WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)
z dnia 13 września 2007 r. *

W sprawie C-458/05

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) postanowieniem z dnia 16 listopada 2005 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 29 grudnia 2005 r., w postępowaniu:

Mohamed Jouini,

Okay Gönen,

Hasan Bajric,

Gerald Huber,

Manfred Ortner,

Sükran Karacatepe,

Franz Mühlberger,

Nakil Bakii,

* Język postępowania: niemiecki.

Hannes Kranzler,

Jürgen Mörth,

Anton Schneeberger,

Dietmar Susteric,

Sascha Wörnhör,

Aynur Savci,

Elena Peter,

Egon Schmöger,

Mehmet Yaman,

Dejan Preradovic,

Andreas Mitter,

Wolfgang Sorger,

Franz Schachenhofer,

Herbert Weiss,

Harald Kaineder,

Ognen Stajkovski,

Jovica Vidovic

przeciwko

Princess Personal Service GmbH (PPS)

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, E. Juhász, G. Arestis, J. Malenovský (sprawozdawca) i T. von Danwitz, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,
sekretarz: H. von Holstein, zastępca sekretarza,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 13 grudnia 2006 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu M. Jouini i in. przez E. Frischenschlager oraz D. Gallistl, Rechtsanwälte,

— w imieniu Princess Personal Service GmbH (PPS) przez G. Minichmayra, Rechtsanwalt,

— w imieniu rządu austriackiego przez C. Pesendorfer oraz G. Hessego, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez V. Kreuschitza oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 22 marca 2007 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 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, str. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy M. Jouinim i 24 pozostałymi powodami a spółką Princess Personal Service GmbH (PPS) (zwaną dalej „PPS") dotyczącego wypłaty wynagrodzeń oraz stwierdzenia przejęcia przez PPS stosunków pracy na potrzeby dokonania obliczenia wysokości zaległych wynagrodzeń.

Ramy prawne

Uregulowanie wspólnotowe

3 Dyrektywa 2001/23 konsoliduje dyrektywę Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 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 61, str. 26), zmienioną dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. L 201, str. 88, zwaną dalej „dyrektywą77/187").

4 Zgodnie z motywem ósmym dyrektywy 2001/23:

„Względy pewności prawnej i przejrzystości wymagały, aby pojęcie prawne przejęcia został[o] wyjaśnione w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Wyjaśnienie to nie zmienia zakresu stosowania dyrektywy 77/187/EWG, interpretowanej przez Trybunał Sprawiedliwości".

5 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2001/23 stanowi:

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

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

6 Zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 2001/23:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji umowy o pracę lub stosunku pracy.

Państwa członkowskie nie mogą jednak wyłączyć z zakresu niniejszej dyrektywy umów o pracę czy stosunków zatrudnienia jedynie dlatego, że:

[…]

c) dotycz[ą] czasowego stosunku pracy, w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy Rady 91/383/EWG [z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy (Dz.U. L 206, str. 19)], a przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu, będąca przedmiotem przejęcia, jest zakładem oferującym zatrudnienie czasowe lub częścią takiego zakładu, będąc pracodawcą".

7 Zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23:

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

[…]".

8 Brzmienie przywołanych powyżej przepisów art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 2 i art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 jest, co do zasady, identyczne z brzmieniem przepisów art. 1 ust. 1, art. 2 ust. 2 i art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187.

Uregulowanie krajowe

9 Artykuł 3 ustawy w sprawie dostosowania ustawodawstwa w dziedzinie umów o pracę (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) stanowi, że w przypadku gdy część przedsiębiorstwa zostaje przejęta przez innego przedsiębiorcę, staje się on pracodawcą i wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki wynikające ze stosunków pracy istniejących w dniu przejęcia.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytanie prejudycjalne

10 Agencja pracy czasowej Mayer & Co GmbH (zwana dalej „Mayer") została założona w 1976 r. Po raz ostatni była zarządzana przez obecnego dyrektora przemysłowego PPS, zajmującego stanowisko dyrektora spółki Mayer, żonatego z dyrektor handlową PPS, która również była zatrudniona w spółce Mayer, w charakterze asystentki biurowej.

