochrany vo všetkých členských štátoch Európskej únie. Naopak, smernica stanovuje minimálne požiadavky, pričom členské štáty môžu uplatniť alebo prijímať právne a správne predpisy, ktoré sú pre zamestnanca priaznivejšie. V právomoci členských štátov je ponechaná možnosť definovania pojmu zamestnanec, určenia následkov

---

<sup>6</sup> Smernica Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov. Ú.v. ES L 201, 1998-07-17, s. 88-92.

<sup>7</sup> Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov. Ú.v. ES L 82, 2001-03-22, s. 16-20.

<sup>8</sup> 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. Ú.v. ES L 61, 1977-03-05, s. 26-28.

<sup>9</sup> Smernica Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov. Ú.v. ES L 201, 1998-07-17, s. 88-92.

<sup>10</sup> Case of Annette Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken [1996-10-15]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1996, C-298/94.

nesúhlasu zamestnanca s prevodom a určenia sankcie za nesplnenie informačnej a konzultačnej povinnosti.

V rámci predloženého príspevku sa zameriame na druhý pilier ochrany zamestnancov, t.j. ochranu zamestnancov proti výpovedi pri prevode podniku, závodu alebo ich častí, rovnako zo strany prevodcu i nadobúdateľa.

### **Ochrana zamestnancov proti výpovedi zo strany prevodcu alebo nadobúdateľa**

Európsky súdny dvor vo veci *Wendelboe*<sup>11</sup> vyjadril výstižne cieľ smernice 2001/23/ES, ktorým je zaistiť, tak, ako to je len možné, aby pracovnoprávny vzťah pokračoval v nezmenenej podobe, chránený pred možnosťou výpovede z dôvodu prevodu. Inak povedané, smernica 2001/23/ES chráni prevádzaného zamestnanca, ktorý i naďalej bude vykonávať rovnakú prácu za nezmenených podmienok, avšak podľa pokynov nového zamestnávateľa – nadobúdateľa. Smernica poskytuje ochranu zamestnancom prevádzaného podniku na základe vyššie uvedených troch pilierov.

V prípade zmeny zamestnávateľa pri prevode podniku predstavuje ochranu proti výpovedi druhý pilier ochrany zamestnancov. Článok 4 ods. 1 smernice 2001/23/ES stanovuje, že „*prevod podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu nemôže byť automaticky dôvodom na prepúšťanie z práce zo strany prevádzateľa alebo nadobúdateľa.*“<sup>12</sup> Tu možno vnímať ako možný spôsob obchádzania predmetného ustanovenia zo strany zamestnávateľa skutočnosť, že smernica 2001/23/ES sa vzťahuje výlučne na zamestnancov, ktorí sú zamestnaní v dobe prevodu. V zásade takto právna úprava poskytuje prevodcovi i nadobúdateľovi eventualitu vyhnúť sa aplikácii článku 3 uvedenej smernice tým, že prevodca krátko pred dňom prevodu zamestnanca prepustí a nadobúdateľ ho následne znovu prijme, ale za podmienok horších, než aké mal zamestnanec u prevádzateľa.

V článku 4 smernica 2001/23/ES osobitne zakotvuje popri automatickom prechode pracovnoprávných vzťahov aj zákaz prepúšťania z dô-

<sup>11</sup> *Case of Knud Wendelboe and Others v. L. J. Music ApS, in Liquidation* [1985-02-07]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1985, C-19/83.

<sup>12</sup> Článok 4 ods. 1 smernice 2001/23/ES. KRÍŽAN, V. ed. *Pracovné právo Európskej únie: Dokumenty*. 1. vyd. Kraków: Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2015, s. 343. ISBN 978-83-7490-819-1.

vodov spočívajúcich iba v prevode podniku. Uvedený zákaz platí rovnako pre prevádzateľa, ako aj pre nadobúdateľa. V rozhodnutí Dethier Équipement<sup>13</sup> Európsky súdny dvor vyzdvihol, že „zákaz prepúšťania platí aj v tom prípade, keď k ukončeniu pracovnoprávných vzťahov došlo zo strany prevádzateľa pred uskutočneným prevodom podniku za podmienky, že dôvod spočíval v samotnom prevode.“<sup>14</sup>

