WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 20 stycznia 2011 r. *

W sprawie C-463/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha (Hiszpania) postanowieniem z dnia 20 października 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 25 listopada 2009 r., w postępowaniu:

CLECE SA

przeciwko

Maríi Socorro Martín Valor,

Ayuntamiento de Cobisa,

* Język postępowania: hiszpański.

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász i J. Malenovský (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu rządu hiszpańskiego przez F. Díeza Morena, działającego w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena oraz R. Vidala Puiga, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 26 października 2010 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. L 82, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między spółką CLECE SA (zwaną dalej „CLECE") a M.S. Martín Valor oraz Ayuntamiento de Cobisa (gminą Cobisa) w przedmiocie zwolnienia z pracy M.S. Martín Valor.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Dyrektywa 2001/23 stanowi wersję ujednoliconą dyrektywy Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odno-

szących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. L 61, s. 26), zmienionej dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 lipca 1998 r. (Dz.U. L 201, s. 88).

4 W motywie 3 dyrektywy 2001/23 stwierdzono, że „[k]onieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw".

5 Zgodnie z art. 1 ust. 1 tej dyrektywy:

„a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego [umownego] przeniesienia własności lub łączenia.

b) Zgodnie z lit. a) i dalszymi postanowieniami niniejszego artykułu przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, który zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.

c) Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prywatnych i publicznych prowadzących działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku, czy nie. Reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej nie stanowi przejęcia w rozumieniu niniejszej dyrektywy".

6 Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy stanowi:

„Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia przechodzą w wyniku tego przejęcia na przejmującego".

7 Artykuł 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 ma następujące brzmienie:

„Przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego, czy przejmującego. Postanowienie to nie stoi na przeszkodzie zwolnieniom z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia".

Prawo krajowe

8 Transpozycja do prawa hiszpańskiego dyrektywy 2001/23 została dokonana w art. 44 Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskiego dekretu ustawodawczego nr 1/1995 w sprawie zatwierdzenia nowego brzmienia ustawy dotyczącej regulaminu pracowniczego) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654, zwanego dalej „regulaminem pracowniczym").

9 Artykuł 44 ust. 1 i 2 regulaminu pracowniczego stanowi:

„1. Przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu bądź niezależnej jednostki produkcyjnej tego przedsiębiorstwa nie prowadzi automatycznie do zakończenia stosunku pracy; nowy pracodawca wstępuje w prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy z tytułu umowy o pracę i zabezpieczenia społecznego, w tym zobowiązania emerytalne, na warunkach przewidzianych przez właściwe przepisy szczególne, a ogólnie we wszystkie obowiązki w dziedzinie dodatkowej ochrony socjalnej, jakich podjął się zbywający.

2. Do celów niniejszego postanowienia pod pojęciem przejęcia przedsiębiorstwa rozumie się przeniesienie jednostki gospodarczej, zachowującej swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowany zespół zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza".

10 Artykuł 14 układu zbiorowego w sprawie świadczenia usług sprzątania budynków i pomieszczeń w prowincji Toledo przewiduje, że:

„Jeżeli przedsiębiorstwo, w którym usługi sprzątania świadczone były przez wykonujące to zlecenie inne przedsiębiorstwo, przejmuje na siebie wykonanie tych prac, nie jest ono zobowiązane do przejęcia personelu, który był zatrudniony do wykonywania tych usług przez zaangażowane w tym celu przedsiębiorstwo, o ile usługi sprzątania mają być wykonywane przez własnych pracowników tego przedsiębiorstwa, i przeciwnie, pracowników należy przejąć, jeśli do wykonywania usług sprzątania należałoby zatrudnić nowy personel".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

11 CLECE, spółka świadcząca usługi sprzątania, zawarła w dniu 27 maja 2003 r. umowę z Ayuntamiento de Cobisa o sprzątanie szkół i pomieszczeń w budynkach gminy. Nie udowodniono, by świadczenie tych usług wymagało zaangażowania „szczególnych środków".