11 W związku z propozycją złożoną przez jednego z głównych klientów Mayer żona dyrektora spółki przygotowała w 2001 r. plan gospodarczy, który popierał jej mąż. W tym czasie znane były już trudności finansowe, w których znalazła się spółka Mayer. Po tym jak plan został zatwierdzony przez klienta, małżonkowie uzgodnili z nim wprowadzenie tego planu w życie w ramach nowej spółki prowadzącej ten sam rodzaj działalności gospodarczej, którą zdecydowali utworzyć, ponieważ zmiany strukturalne byłyby trudne do przeprowadzenia w ramach wcześniejszej spółki Mayer.

12 Nowa agencja pracy czasowej, PPS, została założona na początku 2002 r. Małżonkowie objęli odpowiednio stanowiska dyrektora przemysłowego i handlowego. Ze względu na potrzeby wyżej wymienionego głównego klienta wydali dyrektorowi oddziału Mayer, właściwemu w tym zakresie, instrukcję, aby zaproponował 40 pracownikom przydzielonym do tego głównego klienta przejście do PPS w jak najkrótszym czasie, co też nastąpiło.

13 Przejście do PPS nie miało żadnego wpływu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracowników na rzecz tego klienta. Tymczasem ich stosunki pracy z Mayer zostały zakończone w dniu 30 listopada 2002 r., a te z PPS zostały nawiązane w dniu 1 grudnia 2002 r. Nowa spółka przejęła również innych klientów, przy czym liczba przydzielonych do każdego z nich pracowników wynosiła, w zależności od klienta, od zaledwie trzech, względnie czterech do dziewięciu. Również dyrektor oddziału spółki i doradcy klientów zostali przejęci przez PPS. W sumie PPS przejęła jedną trzecią pracowników zatrudnionych przez Mayer przed wszczęciem względem niej postępowania upadłościowego.

14 Powodowie w postępowaniu przed sądem krajowym, którzy zostali przejęci przez PPS, wytoczyli przeciwko tej spółce powództwo o zapłatę wynagrodzeń, których nie wypłaciła im Mayer, oraz o stwierdzenie przejęcia przez PPS stosunków pracy na potrzeby dokonania obliczenia wysokości zaległych wynagrodzeń. Chodzi

w szczególności o pracowników czasowych, którzy zostali udostępnieni klientom w charakterze pracowników fizycznych, operatorów dźwigów i monterów. Pracownicy ci uzasadniają swoje żądanie twierdzeniem, iż doszło do przejęcia przedsiębiorstwa i że w związku z tym PPS, jako „przejmujące przedsiębiorstwo", jest zobowiązana zagwarantować wypłatę zaległych wynagrodzeń oraz uwzględnienie uprzednich okresów zatrudnienia.

15 PPS nie uwzględniła tych żądań, podnosząc, że nie doszło do przejęcia przedsiębiorstwa i że nie zawarła żadnej umowy z Mayer. PPS jest zdania, że przejęcie powodów w postępowaniu przed sądem krajowym do PPS odbyło się w sposób typowy dla sektora agencji pracy czasowej. PPS uważa, że nie jest możliwe zidentyfikowanie zakładu ani „części zakładu", którą PPS miałaby jakoby przejąć.

16 W związku z tym, że Landesgericht Wels, właściwy w pierwszej instancji, i Oberlandesgericht Linz, właściwy w drugiej instancji, uznały żądania powodów w postępowaniu przed sądem krajowym, PPS wniosła kasację do Oberster Gerichtshof. W szczególności kwestionuje ona zakwalifikowanie przez te sądy przedmiotowego działania jako „przejęcia zakładu".