Európsky súdny dvor vo veci Bork International<sup>15</sup> dospel k záveru, že napriek tomu, že smernica 77/187/EHS<sup>16</sup> sa vzťahuje len na zamestnanca, nakoľko pracovná zmluva či pracovný pomer existuje v dobe prevodu (podľa vnútroštátneho právneho poriadku), stále je nutné dodržiavať ustanovenie smernice, ktoré chráni zamestnanca proti skončeniu pracovného pomeru v dôsledku prevodu. Na osoby, ktorých pracovné zmluvy alebo pracovné pomery boli skončené ešte predo dňom prevodu v rozpore s článkom 4 ods. 1 predmetnej smernice, sa musí prihliadať stále ako v dobe prevodu zamestnanca. Určenie, či pracovná zmluva alebo pracovný pomer boli ukončené len z dôvodu prevodu, záleží na vnútroštátnom súde. Ten musí pri posudzovaní prihliadať na to, za akých okolností bol zamestnanec prepustený, a najmä, či ku skončeniu pracovného pomeru prišlo časovo blízko ku dňu prevodu a či bol zamestnanec nadobúdateľom znovu prijatý.

Prevod podniku nemôže byť dôvodom výpovede zo strany zamestnávateľa, nakoľko zamestnanci sú v prevádzanej časti chránení pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa. Ochrana pred skončením pracovného pomeru sa nevzťahuje na tých zamestnancov, ktorí nie sú zamestnaní v prevádzanej časti podniku, i keď pri plnení svojich pracovných povinností používajú aj tú časť majetku zamestnávateľa, ktorá je predmetom prevodu podniku, časti podniku alebo prevodu úlohy, činnosti. Pri prevode podniku sa ochrana týka zamestnancov len vtedy, ak zmena vlast-

---

<sup>13</sup> *Case of Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy and Sovam SPRL* [1998-03-12]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1998, C-319/94.

<sup>14</sup> DOLOBÁČ, M. et al. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2012, s. 203. ISBN 978-80-7097-977-8.

<sup>15</sup> *Case of P. Bork International A/S, in Liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* [1988-06-15]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1988, C-101/87.

<sup>16</sup> *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*. Ú.v. ES L 61, 1977-03-05, s. 26-28.

níctva podniku alebo jeho častí nesmie byť dôvodom pre výpoveď zo strany zamestnávateľa.<sup>17</sup>

Smernica 2001/23/ES stanovuje dva varianty obmedzenia všeobecného zákazu výpovede zamestnancovi:

- ✚ podľa článku 4 ods. 1 alebo ods. 2 môžu členské štáty stanoviť, že zákaz výpovede pracovnej zmluvy alebo skončenia pracovného pomeru sa nevzťahuje na určité osobitné kategórie zamestnancov, na ktoré sa nevzťahujú právne predpisy alebo zvyklosti členských štátov týkajúce sa ochrany pred prepúšťaním;
- ✚ článok 4 ods. 1 nevylučuje skončenie pracovného pomeru z hospodárskych, technických alebo organizačných dôvodov. Súdny dvor Európskej únie v niekoľkých rozhodnutiach uvedené pravidlo zdôraznil, napríklad vo veci *Merckx a Neuhuys*.<sup>18</sup>

Štefko<sup>19</sup> uvádza, že zmenami stavu zamestnancov sa rozumie najmä situácia, kedy z dôvodu prevodu podniku prišlo u nadobúdateľa k nadbytku zamestnancov, čo nie je pre nadobúdateľa z hospodárskych alebo organizačných dôvodov udržateľné, a preto môžu byť títo zamestnanci prepustení. Dôvodom výpovede nemôže byť len prechod práv a povinností a snaha prevodcu ušetriť nadobúdateľovi náklady, ktoré sú spojené s prevzatím nákladných pracovných síl.

