WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)
z dnia 9 marca 2006 r. *

W sprawie C-499/04

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Niemcy) postanowieniem z dnia 8 października 2004 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 2 grudnia 2004 r., w postępowaniu:

Hans Werhof

przeciwko

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: A. Rosas, prezes izby, J. Malenovský (sprawozdawca), J.P. Puissochet, S. von Bahr i U. Lõhmus, sędziowie,

* Język postępowania: niemiecki.

rzecznik generalny: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 12 października 2005 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Hansa Werhofa przez R. Buschmanna, Assessor,

— w imieniu Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG przez A. Löfflera, Rechtsanwalt,

— w imieniu rządu niemieckiego przez C. Schulze-Bahr, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez G. Rozeta i F. Hoffmeistera, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 15 listopada 2005 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy Rady 77/187/WE 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 zakładów (Dz.U. z 1977 r., L 61, str. 26, zwanej dalej „dyrektywą").

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy H. Werhofem (zwanym dalej „powodem") a spółką Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (zwaną dalej „pozwaną") w przedmiocie stosowania układu zbiorowego.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Artykuł 3 dyrektywy stanowi:

„1. Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 przechodzą w wyniku tego przejęcia na przejmującego.

[...]

2. Z chwilą dokonania przejęcia, o którym mowa w art. 1 ust. 1, warunki pracy uzgodnione w układach zbiorowych wiążą przejmującego w takim samym stopniu, w jakim wiązały zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów

zbiorowych lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych.

Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres przestrzegania tych zasad i warunków z zastrzeżeniem, że nie będzie on trwał krócej niż rok" [tłumaczenie nieoficjalne].

4 Postanowienia te zostały zasadniczo powtórzone w następstwie zmiany dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. dyrektywy 77/187 (Dz.U. L 201, str. 88), której termin transpozycji upływał w dniu 17 lipca 2001 r.

Uregulowania krajowe

5 Artykuł 3 dyrektywy został transponowany do prawa niemieckiego na podstawie art. 613a ust. 1 niemieckiego kodeksu cywilnego (Bürgerliches Gesetzbuch, zwanego dalej „BGB"), którego zdanie pierwsze i drugie brzmią następująco:

„Jeśli na podstawie aktu prawnego ma miejsce przejęcie zakładu lub części zakładu przez innego właściciela, to przejmuje on prawa i obowiązki wynikające ze stosunków pracy istniejących w momencie przejęcia. Jeśli te prawa i obowiązki są regulowane na podstawie norm prawnych układu zbiorowego lub układu zakładowego, to te prawa i obowiązki stanowią część stosunku pracy pomiędzy nowym właścicielem a pracownikiem i nie mogą podlegać zmianom ze szkodą dla pracownika przed upływem roku od daty przejęcia".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

6 Powód został zatrudniony w dniu 1 kwietnia 1985 r. przez spółkę DUEWAG AG. Zgodnie z umową o pracę stosunek pracy miał być regulowany postanowieniami ogólnego układu zbiorowego oraz obowiązującego porozumienia płacowego dla przemysłu hutniczego, metalurgicznego i elektrycznego Nadrenii Północnej Westfalii.

7 Układ zbiorowy został zawarty pomiędzy unią przemysłu metalurgicznego i elektrycznego Nadrenii Północnej Westfalii (zwaną dalej „AGV") a związkiem zawodowym przemysłu metalowego (zwanym dalej „IG Metall"). W chwili zatrudnienia powoda DUEWAG AG była członkiem AGV.

8 W dniu 1 kwietnia 1999 r. spółka ta, po przekształceniu, stała się spółką Siemens DUEWAG GmbH. W dniu 1 października 1999 r. zbyła ona na rzecz pozwanej część zakładu, w którym pracował powód. Pozwana nie jest członkiem żadnej organizacji pracodawców zawierającej układy zbiorowe.

9 Na podstawie układu zakładowego zawartego w dniu 2 sierpnia 2001 r. pozwana porozumiała się z komitetem zakładowym w sprawie tabeli zaszeregowania pracowników, opierając się na postanowieniach wyżej wspomnianego układu zbiorowego. W dniu 13 sierpnia 2001 r. pozwana zawarła inny układ zakładowy, przewidujący jednolitą wypłatę wynagrodzenia.