17 Oberster Gerichtshof zauważa, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału co do zasady dla oceny istnienia przejęcia zakładu decydujące jest przede wszystkim istnienie jednostki gospodarczej zorganizowanej w sposób stały w sensie zorganizowanej zbiorowości osób i składników pozwalających na prowadzenie działalności gospodarczej, która realizuje określony cel. Ponadto należy zbadać, czy spełnione są warunki przejęcia takiej jednostki przez nowego przedsiębiorcę, biorąc pod uwagę wszystkie okoliczności, które charakteryzują dane działanie (zob. podobnie wyrok z dnia 11 marca 1997 r. w sprawie C-13/95 Süzen, Rec. str. I-1259, pkt 13 i 14).

18 Zdaniem sądu krajowego ocena istnienia przejęcia zakładu ma w niniejszej sprawie o tyle szczególny charakter, że dotyczy ona agencji pracy czasowej. Sąd ten podkreśla, że tego rodzaju przedsiębiorstwo z natury rzeczy zatrudnia „na własne potrzeby" niewielu pracowników w sensie jednostki organizacyjnej i pracownicy ci są po prostu udostępniani innym przedsiębiorstwom, korzystającym z ich usług. Te przedsiębiorstwa integrują udostępnionych im pracowników we własne struktury organizacyjne w zależności od swoich potrzeb. W związku z tym większość pracowników agencji pracy czasowej nie jest wykorzystywana na potrzeby agencji pracy czasowej, lecz na potrzeby przedsiębiorstw, którym jest udostępniana.

19 Sąd krajowy pragnie zatem dowiedzieć się, czy podejście przyjęte dla innych przedsiębiorstw, zgodnie z którym decydujące znaczenie przypisywane jest istnieniu jednostki organizacyjnej w rozumieniu „zakładu" lub „części zakładu", może być również stosowane względem agencji pracy czasowej. Agencje pracy czasowej odróżniają się bowiem zasadniczo od przedsiębiorstw oferujących usługi w dziedzinie sprzątania czy dozorowania, ponieważ udostępniani pracownicy nie są zatrudniani przez przedsiębiorstwo będące klientem agencji w określonym celu (sprzątanie bądź dozorowanie) — który mógłby służyć zidentyfikowaniu części zakładu — lecz wykonują różne funkcje, w zależności od uznania przedsiębiorstwa korzystającego z ich usług.

20 W tych okolicznościach Oberster Gerichtshof postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy jeżeli w ramach współpracy dwóch agencji pracy czasowej, mimo braku możliwej do zidentyfikowania struktury organizacyjnej pierwszej z nich, pracownik biurowy, dyrektor oddziału i doradcy klientów zostają przejęci z pierwszego przedsiębiorstwa oferującego zatrudnienie czasowe do drugiego takiego przedsiębiorstwa i wykonują w nim porównywalną pracę oraz w ramach współpracy pomiędzy tymi przedsiębiorstwami wraz z nimi przejęta zostaje w całości lub w części około jedna trzecia pracowników czasowych i obsługiwani przez nich klienci (dla których pracowało, zależnie od konkretnego zlecenia, od 3 do 50 pracowników czasowych) stanowi to przejęcie zakładu lub jego części w rozumieniu art. 1 dyrektywy [2001/23]?".

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

21 Przedkładając pytanie prejudycjalne, sąd krajowy pragnie zasadniczo się dowiedzieć, czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta ma zastosowanie do sytuacji takiej jak ta w postępowaniu przed sądem krajowym, która polega na przejęciu pracowników pomiędzy dwoma agencjami pracy czasowej.

22 Zgodnie z art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 ta „dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa [lub] zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności [rozporządzenia w drodze umowy] lub łączenia".