12 Na podstawie tej umowy M.S. Martín Valor była zatrudniona przez CLECE w charakterze sprzątającej od dnia 25 marca 2004 r.

13 W dniu 9 listopada 2007 r. Ayuntamiento de Cobisa zakomunikowała CLECE decyzję o wypowiedzeniu wiążącej ją z tą spółką umowy z dniem 31 grudnia 2007 r.

14 W dniu 2 stycznia 2008 r. CLECE poinformowała M.S. Martín Valor, że od dnia 1 stycznia 2008 r. stała się ona pracownikiem Ayuntamiento de Cobisa, która zapewnia obecnie sprzątanie omawianych pomieszczeń. Zdaniem CLECE bowiem, zgodnie z art. 14 układu zbiorowego w sprawie świadczenia usług sprzątania budynków i pomieszczeń w prowincji Toledo, Ayuntamiento de Cobisa przejęła wszelkie prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy będącego przedmiotem postępowania przed sądem krajowym.

15 Tego samego dnia M.S. Martín Valor udała się do siedziby Ayuntamiento de Cobisa, ale nie została tam dopuszczona do pracy. CLECE z kolei nie zatrudniła jej na żadnym nowym stanowisku pracy.

16 W dniu 10 stycznia 2008 r. Ayuntamiento de Cobisa zatrudniła, za pośrednictwem giełdy pracy, pięciu pracowników do sprzątania należących do niej pomieszczeń.

17 M.S. Martín Valor wniosła więc do Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo pozew przeciwko CLECE i Ayuntamiento de Cobisa o stwierdzenie bezprawności jej zwolnienia z pracy.

18 W wyroku z dnia 13 maja 2008 r. Juzgado de lo Social nº 2 de Toledo uznał, że art. 14 układu zbiorowego w sprawie świadczenia usług sprzątania budynków i pomieszczeń w prowincji Toledo nie znajduje zastosowania, w związku z czym Ayuntamiento de Cobisa nie może zostać pozwana. Sąd ten orzekł ponadto, iż M.S. Martín Valor została zwolniona z pracy przez CLECE z naruszeniem prawa i nakazał tej spółce ponowne zatrudnienie zainteresowanej na takich samych warunkach, jakie obowiązywały przed jej zwolnieniem, lub wypłatę odszkodowania w kwocie 6 507,10 EUR. W każdym przypadku spółka zobowiązana została do wypłaty M.S. Martín Valor zaległych wynagrodzeń.

19 W dniu 26 grudnia 2008 r. CLECE wniosła apelację od tego wyroku do Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha. W apelacji CLECE podnosi w szczególności, że Ayuntamiento de Cobisa wstąpiła w prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy zawartego z M.S. Martín Valor na podstawie art. 14 układu zbiorowego w sprawie świadczenia usług sprzątania budynków i pomieszczeń w prowincji Toledo, w związku z art. 44 regulaminu pracowniczego i w świetle powołanego przez nią orzecznictwa.

20 Według sądu krajowego z orzecznictwa, ujednoliconego wyrokiem Tribunal Supremo z dnia 10 grudnia 2008 r., wynika co do istoty, że postanowienia układu zbiorowego w sprawie świadczenia usług sprzątania budynków i pomieszczeń nie znajdują zastosowania w odniesieniu do przedsiębiorstwa głównego, które prowadzi inną

działalność i które, po rozwiązaniu umowy z firmą sprzątającą, postanawia samodzielnie zapewnić sprzątanie swoich pomieszczeń. Takie przedsiębiorstwo główne nie podlega bowiem wspomnianemu układowi zbiorowemu.