Pre určenie, či sa jedná o výpoveď v súvislosti len s prevodom podniku, bolo podľa Európskeho súdneho dvora vo veci *Mikkelsen*<sup>20</sup> nutné zohľadniť objektívne okolnosti, za ktorých k výpovedi prišlo, a to napríklad, že sa výpoveď stala účinnou v dobe blízkej prevodu a že zamestnanec bol znovu nadobúdateľom zamestnaný. Prevodca aj nadobúdateľ sú oprávnení prepustiť zamestnanca z ekonomických, technických či organizačných dôvodov.

Smernica 2001/23/ES je podľa Európskeho súdneho dvora pri ochrane zamestnancov pred prepúšťaním zo strany zamestnávateľa aplikovateľná pre všetky situácie, kedy sú zamestnanci podrobení prevodu

<sup>17</sup> BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo: Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2010. 680 s. ISBN 978-80-89393-42-8.

<sup>18</sup> *Case of Albert Merckx and Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA* [1996-03-07]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1996, C-171/94 a C-172/94.

<sup>19</sup> ŠTEFKO, M. Automatický prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahů?. *Právnik*. 2005, roč. 144, č. 3, s. 286-294. ISSN 0231-6625.

<sup>20</sup> *Case of Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmols Inventar, in Liquidation* [1985-07-17]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1985, C-105/84.

podniku chránení v určitej, hoci obmedzenej miere pred prepúšťaním na základe vnútroštátnych právnych predpisov, a to s dôsledkom, že takáto ochrana sa im nesmie odmietnuť alebo zamedziť len z dôvodu prevodu podniku alebo jeho častí.<sup>21</sup>

V právnej veci Komisia/Belgicko<sup>22</sup> Európsky súdny dvor dospel k záveru, že oprávnenie na výnimky z ochrany pred výpoveďou zo strany zamestnávateľa je potrebné v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2001/23/ES vykladať reštriktívne. Členský štát ich nemôže uplatniť, ak zamestnanci, ktorých sa prevod podniku týka, využívajú určitú, hoci aj keď len obmedzenú ochranu pred výpoveďou. Európsky súdny dvor vníma ochranu pred výpoveďou v tom kontexte, že ochrana pred výpoveďou sa predpokladá už vtedy, ak národné právo pre prípady výpovede zamestnancom stanovuje výpovedné doby. Zamestnanci, ktorí boli nezákonne prepustení zo strany prevádzateľa krátko pred prevodom podniku a ktorých nadobúdateľ neprevzal, môžu proti takémuto konaniu podať žalobu vo veci ich protizákonného prepustenia z práce.<sup>23</sup>

Žiada sa zdôrazniť, že smernica 2001/23/ES nepredpokladá obmedzenie slobody podniku uskutočniť v prevzatých prevádzkach spoločnosti organizačné, respektíve výrobné zmeny a iné racionalizačné opatrenia. Z uvedeného dôvodu článok 4 ods. 2 veta 2 smernice 2001/23/ES stanovuje, že výpoveď zamestnávateľa, ktorá sa uskutočnila z ekonomických, technických či organizačných dôvodov, nie je smernicou obmedzená. Smernica presne nevymedzuje, o aké dôvody sa konkrétne jedná.

Výkladom pojmu hospodárske, technické a organizačné dôvody sa Súdny dvor Európskej únie zaoberal vo veci Vigano.<sup>24</sup> Na spoločnosť Red Elite de electrodomésticos, ktorej predmetom bol predaj domácich spotrebičov, bol vyhlásený konkurz a časť obchodu, vrátane jeho zamestnancov, bola prevedená na spoločnosť Electro Calvet. Prenájom nebytových

<sup>21</sup> BARANCOVÁ, H. *Prevod podniku: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s. Európske pracovné právo 1. ISBN 978-80-89085-81-1.

<sup>22</sup> *Case of Commission of the European Communities v. Kingdom of Belgium* [1986-04-15]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1986, C-237/84.

<sup>23</sup> BARANCOVÁ, H. *Prevod podniku: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s. Európske pracovné právo 1. ISBN 978-80-89085-81-1; a BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7.

