

9. ZACHOVANIE PRACOVNÝCH PODMIENOK

9.1 Právny rámec

Základným cieľom smernice a harmonizácie pravidiel pri prevode podnikov, závodov alebo ich častí, ako už bolo uvedené v predchádzajúcom texte, je zachovanie práv zamestnancov. Uvedené je preto výslovne zakotvené aj v samotnom texte smernice a v právnom poriadku Slovenskej republiky.

Podľa § 28 ods. 4 a 5 Zákonníka práce „Preberajúcim zamestnávateľom je právnická osoba alebo fyzická osoba, ktorá prevodom [...] pokračuje ako zamestnávateľ voči prevezeným zamestnancom.“

Uvedené ustanovenie napriek tomu, že ho slovenský právny poriadok obsahoval už pred vstupom do Európskej únie, je v zásade transformáciou článku 3 ods. 1 a 4 smernice 2001/23, v zmysle ktorých:

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

4.

- a) Pokiaľ členské štáty neupravujú inak, odseky 1 až 3 neplatia vo vzťahu k zamestnanckým 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 prijímajú potrebné opatrenia na ochranu záujmov zamestnancov a osôb, ktoré už nie sú zamestnané v závode prevodcu 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).“

Článok 3 smernice tvorí jadro smernice, ktorého základným cieľom je ochrana zamestnancov pri prevode podniku alebo časti podniku.¹⁹¹

Časť článku 3, konkrétne odsek 3, smernice 2001/23 bol prevzatý do § 31 ods. 7 Zákonníka práce. Podľa smernice:

¹⁹¹ BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Bratislava. Sprint 2010, str. 294

3. Po prevode nadobúdateľ naďalej dodržiava podmienky dohodnuté v každej kolektívnej zmluve za tých istých podmienok, ktoré platili pre prevodcu 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.

Zákonník práce v tejto súvislosti v § 31 ods. 7 uvádza, že „Ak dôjde k prechodu práv a povinností z pracovnoprávných vzťahov, je zamestnávateľ povinný dodržiavať kolektívnu zmluvu dohodnutú predchádzajúcim zamestnávateľom, a to až do skončenia jej účinnosti.“

Z hľadiska doterajšej judikatúry Súdneho dvora primárnu pozornosť v aplikačnej praxi vzbudil samotný problém kolektívnych zmlúv a problém pojmu pracovných podmienok.¹⁹²

9.2 Pracovné podmienky

Smernica ani Súdny dvor neposkytujú definíciu pojmu pracovné podmienky, a tak je na vnútroštátnych súdoch, aby vyhodnotili, ktoré práva zamestnancov patria pod pojem pracovné podmienky. Súdny dvor však nabáda k extenzívnemu výkladu tohto pojmu.

V nadväznosti na judikatúru Súdneho dvora boli za pracovné podmienky dotknuté smernicou považované, medzi inými, mzdové podmienky, benefity zamestnancov či dĺžka pracovného pomeru.

9.2.1 Obvyklá prax

Napriek tomu, že Súdny dvor pristupuje k širokému výkladu pojmu pracovné podmienky, je tiež potrebné v úvode uviesť, že už od prijatia smernice normotvorca Únie naznačil, že rozširovanie tohto pojmu je obmedzené a rozhodne nebolo prijaté na zastrešenie akýchkoľvek práv zamestnancov a „zabetónovanie“ pracovnoprávneho vzťahu v deň prevodu.

Komisia pôvodne navrhovala, aby sa za práva a povinnosti, ktoré vyplývajú z pracovnoprávneho vzťahu a ktoré majú ostať zachované a majú byť prevedené na nadobúdateľa, považovali aj práva a povinnosti vyplývajúce z bežnej praxe. Na vysvetlenie Komisia uviedla, že väčšina právnikov vo všetkých národných právnych režimoch považuje zavedenú prax za súčasť práv a povinností vyplývajúcich

¹⁹² BARANCOVÁ, H.: Európske pracovné právo. Bratislava. Sprint 2010, str. 296

z pracovnoprávneho vzťahu¹⁹³. Európsky zákonodarca sa však s takýmto širokým výkladom nestotožnil a uvedené široké chápanie do smernice neprevzal.

Z uvedeného prístupu normotvorcu Únie sa javí, že jeho zámerom bolo zachovanie práv a povinností vyplývajúcich z pracovných zmlúv a kolektívnych zmlúv, bez rozširovania ich pôsobnosti na prípadnú obvyklú pracovnoprávnu prax. Zároveň však treba pripomenúť, že ustanovenia smernice majú (alebo mali) za cieľ dosiahnuť iba čiastočnú harmonizáciu právnych predpisov členských štátov v oblasti pracovného práva.¹⁹⁴ Nie je preto vylúčené, že členský štát môže upraviť rozsah pracovných podmienok na účely prevodu podniku alebo jeho časti aj širšie.