10 Na podstawie pisma z tego samego dnia powód dowiedział się, że w zamian za jednolitą wypłatę wynagrodzenia zrzekł się ostatecznie wobec pozwanej wszelkich praw indywidualnych, na które mógłby się ewentualnie powoływać w zakresie wzrostu płacy na podstawie układu zbiorowego obowiązującego przed wejściem

w życie tego układu. W dniu 29 sierpnia 2001 r. pozwana zawarła z powodem porozumienie uzupełniające do umowy o pracę, na podstawie którego powód miał otrzymywać wynagrodzenie podstawowe kategorii płacowej 8 oraz premię za wydajność.

11 W dniu 23 maja 2002 r. IG Metall oraz AGV zawarły nowy układ zbiorowy dla przemysłu metalurgicznego i elektrycznego Nadrenii Północnej Westfalii, przewidujący wzrost płac o 2,6% oraz dodatkową premię, począwszy od 1 czerwca 2003 r.

12 Powód wystąpił do Arbeitsgericht Wuppertal, żądając zasądzenia od pozwanej na jego rzecz, począwszy od dnia 1 czerwca 2003 r., różnicy pomiędzy wynagrodzeniem podstawowym a wynagrodzeniem przewidzianym na podstawie układu zbiorowego z dnia 23 maja 2002 r. oraz dodatkową premią przewidzianą w tym układzie. Pozew ten został oddalony wyrokiem z dnia 7 stycznia 2004 r.

13 Powód złożył apelację do Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Sąd ten uważa, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Bundesarbeitsgericht (federalnego sądu pracy) art. 613a ust. 1 BGB nie może służyć jako podstawa żądań powoda. Mając zatem wątpliwości co do zgodności tego orzecznictwa z art. 3 ust. 1 dyrektywy 98/50, Landesarbeitsgericht Düsseldorf postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału o udzielenie odpowiedzi na następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy jeżeli niebędący stroną układu zbiorowego przejmujący jest związany porozumieniem zbywającego — będącego stroną układu zbiorowego — i pracownika, w myśl którego każdorazowe układy zbiorowe dotyczące wynagrodzeń, które obowiązują zbywającego, należy stosować w sposób taki,

że stosowany jest układ zbiorowy dotyczący wynagrodzeń ważny w chwili przejęcia, a nie układy zbiorowe dotyczące wynagrodzeń, które weszły w życie później, to jest to zgodne z art. 3 ust. 1 dyrektywy 98/50 [...] zmieniającej dyrektywę 77/187 [...]?

2) W przypadku udzielenia przez Trybunał odpowiedzi przeczącej:

Czy jeżeli niebędący stroną układu zbiorowego przejmujący jest związany układem zbiorowym, który wszedł w życie po przejęciu zakładu, tylko tak długo, jak [długo] byłby związany tym układem zbywający, to jest to zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy 98/50?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

14 Na wstępie należy stwierdzić, że sąd odsyłający zmierza do uzyskania wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy w brzmieniu zmienionym dyrektywą 98/50.

15 Tymczasem spór przed sądem krajowym dotyczy skutków prawnych przejęcia części zakładu, które miało miejsce w dniu 1 października 1999 r., czyli w dniu, w którym nie upłynął jeszcze termin dokonania transpozycji dyrektywy 98/50 (zob. w szczególności wyrok z dnia 11 listopada 2004 r. w sprawie C-425/02 Delahaye, Zb.Orz. str. I-10823, pkt 28).

16 W ramach przedstawionych pytań nie jest zatem konieczne ustalanie wykładni dyrektywy w brzmieniu zmienionym dyrektywą 98/50.

W przedmiocie pytania pierwszego

17 Przez swoje pierwsze pytanie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy w przypadku przejęcia zakładu i w świetle umowy o pracę odsyłającej do układu zbiorowego, którego stroną jest zbywający, lecz nie przejmujący, wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że przejmujący nie jest związany kolejnymi układami zbiorowymi zawartymi po układzie obowiązującym w momencie tego przejęcia.