23 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dyrektywa 2001/23 zapewnia ciągłość stosunków pracy istniejących w obrębie jednostki gospodarczej niezależnie od zmiany własności. Decydującym kryterium dla ustalenia, czy miało miejsce przejęcie w rozumieniu tej dyrektywy, jest zatem ustalenie, czy ta jednostka zachowuje swą tożsamość, co w szczególności wynika z faktycznej kontynuacji funkcjonowania albo jego wznowienia (zob. w szczególności wyroki z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85 Spijkers, Rec. str. 1119, pkt 11 i 12, z dnia 15 grudnia 2005 r. w sprawach połączonych C-232/04 i C-233/04 Güney-Görres i Demir, Zb.Orz. str. I-11237, pkt 31 i cytowane orzecznictwo).

24 W odniesieniu do warunku dotyczącego istnienia rozporządzenia w drodze umowy z utrwalonego orzecznictwa wynika, że zakres zastosowania przepisu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 nie może być określany wyłącznie na podstawie jego wykładni językowej (zob. w odniesieniu do art. 1 ust. 1 dyrektywy 77/187 wyroki z dnia 7 lutego 1985 r. w sprawie 135/83 Abels, Rec. str. 469, pkt 11–13 i z dnia 19 maja 1992 r. w sprawie C-29/91 Redmond Stichting, Rec. str. I-3189, pkt 10). Ze względu na rozbieżności między wersjami językowymi dyrektywy oraz różnice w uregulowaniach krajowych dotyczących pojęcia rozporządzenia w drodze umowy Trybunał nadał temu pojęciu na tyle szerokie znaczenie, aby odpowiadało ono celowi dyrektywy, którym jest ochrona pracowników najemnych w przypadku przejęcia ich przedsiębiorstwa (ww. wyrok w sprawie Redmond Stichting, pkt 11 i wyrok z dnia 7 marca 1996 r. w sprawach połączonych C-171/94 i C-172/94 Merckx i Neuhuys, Rec. str. I-1253, pkt 28).

25 Ta szeroka wykładnia dotyczy również formy „umowy", w drodze której dokonywane jest rozporządzenie. Pojęcie rozporządzenia w drodze umowy może obejmować również pisemne lub ustne porozumienie między zbywającym i przejmującym w przedmiocie zmiany osoby odpowiedzialnej za prowadzenie przedmiotowej jednostki gospodarczej czy też milczącą umowę zbywającego i przejmującego, która skutkuje elementami praktycznej współpracy wykazującymi wspólną wolę działania zmierzającego w kierunku takiej zmiany.

26 Z postanowienia odsyłającego wynika, że w niniejszej sprawie przejęcie odnośnych pracowników nastąpiło w ramach współpracy między Mayer i PPS, które w zasadzie miały tych samych dyrektorów, co umożliwiło PPS podjęcie identycznej działalności. Z akt sprawy wynika ponadto, że wzajemna współpraca umożliwiła wykonywanie

przez PPS tej działalności na rzecz tych samych klientów, i to w dużym stopniu przy wykorzystaniu pracowników, którzy już wcześniej pracowali dla Mayer. W tych okolicznościach wydaje się ewidentne, że ta współpraca miała na celu przeniesienie zasobów Mayer do PPS.

27 W związku z tym pojęcie rozporządzenia w drodze umowy, w znaczeniu nadanym mu przez wykładnię Trybunału, nie stoi na przeszkodzie stwierdzeniu przejęcia przedsiębiorstwa między Mayer i PPS, nawet jeśli, co potwierdziła na rozprawie PPS, przedmiotowe przedsiębiorstwa nie zawarły żadnego pisemnego ani ustnego porozumienia.

28 W sytuacji takiej jak ta w postępowaniu przed sądem krajowym należy określić, czy wymagające zakwalifikowania działanie dotyczy całego przedsiębiorstwa, czy tylko jego części, z zastrzeżeniem, że w drugim przypadku należy zidentyfikować, o jaką część przedsiębiorstwa chodzi.