<sup>24</sup> *Case of Kirtruna SL and Elisa Vigano v. Red Elite de Electrodomésticos SA and Others* [2008-10-16]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2008, C-313/07.



priestorov, kde sa obchodné priestory nachádzali, bol zo strany ich prenajímateľa ukončený, v dôsledku čoho boli príslušní zamestnanci prepustení. Súdny dvor Európskej únie uviedol, že takéto okolnosti, ako je výpoveď nájomnej zmluvy zo strany prenajímateľa a následne nemožnosť nájsť vhodný nebytový priestor a nemožnosť previesť zamestnanca do iných obchodov, je možné označiť za hospodárske, technické či organizačné dôvody v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2001/23/ES.

V rozhodnutí vo veci Kirtruna<sup>25</sup> Európsky súdny dvor uvádza, že „*ak by prípadná výpoveď pracovných zmlúv nebola výlučne dôsledkom prevodu podniku, takáto výpoveď je právne korektná. Takými okolnosťami, ktoré by viedli k výpovedi, by mohla byť absencia dohody medzi nadobúdateľom a prenajímateľom o novej nájomnej zmluve, nemožnosť nájsť nové obchodné priestory alebo nemožnosť presunúť personál do iných obchodov. Tieto okolnosti je možné kvalifikovať ako hospodárske, technické alebo organizačné dôvody v zmysle článku 4 ods. 1 smernice.*“<sup>26</sup> Potreba zaistiť ochranu zamestnancov nemôže zájsť až tak ďaleko, že by spochybnila jednoznačné znenie článku 3 ods. 1 smernice 2001/23/ES a ochránila by tak právo tretích osôb, ktoré stoja mimo operácie prevodu podniku, že by im bola uložená povinnosť strpieť automatický prechod práv a povinností z nájomnej zmluvy, ktorý smernica neustanovuje.

Z uvedeného vyplýva, že smernica 2001/23/ES sa obmedzuje na „*zákaz prepúšťania, keď jediným dôvodom prepúšťania by mal byť prevod podniku alebo časti podniku, s výnimkou osobitných kategórií zamestnancov, ktorých právne predpisy členského štátu nechránia pred prepustením zo strany zamestnávateľa.*“<sup>27</sup>

Smernica 2001/23/ES rovnako rieši prípady, kedy v dôsledku prevodu príde ku zmene v neprospech zamestnanca. Článok 4 ods. 2 predmetnej smernice vytvára právnu fikciu, ktorá spočíva v tom, že pracovné zmluvy a pracovné pomery ukončené zo strany zamestnanca v dôsledku podstatných zmien v jeho neprospech, ktoré boli spôsobené prevodom,

---

<sup>25</sup> *Case of Kirtruna SL and Elisa Vigano v. Red Elite de Electrodomésticos SA and Others* [2008-10-16]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2008, C-313/07.

<sup>26</sup> BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo: Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 317. ISBN 978-80-89393-42-8.

<sup>27</sup> BARANCOVÁ, H. *Prevod podniku: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007, s. 123. Európske pracovné právo 1. ISBN 978-80-89085-81-1.

sa považujú za ukončené zo strany zamestnávateľa. Vo veci Delahay<sup>28</sup> bola odmena pani Boorovej v dôsledku prevodu podniku znížená o 37 % za účelom dosiahnutia súladu s platnými vnútroštátnymi pravidlami týkajúcimi sa štátnych zamestnancov, pri ktorých sa pri výpočte mzdy ku kritériám odpracovanej doby neprihliada. Súdny dvor Európskej únie dospel k záveru, že takáto zmena výšky mzdy je významná a ide o podstatnú zmenu pracovných podmienok v neprospech zamestnanca, a zamestnávateľ sa preto považuje za osobu zodpovednú za skončenie pracovného pomeru.