Uwagi przedstawione Trybunałowi

18 Powód podnosi, że z orzecznictwa Trybunału wynika, że jeśli indywidualna umowa o pracę zawiera klauzulę odsyłającą do układów zbiorowych zawartych w określonej branży, to klauzula taka ma charakter „dynamiczny" i odsyła, zgodnie art. 3 ust. 1 dyrektywy, do układów zbiorowych zawartych po dacie przejęcia przedsiębiorstwa (zob. w szczególności wyroki z dnia 14 września 2000 r. w sprawie C-343/98 Collino i Chiappero, Rec. str. I-6659, pkt 53 oraz z dnia 6 listopada 2003 r. w sprawie C-4/01 Martin i in., Rec. str. I-12859, pkt 29, 48 i 54). Taka wykładnia dyrektywy wynika z jej znaczenia i celu, czyli ochrony pracowników w przypadku zmiany właściciela przedsiębiorstwa, a w szczególności zapewnienia ochrony ich praw.

19 Pozwana oraz rząd niemiecki uważają natomiast, że wiążący jest jedynie układ zbiorowy obowiązujący w chwili przejęcia. W przeciwnym razie, czyli jeśli układy zbiorowe wchodzące w życie po dacie przejęcia stosowałyby się wobec pracodawców nieuczestniczących w rokowaniach, naruszałoby to swobodę kontraktowania pracodawcy, równoważną z wywłaszczeniem. Ponadto należałoby także uwzględnić zasadę wolności stowarzyszania się, która obejmuje prawo pracodawcy do tego, by nie być członkiem stowarzyszenia lub organizacji zawodowej. Wreszcie z celu dyrektywy oraz brzmienia art. 3 ust. 1 wynikało, ich zdaniem, że jedynie prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę istniejącej w momencie przejęcia przechodzą na przejmującego.

20 Komisja Wspólnot Europejskich podnosi, że art. 3 ust. 2 dyrektywy, który dotyczy ochrony praw pracowniczych nabytych zbiorowo i który nakłada na pracodawcę obowiązek zachowania stosunku pracy regulowanego przez układ zbiorowy, zawiera dwa postanowienia, które znajdują zastosowanie w niniejszym przypadku.

21 Z jednej strony zgodnie z „klauzulą równoważności", na podstawie której do umowy o pracę stosuje się zawarte przez zbywającego układy zbiorowe, obowiązek przejmującego w zakresie dalszego wypłacania powodowi wynagrodzenia, które zbywający uzgodnił indywidualnie, jak również dodatkowych premii przewidzianych przez układ zbiorowy pozostaje w mocy tylko „do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia" tego układu. Komisja uważa, że nowy układ zbiorowy zawarty w dniu 23 maja 2002 r., który wszedł w życie w dniu 1 czerwca 2003 r., zastąpił układ zbiorowy wiążący przejmującego na podstawie przejęcia w ten sposób, że nie jest już on związany nowym układem, począwszy od dnia 1 czerwca 2003 r.

22 Z drugiej strony zważywszy na to, że możliwość ograniczenia okresu ochrony warunków pracy przewidzianych w art. 3 ust. 2 akapit drugi dyrektywy została transponowana do prawa niemieckiego na podstawie art. 613a ust. 1 zdanie drugie BGB, pozwana mogła również uwolnić się od obowiązku przestrzegania układu zbiorowego przed jego wygaśnięciem, wraz z końcem rocznego okresu, licząc od momentu przejęcia.

Odpowiedź Trybunału

23 Należy najpierw przypomnieć, że umowa charakteryzuje się zasadą autonomii woli stron, zgodnie z którą strony pozostają wolne w zakresie kształtowania wzajemnych zobowiązań. Na podstawie tej zasady i w sytuacji takiej jak sytuacja w postępowaniu przed sądem krajowym, gdy pozwana nie jest członkiem organizacji pracodawców i nie jest związana żadnym układem zbiorowym, prawa i obowiązki wynikające z takiego układu nie stosują się zatem wobec niej co do zasady. W przeciwnym wypadku, jak podniósł rzecznik generalny w pkt 52 swojej opinii, doszłoby do naruszenia zasady, zgodnie z którą umowy nie mogą nakładać obowiązków na osoby trzecie.

