POSTANOWIENIE TRYBUNAŁU (siódma izba)

z dnia 15 września 2010 r. *

W sprawie C-386/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez cour du travail de Bruxelles (Belgia) postanowieniem z dnia 21 września 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 30 września 2009 r., w postępowaniu:

Jhonny Briot

przeciwko

Randstad Interim,

Sodexho SA,

* Język postępowania: francuski.

Radzie Unii Europejskiej,

TRYBUNAŁ (siódma izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, prezes izby, J. Malenovský (sprawozdawca) i T. von Danwitz, sędziowie,

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: R. Grass,

po powiadomieniu sądu krajowego, że Trybunał zamierza orzec postanowieniem z uzasadnieniem, zgodnie z art. 104 § 3 akapit drugi regulaminu postępowania,

po wezwaniu podmiotów wymienionych w art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej do przedstawienia ewentualnych uwag w tym względzie,

po wysłuchaniu rzecznika generalnego,

wydaje następujące

Postanowienie

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2–4 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 J. Briotem a agencją pracy tymczasowej Randstad Interim (zwaną dalej „Randstad"), spółką Sodexho (zwaną dalej „Sodexho") i Radą Unii Europejskiej dotyczącego podnoszonych przez J. Briota roszczeń związanych z jednej strony z warunkami, w jakich pracował on w stołówce pracowniczej Rady mieszczącej się w Brukseli na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej z Randstad i z drugiej strony z faktem, że nie został włączony do personelu Sodexho po przejęciu przez nią prowadzenia wspomnianej stołówki.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Dyrektywa 2001/23 stanowi ujednoliconą wersję dyrektywy 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, s. 26), zmienionej dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. L 201, s. 88).

4 Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2001/23:

„a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa [lub] zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego 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, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza [Z zastrzeżeniem lit. a) i dalszych postanowień niniejszego artykułu przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy następuje wtedy, gdy ma miejsce przejęcie jednostki gospodarczej zachowującej swoją tożsamość, oznaczające zorganizowane połączenie zasobów w celu dalszego prowadzenia działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza]".

5 Artykuł 2 dyrektywy 2001/23 stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy:

a) »zbywający« oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która w związku z przejęciem w rozumieniu art. 1 ust. 1 przestaje być pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu;

b) »przejmujący« oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, która z powodu przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 staje się pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu;

[…]

2. 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 [pracy] jedynie dlatego, że:

[…]

c) dotyczy czasowego stosunku pracy w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy Rady 91/383/EWG a przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu będąca przedmiotem przejęcia jest zakładem oferującym zatrudnienie czasowe lub częścią takiego zakładu, będąc pracodawcą [jest przedsiębiorstwem pracy tymczasowej, które jest pracodawcą, lub stanowi część takiego przedsiębiorstwa]".

6 Zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy 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".

7 Artykuł 4 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy brzmi następująco:

„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".

Uregulowania krajowe

8 Postanowienia dyrektywy 77/187 zostały transponowane do prawa belgijskiego w drodze zawartego w ramach Conseil national du travail (krajowej rady pracy) układu zbiorowego pracy nr 32a z dnia 7 czerwca 1985 r. dotyczącego ochrony praw

pracowniczych w przypadku zmiany pracodawcy w wyniku prawnego przeniesienia własności i określającego prawa przejętych pracowników w przypadku przejęcia majątku po ogłoszeniu upadłości lub po zawarciu układu, który uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 25 lipca 1985 r. (*Moniteur belge* z dnia 9 sierpnia 1985 r., s. 11527), zmienionego układem zbiorowym pracy nr 32c z dnia 19 grudnia 1989 r., który uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 6 marca 1990 r. (*Moniteur belge* z dnia 21 marca 1990 r., s. 5114).

9 Co się tyczy podmiotowego zakresu stosowania, we wspomnianym układzie zbiorowym pracy przejęto definicję „zbywającego" i „przejmującego" z dyrektywy i dodano, że:

— „do celów stosowania niniejszego układu zbiorowego pracy przez pracowników należy rozumieć osoby, które świadczą pracę na podstawie umowy o pracę lub umowy o przyuczenie do zawodu;

— są zrównane z pracownikami osoby, które nie będąc związane umową o pracę, świadczą pracę pod kierownictwem innej osoby".

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

10 W dniu 1 września 1998 r. między Sekretariatem Generalnym Rady a Randstad została zawarta umowa ramowa. Umowa ta przewidywała udostępnianie, na żądanie Rady, pracowników tymczasowych posiadających kwalifikacje kucharza, głównego kelnera, magazyniera, kelnera/zastępcy głównego kelnera i pomywacza.

11 J. Briot pozostawał w dyspozycji Rady Unii Europejskiej od dnia 3 września 1998 r. na podstawie różnych umów o pracę na czas określony zawartych z agencją pracy tymczasowej Daoust, a następnie – od dnia 15 stycznia 2001 r. – z Randstad.

12 J. Briot wykonywał najpierw obowiązki pomywacza, a od dnia 15 stycznia 2001 r. – kucharza.

13 Z dniem 1 stycznia 2003 r. Rada zmieniła formę prowadzenia swojej stołówki i powierzyła zarządzanie nią jednemu podwykonawcy, Sodexho.