Súdny dvor Európskej únie sa vo veci Juuri<sup>29</sup> vyjadroval k otázke, či smernica 2001/23/ES členským štátom ukladá prijatie ustanovenia upravujúceho právne dôsledky takéhoto skončenia pracovného pomeru. Mirja Juuriová pracovala v závodnej kantíne v podniku kovoobrábacieho priemyslu. Keď jej zamestnávateľ previedol prevádzky kantíny na inú spoločnosť, v deň prevodu skončila platnosť pôvodnej kolektívnej zmluvy a začala sa na ňu vzťahovať kolektívna zmluva určená pre odvetvie ubytovacích a reštauračných zariadení platná u nadobúdateľa a jej pracovné podmienky sa zhoršili. Z daného dôvodu pani Juuriová ukončila pracovný pomer okamžite. Súdny dvor Európskej únie skonštatoval, že článok 4 smernice 2001/23/ES nevymedzuje hospodárske a právne dôsledky zodpovednosti zamestnávateľa za ukončenie pracovnej zmluvy alebo pracovného pomeru. Smernica neukladá členským štátom žiadnu povinnosť zaručiť zamestnancom určitý režim náhrady škody a ani povinnosť zabezpečiť, aby podmienky v rámci tohto režimu boli totožné s podmienkami v rámci režimu, na ktorý majú zamestnanci nárok v prípade, že zamestnávateľ protiprávne ukončí pracovnú zmluvu, alebo na ktorý majú nárok na základe výpovednej doby, ktorú je zamestnávateľ povinný dodržať. Tieto dôsledky teda musia byť stanovené v každom členskom štáte podľa vnútroštátnych pravidiel použiteľných v danej oblasti. Súdny dvor Európskej únie opätovne poukázal na to, že v zásade rozširuje ochranu zaručenú zamestnancom autonómne v práve jednotlivých členských štátov rovnako na prípad prevodu podniku.

---

<sup>28</sup> *Case of Johanna Maria Delahaye, née Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* [2004-11-11]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2004, C-425/02.

<sup>29</sup> *Case of Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy* [2008-11-27]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2008, C-396/07.

Štefko<sup>30</sup> poukazuje na skutočnosť, že podľa judikatúry Spolkového pracovného súdu je zamestnávateľ oprávnený pred predajom podniku previesť racionalizačné opatrenie a z tohto dôvodu dať zamestnancom výpoveď za účelom, aby sa daný podnik stal schopným predaja. Prevod podniku v takomto prípade nepredstavuje takzvaný nosný dôvod výpovede, ale len vonkajší podnet pre výpoveď. Po prevode podniku je preberajúci zamestnávateľ opäť oprávnený vykonať určité racionalizačné opatrenia, ktoré môžu byť spojené aj so znížením stavu zamestnancov.

## Záver

Niet pochýb o tom, že organizačné zmeny realizované zamestnávateľom majú na pracovnoprávne vzťahy značný vplyv. Za pomoci európskeho pracovného práva zakotvujú členské štáty štandardné požiadavky minimálnej úrovne ochrany zamestnancov v Európskej únii. Práve tieto európske minimálne štandardy tvoria mimoriadne dôležitý atribút ochrany zamestnancov. Stanovené sú obzvlášť v oblastiach týkajúcich sa prevodu vlastníctva podniku, platobnej neschopnosti zamestnávateľa, pracovných podmienok, hromadného prepúšťania a podobne.

Smernica 2001/23/ES upravuje v prvej časti pôsobnosť samotnej smernice a v druhej časti právne účinky prevodu podniku. Cieľom smernice je chrániť prevádzaného zamestnanca tak, aby zmenu v osobe zamestnávateľa zásadne nepocítil. Z tohto dôvodu európska, a po jej vzore aj vnútroštátna úprava predmetnej problematiky spočíva na troch pilieroch, konkrétne na automatickom prevode, ochrane pred prepustením z dôvodu prevodu, ako aj informačnej a konzultačnej povinnosti prevodcu a nadobúdateľa.

Ochrana zamestnancov pred prepúšťaním je druhým pilierom smernice 2001/23/ES, pričom prepúšťanie z dôvodu prevodu podniku je zakázané. Smernica však nestojí v ceste pri prepúšťaní z hospodárskych dôvodov a umožňuje členským štátom vyňať z ochrany pred prepúšťaním niektoré osobitné kategórie zamestnancov. Dôležité je, že ochrana sa vzťahuje ako na prepúšťanie u prevádzajúceho, tak i nadobúdajúceho subjektu. Zamestnanec prepustený z dôvodu prevodu prevodcom môže smerovať svoju žalobu voči nadobúdateľovi. Otázkou zostáva, ako odlišovať v praxi situácie prepúšťania z dôvodu prevodu a z hospodárskych dôvodov. Z uvedeného aspektu bude potrebné vždy skúmať individuálne