24 Jednakże w kontekście przejęcia przedsiębiorstwa i konsekwencji, jakie niesie to dla stosunku pracy, bezwarunkowe stosowanie powyższej zasady mogłoby pociągać za sobą pogorszenie warunków wynikających dla pracownika z jego umowy o pracę i układu zbiorowego, którego stroną jest pracodawca zbywający, lecz nie pracodawca przejmujący przedsiębiorstwo. Z tego właśnie powodu przy przejęciu przedsiębiorstwa prawodawca wspólnotowy zażądał zagwarantowania pracownikom szczególnej ochrony mającej na celu zapobieżenie takiemu pogorszeniu, które mogłoby wynikać z zastosowania tej zasady.

25 Ponadto z orzecznictwa Trybunału wynika, że dyrektywa dąży do zapewnienia ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach jak te uzgodnione ze zbywającym (zob. w szczególności wyroki z dnia 10 lutego 1988 r. w sprawie 324/86 Daddy's Dance Hall, Rec. str. 739, pkt 9, z dnia 25 lipca 1991 r. w sprawie C-362/89 D'Urso i in., Rec. str. I-4105, pkt 9 oraz z dnia 12 listopada 1998 r. w sprawie C-399/96 Europices, Rec. str. I-6965, pkt 37).

26 Również zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przepisy dyrektywy mają charakter bezwzględnie obowiązujący w tym znaczeniu, że nie można od nich odstępować na

niekorzyść pracowników (zob. ww. wyrok w sprawie Martin i in., pkt 39). Z tego wynika, że umowa o pracę lub stosunek pracy istniejące w momencie przejęcia przedsiębiorstwa pomiędzy zbywającym a pracownikami zatrudnionymi w przejmowanym przedsiębiorstwie przechodzą z mocy prawa ze zbywającego na przejmującego z samego faktu przejęcia przedsiębiorstwa (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie d'Urso i in., pkt 20 i wyrok z dnia 14 listopada 1996 r. w sprawie C-305/94 Rotsart de Hertaing, Rec. str. I-5927, pkt 18).

27 W niniejszym przypadku umowa o pracę, której stroną był skarżący w postępowaniu przed sądem krajowym, w zakresie wynagrodzenia odsyła do układu zbiorowego. Ta klauzula umowy o pracę dotyczy art. 3 ust. 1 dyrektywy. Dlatego zgodnie z dyrektywą prawa i obowiązki powstałe na podstawie układu zbiorowego, do którego odsyła umowa o pracę, przechodzą z mocy prawa na nowego właściciela, nawet jeśli — jak w postępowaniu przed sądem krajowym — nie jest on stroną żadnego układu zbiorowego. A zatem prawa i obowiązki powstałe na podstawie układu zbiorowego nadal wiążą nowego właściciela po przejęciu zakładu.

28 Do celów wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy klauzula odsyłająca do układu zbiorowego nie może mieć szerszego zakresu niż układ, do którego odsyła. W konsekwencji należy uwzględnić art. 3 ust. 2 dyrektywy, który określa ograniczenia zasady stosowalności układu zbiorowego, do którego odsyła umowa o pracę.

29 Z jednej strony warunki pracy regulowane układem zbiorowym są zachowane tylko do momentu jego rozwiązania lub wygaśnięcia albo do czasu wejścia w życie, lub zastosowania innego układu zbiorowego. Z brzmienia dyrektywy nie wynika zatem w żaden sposób, aby prawodawca wspólnotowy żądał związania przejmującego innymi układami zbiorowymi niż układ obowiązujący w momencie przejęcia, a w rezultacie narzucał późniejszą zmianę warunków pracy poprzez zastosowanie nowego układu zbiorowego zawartego po przejęciu. Taka ocena jest ponadto zgodna z celem tej dyrektywy, który ogranicza się do ochrony praw i obowiązków

pracowniczych istniejących w dniu przejęcia. Natomiast celem dyrektywy nie była ochrona oczekiwań ani tym samym ewentualnych korzyści wynikających z przyszłego rozwoju układów zbiorowych.