29 W tym kontekście okazuje się, że przejęcie pracowników, takie jak w postępowaniu przed sądem krajowym, nie może oznaczać przejęcia całego przedsiębiorstwa. Z akt sprawy wynika, że PPS przejęła jedynie pewną część pracowników sprawujących funkcje administracyjne i jedną trzecią pracowników czasowych i że Mayer kontynuowała prowadzenie swojej działalności gospodarczej do czasu wszczęcia względem niej postępowania upadłościowego. Następnie w ramach postępowania upadłościowego konkurencyjne przedsiębiorstwo PPS nabyło Mayer i kontynuowało działalność gospodarczą tego przedsiębiorstwa w części w oparciu o pracowników i inne zasoby należące wcześniej do Mayer.

30 W związku z tym ewentualne przejęcie zasobów Mayer w postępowaniu przed sądem krajowym — mianowicie przejęcie odnośnych pracowników — z Mayer do PPS mogło dotyczyć jedynie części tego przedsiębiorstwa.

31 Aby możliwe było zastosowanie dyrektywy 2001/23, przejęcie powinno obejmować jednostkę gospodarczą zorganizowaną w sposób stały, której działalność nie ogranicza się do realizacji określonego przedsięwzięcia. Pojęcie jednostki gospodarczej odsyła zatem do zorganizowanej zbiorowości osób i składników pozwalających na prowadzenie działalności gospodarczej, która realizuje określony cel (wyroki z dnia 10 grudnia 1998 r. w sprawach połączonych C-127/96, C-229/96 i C-74/97 Hernández Vidal i in., Rec. str. I-8179, pkt 26 i ww. wyrok w sprawach połączonych Güney-Görres i Demir, pkt 32) i która jest wystarczająco ustrukturyzowana i niezależna (ww. wyrok w sprawie Hernández Vidal i in., pkt 27).

32 Tego rodzaju jednostka nie musi obejmować koniecznie znacznych materialnych czy niematerialnych składników majątkowych. Otóż w niektórych sektorach gospodarki składniki te są często zredukowane do ich najprostszej formy, a działalność opiera się przede wszystkim na sile roboczej. Z tego też względu zorganizowana zbiorowość wyspecjalizowanych pracowników najemnych, wykonujących na stałe wspólną funkcję może, wobec braku innych zasobów przedsiębiorstwa, stanowić jednostkę gospodarczą (ww. wyrok w sprawie Hernández Vidal i in., pkt 27).

33 W świetle art. 2 ust. 2 akapit drugi lit. c) dyrektywy 2001/23 dotyczy to tym bardziej agencji pracy czasowej. Z przepisu tego wynika bowiem, że stosunki pracy z tymi przedsiębiorstwami są, co do zasady, objęte zakresem zastosowania dyrektywy

2001/23, co implikuje, że dokonując oceny ich przejęcia, należy uwzględnić ich specyfikę. Dla przedsiębiorstw tych znamienny jest w ogólności, co wynika również z postanowienia odsyłającego, brak określonej organizacji przedsiębiorstwa, która umożliwiałaby zidentyfikowanie w ramach takiego przedsiębiorstwa różnych jednostek gospodarczych, które można by rozdzielić w zależności od funkcji, jaką sprawowały w ramach organizacji zbywającego przedsiębiorstwa.

34 W konsekwencji wobec braku możliwej do zidentyfikowania struktury organizacyjnej agencji pracy czasowej, w miejsce analizy służącej stwierdzeniu, czy w świetle jej organizacji można mówić o istnieniu jednostki gospodarczej, należy dokonać oceny uwzględniającej jej specyfikę. W tym kontekście ocena istnienia jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 implikuje dokonanie weryfikacji, czy zasoby przeniesione przez zbywającego stanowiły w ramach jego organizacji gotową do wykorzystania zbiorowość, która jako taka jest wystarczająca do świadczenia usług charakterystycznych dla działalności gospodarczej danego przedsiębiorstwa, bez potrzeby korzystania z innych istotnych składników lub innych części tego przedsiębiorstwa.