21 W tych okolicznościach sąd krajowy stawia pytanie, czy zakres zastosowania art. 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2001/23 obejmuje sytuację, w której gmina postanawia zapewnić sprzątanie swoich pomieszczeń przy pomocy własnego personelu, podczas gdy wcześniej usługi te świadczyła firma sprzątająca na podstawie umowy, która została rozwiązana, a wspomniane przedsiębiorstwo główne zatrudniło nowych pracowników do sprzątania, zaś układ zbiorowy w sprawie świadczenia usług sprzątania budynków i pomieszczeń, wprowadzający obowiązek przejęcia pracowników w takim przypadku, nie ma to tego przedsiębiorstwa zastosowania.

22 Sad krajowy zapytuje w szczególności, czy w rozpatrywanej przez niego sprawie należy brać pod uwagę skutki, jakie wynikają z zastosowania art. 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2001/23, mimo że układ zbiorowy w sprawie świadczenia usług sprzątania budynków i pomieszczeń w prowincji Toledo nie znajduje zastosowania do Ayuntamiento de Cobisa, a podmiot ten jest pracodawcą publicznym, w związku z czym wiążące go stosunki pracy mają specyficzny charakter, zgodnie z art. 103 ust. 3 konstytucji Hiszpanii.

23 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy sytuację, w której gmina przejmuje usługi sprzątania swoich pomieszczeń, które to czynności były wcześniej wykonywane przez inne przedsiębiorstwo na podstawie

umowy, i w tym celu zatrudnia nowy personel, należy uznać za objętą zakresem art. 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy [2001/23]?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

24 Sąd krajowy dąży w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że znajduje ona zastosowanie w sytuacji, gdy gmina, która do tej pory zlecała sprzątanie należących do niej pomieszczeń przedsiębiorstwu prywatnemu, postanawia rozwiązać umowę z tym przedsiębiorstwem i samodzielnie zapewnić sprzątanie tych pomieszczeń, zatrudniając w tym celu nowych pracowników.

25 Należy na wstępie zauważyć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2001/23 znajduje ona zastosowanie do przedsiębiorstw publicznych prowadzących działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku.

26 Zgodnie z dotychczasowym orzecznictwem Trybunału sama okoliczność, że przejmujący jest osobą prawną prawa publicznego, w tym przypadku gminą, nie pozwala wykluczyć, iż doszło do przejęcia przedsiębiorstwa objętego zakresem stosowania dyrektywy 2001/23 (wyrok z dnia 26 października 2000 r. w sprawie C-175/99 Mayeur, Rec. s. I-7755, pkt 29, 33, 34; a także z dnia 29 lipca 2010 r. w sprawie C-151/09 UGT-FSP, Zb.Orz. s. I-7591, pkt 23).

27 Stąd okoliczność, iż jednym z zainteresowanych podmiotów, jak w sporze przed sądem krajowym, jest gmina, nie stoi sama w sobie na przeszkodzie zastosowaniu dyrektywy 2001/23.

28 Następnie, zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23 ma ona zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa bądź zakładu przez innego pracodawcę w wyniku umownego przeniesienia własności lub łączenia.

29 Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, znaczenia tego przepisu nie można oceniać wyłącznie na podstawie jego wykładni językowej. Ze względu na rozbieżności między wersjami językowymi dyrektywy oraz różnice w uregulowaniach krajowych dotyczących pojęcia umownego przeniesienia własności Trybunał nadał temu pojęciu na tyle szerokie znaczenie, aby odpowiadało ono celowi dyrektywy, jakim jest, jak wynika z jej motywu 3, ochrona pracowników najemnych w przypadku zmiany pracodawcy (zob. podobnie wyrok z dnia 13 września 2007 r. w sprawie C-458/05 Jouini i in., Zb.Orz. s. I-7301, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).

30 Trybunał orzekł więc, że dyrektywa 77/187, ujednolicona dyrektywą 2001/23, ma zastosowanie do wszystkich przypadków zmiany, w ramach stosunków umownych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za prowadzenie przedsiębiorstwa, która wykonuje obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa (wyrok z dnia 7 marca 1996 r. w sprawach połączonych C-171/94 i C-172/94 Merckx i Neuhuys, Rec. s. I-1253, pkt 28; a także wyrok z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-127/96, C-229/96 i C-74/97 Hernández Vidal i in., Rec. s. I-8179, pkt 23).