30 Z drugiej strony państwa członkowskie mogą ograniczyć okres ochrony warunków pracy wynikających z układu zbiorowego, z zastrzeżeniem, by okres ten nie był krótszy niż rok. To ostatnie ograniczenie jest w pewien sposób pomocnicze, gdyż może znaleźć zastosowanie, jeśli żadna z powyższych sytuacji, czyli rozwiązanie lub wygaśnięcie istniejącego układu zbiorowego, lub wejście w życie albo zastosowanie innego układu zbiorowego nie będzie miała miejsca w terminie roku od przejęcia.

31 Ponadto o ile zgodnie z celem dyrektywy należy chronić interesy pracowników, których dotyczy przejęcie, to nie można jednak rozpatrywać tego w oderwaniu od interesów przejmującego, który musi być w stanie przeprowadzić konieczne dopasowania i dostosowania w celu kontynuacji swojej działalności.

32 W tym zakresie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału w celu dokonania wykładni przepisów dyrektywy należy uwzględnić zasadę jednolitości wspólnotowego porządku prawnego, która wymaga, by prawo wtórne Wspólnoty podlegało wykładni zgodnej z ogólnymi zasadami prawa wspólnotowego (zob. podobnie wyrok z dnia 1 kwietnia 2004 r. w sprawie C-1/02 Borgmann, Rec. str. I-3219, pkt 30).

33 Należy przypomnieć, że wolność stowarzyszania się, która obejmuje również prawo do tego, by nie być członkiem organizacji (zob. podobnie wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 30 czerwca 1993 r. w sprawie Sigurjónsson przeciwko Islandii, seria A nr 264, § 35 oraz z dnia 25 kwietnia 1996 r. w sprawie Gustafsson przeciwko Szwecji, Zbiór orzeczeń i postanowień 1996-II, str. 637, § 45), jest zawarta w art. 11 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r.

i stanowi część praw podstawowych, które zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału są chronione we wspólnotowym porządku prawnym (wyrok z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie C-415/93 Bosman, Rec. str. I-4921, pkt 79), o czym przypomina art. 6 ust. 2 UE (zob. wyrok z dnia 6 marca 2001 r. w sprawie C-274/99 P Connolly przeciwko Komisji, Rec. str. I-1611).

34 Gdyby przyjąć przedstawianą przez powoda wykładnię „dynamiczną" odsyłającej klauzuli umownej, o której mowa w pkt 18 niniejszego wyroku, oznaczałoby to, że przyszłe układy zbiorowe stosują się wobec przejmującego, który nie jest stroną układu zbiorowego, i że jego prawo podstawowe do niestowarzyszania się zostało naruszone.

35 Natomiast wykładnia „statyczna" wspomnianej klauzuli, przedstawiana przez pozwaną w postępowaniu przed sądem krajowym oraz rząd niemiecki, pozwala uniknąć sytuacji, w której niebędący stroną układu zbiorowego podmiot przejmujący zakład byłby związany przyszłym rozwojem układu. Jego prawo do niestowarzyszania się jest zatem w pełni gwarantowane.

36 W tych okolicznościach powód nie może powoływać się na to, że klauzula zawarta w indywidualnej umowie o pracę i odsyłająca do układów zbiorowych zawartych w określonej branży ma charakter „dynamiczny" i odsyła, przy zastosowaniu art. 3 ust. 1 dyrektywy, do kolejnych układów zbiorowych zawartych po dacie przejęcia przedsiębiorstwa.

37 Z powyższego wynika, że na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, by w przypadku umowy o pracę odsyłającej do układu zbiorowego, którego stroną jest zbywający niebędący stroną takiego układu, przejmujący nie był związany kolejnymi układami zbiorowymi zawartymi po układzie obowiązującym w momencie tego przejęcia.

W przedmiocie drugiego pytania

38 Ze względu na odpowiedź udzieloną na pierwsze pytanie udzielenie odpowiedzi na drugie pytanie nie jest konieczne.

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 (trzecia izba) orzeka, co następuje:

Wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy Rady 77/187/WE 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 zakładów należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, by w przypadku umowy o pracę odsyłającej do układu zbiorowego, którego stroną jest zbywający niebędący stroną takiego układu, przejmujący nie był związany kolejnymi układami zbiorowymi zawartymi po układzie obowiązującym w momencie tego przejęcia.

Podpisy