---

<sup>30</sup> ŠTEFKO, M. Automatický prechod práv a povinností z pracovnoprávnych vzťahů?. *Právnik*. 2005, roč. 144, č. 3, s. 290. ISSN 0231-6625.

zámary prevodcu či nadobúdateľa. Minimálne však prípady zámerného obchádzania pravidiel prevodu, kedy sú zamestnanci prepustení a potom znovu vzatí späť do pracovného pomeru za menej výhodných podmienok, do zakázanej kategórie prepúšťania z dôvodu prevodu spadajú.

### Zoznam bibliografických odkazov

- BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo: Flexibilita a bezpečnosť pre 21. storočie*. 1. vyd. Bratislava: Sprint dva, 2010. 680 s. ISBN 978-80-89393-42-8.
- BARANCOVÁ, H. *Prevod podniku: Zachovanie nárokov zamestnancov pri prevode podnikov, časti podnikov, závodov a časti závodov v judikatúre Európskeho súdneho dvora*. 1. vyd. Bratislava: Sprint, 2007. 155 s. Európske pracovné právo 1. ISBN 978-80-89085-81-1.
- BARANCOVÁ, H. *Teoretické problémy pracovného práva*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013. 408 s. ISBN 978-80-7380-465-7.
- Case of Albert Merckx and Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA* [1996-03-07]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1996, C-171/94 a C-172/94.
- Case of Annette Henke v. Gemeinde Schierke and Verwaltungsgemeinschaft Brocken* [1996-10-15]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1996, C-298/94.
- Case of Commission of the European Communities v. Kingdom of Belgium* [1986-04-15]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1986, C-237/84.
- Case of Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. A/S Danmols Inventar, in Liquidation* [1985-07-17]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1985, C-105/84.
- Case of Johanna Maria Delahaye, née Delahaye v. Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative* [2004-11-11]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2004, C-425/02.
- Case of Jules Dethier Équipement SA v. Jules Dassy and Sovam SPRL* [1998-03-12]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1998, C-319/94.
- Case of Kirtruna SL and Elisa Vigano v. Red Elite de Electrodomésticos SA and Others* [2008-10-16]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2008, C-313/07.

*Case of Knud Wendelboe and Others v. L. J. Music ApS, in Liquidation* [1985-02-07]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1985, C-19/83.

*Case of Mirja Juuri v. Fazer Amica Oy* [2008-11-27]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 2008, C-396/07.

*Case of P. Bork International A/S, in Liquidation v. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark* [1988-06-15]. Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie, 1988, C-101/87.

DOLOBÁČ, M. et al. *Vybrané otázky sociálneho práva Európskej únie*. 1. vyd. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta, 2012. 298 s. ISBN 978-80-7097-977-8.

KRIŽAN, V. ed. *Pracovné právo Európskej únie: Dokumenty*. 1. vyd. Kraków: Towarzystwo Słowaków w Polsce, 2015. 400 s. ISBN 978-83-7490-819-1.

*Smernica Rady 2001/23/ES z 12. marca 2001 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov*. Ú.v. ES L 82, 2001-03-22, s. 16-20.

*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*. Ú.v. ES L 61, 1977-03-05, s. 26-28.

*Smernica Rady 98/50/ES z 29. júna 1998 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa zachovania práv zamestnancov pri prevodoch podnikov, závodov alebo častí podnikov alebo závodov*. Ú.v. ES L 201, 1998-07-17, s. 88-92.

ŠTEFKO, M. Automatický prechod práv a povinností z pracovněprávních vzťahů?. *Právnik*. 2005, roč. 144, č. 3, s. 286-294. ISSN 0231-6625.

JUDr. Mgr. Zuzana Štrbiková

Právnická fakulta  
Trnavská univerzita v Trnave  
Kollárova 10  
917 01 Trnava  
Slovenská republika  
[zstrbikova@gmail.com](mailto:zstrbikova@gmail.com)