31 Trybunał uznał również, że zakres zastosowania dyrektywy 77/187 może obejmować sytuację, gdy przedsiębiorstwo, które do tej pory zlecało sprzątanie swoich pomiesz-

czeń innemu przedsiębiorstwu, postanawia rozwiązać tę umowę i wykonywać te prace samodzielnie (ww. wyrok w sprawie Hernández Vidal i in., pkt 25).

32 Nie można zatem z góry wykluczyć zastosowania dyrektywy 2001/23 w takich okolicznościach jak w sprawie przed sądem krajowym, to jest gdy gmina jednostronnie postanawia rozwiązać umowę wiążącą ją z przedsiębiorstwem prywatnym i samodzielnie prowadzić prace porządkowe, które wcześniej zlecała temu przedsiębiorstwu.

33 Zastosowanie dyrektywy 2001/23 wymaga jednak, zgodnie z jej art. 1 ust. 1 lit. b), by przejęcie dotyczyło jednostki gospodarczej, która zachowuje tożsamość po zmianie pracodawcy.

34 Stwierdzenie, czy jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość, wymaga wzięcia pod rozwagę wszystkich okoliczności faktycznych omawianej transakcji, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Okoliczności te stanowią jednakże tylko pojedyncze elementy oceny, która musi być dokonana całościowo, i stąd nie mogą być oceniane osobno (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85 Spijkers, Rec. s. 1119, pkt 13; z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie C-29/91 Redmond Stichting, Rec. s. I-3189, pkt 24; z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 Süzen, Rec. s. I-1259, pkt 14; a także z dnia 20 listopada 2003 r. w sprawie C-340/01 Abler i in., Rec. s. I-14023, pkt 33).

35 Trybunał zauważył, że w pewnych dziedzinach jednostka gospodarcza może funkcjonować bez znacznych materialnych czy niematerialnych składników majątkowych, tak że zachowanie tożsamości takiej jednostki po dokonaniu transakcji, której była przedmiotem, nie może w założeniu zależeć od przeniesienia tych składników (zob. ww. wyroki: w sprawie Süzen, pkt 18; w sprawach połączonych Hernández Vidal i in., pkt 31; w sprawie UGT-FSP, pkt 28).

36 Trybunał orzekł zatem, że ponieważ w pewnych dziedzinach, w których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może odpowiadać jednostce gospodarczej, jednostka taka może zachować tożsamość po dokonaniu jej przejęcia, jeśli nowy pracodawca nie tylko będzie kontynuował dotychczasową działalność, lecz przejmie także zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania. W takim przypadku nowy pracodawca nabywa bowiem zorganizowaną całość składników, które pozwolą mu na kontynuowanie działalności lub pewnych elementów działalności przedsiębiorstwa zbywającego w sposób trwały (ww. wyroki: w sprawie Süzen, pkt 21; w sprawach połączonych Hernández Vidal i in., pkt 32; wyroki: z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-173/96 i C-247/96 Hidalgo i in., Rec. s. I-8237, pkt 32; z dnia 24 stycznia 2002 r. w sprawie C-51/00 Temco, Rec. s. I-969, pkt 33; a także ww. wyrok w sprawie UGT-FSP, pkt 29).

37 Jak wynika z pkt 31 niniejszego wyroku, nie ma przy tym znaczenia, czy przejęcie zasadniczej części personelu następuje w ramach przeniesienia własności w drodze umowy między zbywcą a przejmującym, czy wynika z jednostronnej decyzji dotychczasowego pracodawcy o rozwiązaniu stosunków pracy przenoszonych pracowników i następnie jednostronnej decyzji nowego pracodawcy o zatrudnieniu zasadniczej części tych pracowników do wykonywania tych samych zadań.