Zahrnutie praxe sa však javí pomerne reálnym v prípade Slovenska, kedy pracovné zmluvy zväčša obsahujú len minimálne podmienky požadované zákonom, pričom ostatné podmienky sú stanovené buď zákonom, internými predpismi, alebo praxou. V spojení so zásadou pracovného práva, v zmysle ktorej pokiaľ Zákonník práce výslovne neurčuje neplatnosť právneho úkonu, aj v prípade nedodržania písomnej formy ostáva právny úkon v platnosti, aj podmienky nastavené praxou sú platné. Touto osobitnou úpravou neplatnosti právnych úkonov tak pracovnoprávny vzťah môže byť tvorený a menený aj ústnou dohodou medzi zamestnávateľom a zamestnancom, resp. konaním (vrátane opomenutia) zamestnávateľa alebo zamestnanca.

Obvyklá prax, resp. prax v konkrétnom prípade, sa tak stáva súčasťou pracovnoprávneho vzťahu, a preto sa jej zachovanie a zahrnutie medzi práva a povinnosti, ktoré majú prejsť na nadobúdateľa, javí byť v podmienkach slovenskej právnej úpravy namieste. Opačný výklad by bol v rozpore s účelom smernice, ktorým je zachovanie práv zamestnancov dotknutých prevodom, t. j. nezhoršenie ich postavenia. V prípade opačného výkladu by sa totiž zamestnanci dostali do nepriaznivejšej situácie, nakoľko by sa na nich neuplatnila všeobecná zásada platnosti právneho úkonu pri nedodržaní formy (pokiaľ zákon výslovne neurčuje jeho neplatnosť), ktorá sa uplatňuje na zamestnancov v pracovnoprávnych vzťahoch.

9.2.2 Pracovné podmienky určené zákonom

Prípadné zahrnutie obvyklej praxe medzi pracovné podmienky, ktoré majú ostať zachované, však nie je jediným aplikačným problémom smernice, na ktorý doteraz neexistuje jasné stanovisko normotvorcu Únie ani Súdneho dvora.

¹⁹³ Proposal for a directive of the Council on harmonisation of the legislation of member states on the retention of the rights and advantages of employees in the case of mergers, takeovers and amalgamation. Commission of the European Communities. COM (74) 351 Final/2, 29. máj 1974, str. 6

¹⁹⁴ Návrhy generálnej advokátky Sharpston vo veci C-151/09 (UGT-FSP), 6. máj 2010, bod 71

10. ZÁKAZ PREPÚŠŤANIA

10.1 Právne predpisy

Podľa článku 4 ods. 1 smernice 2001/23:

„Prevod podniku, závodu alebo časti podniku alebo závodu nemôže byť automaticky dôvodom na prepúšťanie z práce zo strany prevodcu alebo nadobúdateľa. Toto ustanovenie však nebráni prepúšťaniu, ku ktorému môže dôjsť z hospodárskych, technických alebo organizačných dôvodov zahŕňajúcich zmeny týkajúce sa pracovníkov.

Členské štáty môžu ustanoviť, že prvý pododsek sa nebude vzťahovať na niektoré špecifické kategórie zamestnancov, ktorých pracovné predpisy alebo prax členských štátov nechráni pred prepustením.“

Uvedené ustanovenie smernice nebolo v doslovnom alebo obdobnom znení prevzaté do právneho poriadku Slovenskej republiky. V zmysle tabuľky zhody je toto ustanovenie nepriamo obsiahnuté v iných ustanoveniach Zákonníka práce²¹⁴, ktoré zabráňujú zmene pracovných podmienok bez súhlasu zamestnanca, prípadne zakazujú zamestnávateľovi skončiť pracovný pomer bez existencie zákonného dôvodu.

Opomenutie zahrnutia výslovného zákazu skončenia pracovného pomeru z dôvodu prevodu nie je najšťastnejším riešením, avšak ani prípadné prevzatie znenia smernice by do tejto problematiky nevnieslo viac svetla.

Prevod podniku je komplexný a problematický proces, predovšetkým v prípade veľkých podnikov s veľkým počtom zamestnancov. Čoraz aktuálnejší je aj model oddelenia aktív od samotnej výroby. V takomto prípade je situácia ešte komplikovanejšia, nakoľko súčasťou prevodu nemusia byť všetky výrobné prostriedky potrebné na prevod, a hospodárske, technické alebo organizačné dôsledky, ktoré tvoria výnimku zo zákazu prepúšťania, tak môžu byť priamo vyvolané samotným prevodom.

Podľa Súdneho dvora článok 4 ods. 1 smernice 2001/23, ktorý chráni zamestnancov pred skončením pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa, sa vzťahuje na všetky situácie, kedy zamestnanec dotknutý prevodom požíva hoci aj obmedzenú ochranu pred prepustením podľa národného práva, s tým dôsledkom, že v zmysle smernice táto ochrana mu nemôže byť odňatá alebo obmedzená len v dôsledku prevodu samého.²¹⁵

²¹⁴ Najmä § 29a, § 54, § 61 ods. 2, § 63 ods. 1 písm. a) a b) Zákonníka práce

²¹⁵ C-237/84 (Komisa/Belgicko), 15. apríl 1986, bod 13