35 W tym kontekście należy podkreślić, że działalność agencji pracy czasowej charakteryzuje czasowe udostępnianie pracowników innym przedsiębiorstwom korzystającym z ich usług w celu wykonywania przez pracowników w ramach tych przedsiębiorstw rozmaitych funkcji, stosownie do ich potrzeb i wskazówek. Prowadzenie tego rodzaju działalności wymaga w szczególności fachowej wiedzy, stosownej struktury administracyjnej umożliwiającej udostępnianie pracowników oraz zbiorowości pracowników czasowych zdolnych do integracji z korzystającym z ich usług przedsiębiorstwem i do wykonywania dla niego wyznaczonych im zadań. Tymczasem inne znaczne zasoby nie są niezbędne do prowadzenia przedmiotowej działalności gospodarczej.

36 Podkreślona przez sąd krajowy okoliczność, iż pracownicy czasowi są zintegrowani ze strukturą organizacyjną klienta, któremu zostali udostępnieni, nie stoi jako taka na przeszkodzie stwierdzeniu istnienia przejęcia jednostki gospodarczej. Pracownicy pozostają bowiem głównymi składnikami przedsiębiorstwa, bez których wykonywanie przez agencję pracy czasowej jej działalności gospodarczej byłoby zasadniczo niemożliwe. Ponadto okoliczność, że pracownicy ci są, co podkreśla dodatkowo art. 1 pkt 2 dyrektywy 91/383 przywołany w art. 2 ust. 2 akapit drugi lit. c) dyrektywy 2001/23, związani ze zbywającym stosunkiem pracy i że to bezpośrednio od niego otrzymują wynagrodzenie, potwierdza ich związek ze zbywającym przedsiębiorstwem i w konsekwencji ich wkład w istnienie jednostki gospodarczej w ramach jego przedsiębiorstwa.

37 Z powyższych rozważań wynika, że jedynie zbiorowość złożona z pracowników sprawujących funkcje administracyjne, pracowników czasowych i fachowej wiedzy może realizować określony cel, mianowicie świadczenie usług polegające na odpłatnym czasowym udostępnianiu pracowników przedsiębiorstwom korzystającym z ich usług, i że zbiorowość ta może stanowić jednostkę gospodarczą, która jest gotowa do wykorzystania bez potrzeby korzystania z innych istotnych zasobów lub innych części zbywającego przedsiębiorstwa. Tak właśnie może być w niniejszym przypadku, ponieważ zbiorowość była złożona z pracowników biurowych, dyrektora oddziału, doradców klientów, jednej trzeciej pracowników czasowych i dyrektorów zarządzających posiadających fachową wiedzę, przy czym ocena charakteru tej zbiorowości należy do sądu krajowego.

38 W konsekwencji na przedłożone pytanie należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta ma zastosowanie, gdy część personelu administracyjnego i część pracowników czasowych zostaje przejęta przez inną agencję pracy czasowej w celu wykonywania tej samej pracy na rzecz tych samych klientów i gdy — czego oceny musi dokonać sąd krajowy — składniki, które zostały przejęte, są same w sobie wystarczające do dalszego świadczenia usług charakterystycznych dla działalności gospodarczej danego przedsiębiorstwa, bez potrzeby korzystania z innych istotnych składników lub innych części tego przedsiębiorstwa.

W przedmiocie kosztów

39 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 (czwarta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 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 należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta ma zastosowanie, gdy część personelu administracyjnego i część pracowników czasowych zostaje przejęta przez inną agencję pracy czasowej w celu wykonywania tej samej pracy na rzecz tych samych klientów i gdy — czego oceny musi dokonać sąd krajowy — składniki, które zostały przejęte, są same w sobie wystarczające do dalszego świadczenia usług charakterystycznych dla działalności gospodarczej danego przedsiębiorstwa, bez potrzeby korzystania z innych istotnych składników lub innych części tego przedsiębiorstwa.

Podpisy