38 Gdyby bowiem, w przypadku przeniesienia zasadniczej części personelu, istnienie przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 2001/23 było uzależnione od umownego charakteru tego przeniesienia, ochrona pracowników, będąca celem dy-

rektywy, zależałaby od pracodawców, którzy mogliby uniknąć zastosowania dyrektywy, nie zawierając umowy, ze szkodą dla praw pracowniczych, zagwarantowanych przecież w art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23.

39 Jak wynika z orzecznictwa Trybunału, działalność polegająca na sprzątaniu, jak w sprawie przed sądem krajowym, można wprawdzie uznać za działalność opartą głównie na sile roboczej (zob., podobnie, ww. wyroki w sprawach połączonych Hernández Vidal i in., pkt 27; Hidalgo i in., pkt 26; a także Jouini i in., pkt 32), w związku z czym zespół pracowników zatrudnionych wspólnie przez dłuższy czas przy sprzątaniu może, w braku innych czynników produkcji, odpowiadać jednostce gospodarczej (zob. podobnie ww. wyrok w sprawach połączonych Hernández Vidal i in., pkt 27), jednak tożsamość takiej jednostki gospodarczej musi jeszcze zostać utrzymana po dokonaniu omawianej transakcji.

40 W tej kwestii z postanowienia odsyłającego wynika, że Ayuntamiento de Cobisa zatrudniła nowych pracowników do wykonywania prac porządkowych w należących do niej szkołach i pomieszczeniach zlecanych uprzednio CLECE, nie przejmując pracowników wyznaczonych przedtem do tych prac przez CLECE, ani zresztą żadnych innych materialnych lub niematerialnych składników majątkowych tego przedsiębiorstwa. W związku z tym jedynym czynnikiem łączącym działalność CLECE z działalnością przejętą przez Ayuntamiento de Cobisa jest przedmiot owej działalności, czyli sprzątanie pomieszczeń.

41 Tymczasem sama okoliczność, iż CLECE i Ayuntamiento de Cobisa wykonują podobną, a wręcz tę samą działalność, nie pozwala uznać, iż zachowana została tożsamość jednostki gospodarczej. Jednostki takiej nie można bowiem sprowadzić tylko do działalności, jaką ona prowadzi. Jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe (zob. podobnie ww. wyroki: w sprawie Süzen, pkt 15; w sprawach połączonych Hernández Vidal i in., pkt 30; a także Hidalgo i in., pkt 30). W szczególności tożsamość takiej jednostki gospodarczej, jak w sprawie przed sądem krajowym, oparta przede wszystkim na sile roboczej, nie zo-

staje zachowana, jeśli nie doszło do przejęcia zasadniczej części pracowników przez przejmującego.

42 Zatem, z zastrzeżeniem zastosowania ewentualnych krajowych przepisów o ochronie pracowników, podjęcie w sprawie przed sądem krajowym przez Ayuntamiento de Cobisa prac porządkowych zlecanych uprzednio CLECE nie oznacza samo przez się, że nastąpiło przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 2001/23.

43 W związku z powyższym na postawione pytanie trzeba udzielić odpowiedzi, iż art. 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta nie znajduje zastosowania w sytuacji, gdy gmina, która do tej pory zlecała sprzątanie należących do niej pomieszczeń przedsiębiorstwu prywatnemu, postanawia rozwiązać umowę z tym przedsiębiorstwem i samodzielnie zapewniać ich sprzątanie, zatrudniając w tym celu nowych pracowników.

W przedmiocie kosztów

44 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta nie znajduje zastosowania w sytuacji, gdy gmina, która do tej pory zlecała sprzątanie należących do niej pomieszczeń przedsiębiorstwu prywatnemu, postanawia rozwiązać umowę z tym przedsiębiorstwem i samodzielnie zapewniać ich sprzątanie, zatrudniając w tym celu nowych pracowników.

Podpisy