14 Po uzyskaniu zamówienia Sodexho zwróciła się na piśmie do przedsiębiorstw Compass Group Belgilux i Iris Clearing w celu ustalenia, którzy pracownicy tych spółek powinni zostać przez nią przejęci na podstawie układów zbiorowych dotyczących ochrony praw pracowniczych w razie przejęcia przedsiębiorstwa.

15 Zawarta z J. Briotem umowa o pracę na czas określony rozwiązała się z dniem 20 grudnia 2002 r. i po tym dniu Randstad nie zaproponował mu już żadnej dalszej umowy o pracę tymczasową.

16 Pismem z dnia 3 czerwca 2003 r. organizacja związkowa J. Briota wezwała Radę i Randstad do wypłaty odprawy, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, uzupełniającego dodatku przedemerytalnego oraz różnicy między wynagrodzeniem urzędnika Rady a wynagrodzeniem, jakie zostało wypłacone J. Briotowi.

17 W piśmie z dnia 29 lipca 2003 r. Sekretariat Generalny Rady zaprzeczył, jakoby skierowanie J. Briota do pracy w stołówce Rady było niezgodne z prawem, a otrzymywane przez niego wynagrodzenie niewystarczające, oraz przypomniał, że zgodnie z wyrokiem Trybunału z dnia 3 października 1985 r. w sprawie 232/84 Tordeur, Rec. s. 3223, sankcja cywilna przewidziana w art. 31 loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (ustawy z dnia 24 lipca 1987 r. o pracy tymczasowej, tymczasowym stosunku pracy i o kierowaniu do pracy w przedsiębiorstwie korzystającym z usług agencji pracy tymczasowej) (*Moniteur belge* z dnia 20 sierpnia 1987 r., s. 12405; zwanej dalej „ustawą z dnia 24 lipca 1987 r.") nie ma zastosowania do instytucji wspólnotowych.

18 Wobec braku polubownego rozwiązania sprawy J. Briot wszczął postępowanie sądowe przed tribunal du travail de Bruxelles (sądem pracy w Brukseli).

19 Sąd ten orzekł w szczególności, że skierowanie J. Briota do pracy w stołówce Rady nastąpiło z naruszeniem wspomnianej ustawy z dnia 24 lipca 1987 r., jednak żadna z sankcji przewidzianych w tej ustawie nie znajduje zastosowania do Rady. Uznał on również, że ponieważ J. Briota nie łączyła z Radą umowa o pracę, po pierwsze, nie można zasądzić od niej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z J. Briotem i po drugie, prawa i obowiązki wynikające z takiej umowy o pracę nie mogły zostać przeniesione na Sodexho z chwilą przejęcia przez nią prowadzenia stołówki Rady.

20 W dniu 5 grudnia 2007 r. J. Briot wniósł od tego wyroku apelację do cour du travail de Bruxelles (sąd pracy wyższej instancji w Brukseli).

21 Wyrokiem z dnia 19 stycznia 2009 r. wspomniany sąd postanowił ponownie otworzyć rozprawę w zakresie istnienia i konsekwencji przejęcia przedsiębiorstwa. W tym kontekście J. Briot podnosił, że przejęcie w dniu 1 stycznia 2003 r. prowadzenia stołówki Rady przez Sodexho stanowiło przejęcie przedsiębiorstwa, w wyniku którego na Sodexho ciążył obowiązek włączenia go do swego personelu. Wniósł on o zmianę

orzeczenia wydanego w pierwszej instancji w zakresie dotyczącym stwierdzenia, że wobec braku umowy o pracę między J. Briotem a Radą prawa i obowiązki względem J. Briota nie mogły zostać przeniesione na Sodexho.

22 W tych okolicznościach cour du travail de Bruxelles zdecydował się zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) a) Jeżeli w ramach przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 okazuje się, że jednostka przejęta, to jest stołówka pracownicza instytucji wspólnotowej, korzystała ze znaczącej liczby pracowników tymczasowych na podstawie umów ramowych zawartych z różnymi agencjami pracy tymczasowej, to czy agencję pracy tymczasowej, a w jej braku – instytucję, pod której kontrolą i kierownictwem pracownicy tymczasowi wykonywali pracę, należy uważać za pracodawcę-zbywającego w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy?

b) Czy, w przypadku gdy status pracodawcy-zbywającego nie może zostać przypisany ani agencji pracy tymczasowej, ani przedsiębiorstwu korzystającemu z jej usług, należy uznać, że pracownicy tymczasowi nie mogą korzystać z gwarancji, jakie daje dyrektywa 2001/23?

2) Czy wykładni art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 […] należy dokonywać w ten sposób, że nieprzedłużenie umów o pracę na czas określony z pracownikami tymczasowymi z powodu przejęcia działalności, do której wykonywania byli przydzieleni, narusza zakaz ustanowiony w tym przepisie, w związku z czym należy uznać, że ci pracownicy tymczasowi w dniu przejęcia nadal pozostawali w dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej?

3) a) Czy wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 […], ewentualnie w związku z art. 2 ust. 2 lit. c) [tej dyrektywy], należy dokonywać w ten sposób, że nakłada on na przejmującego obowiązek utrzymania stosunku pracy z pracownikami tymczasowymi, którzy byli przydzieleni do wykonywania działalności będącej przedmiotem przejęcia lub których w dniu przejęcia należy uważać za nadal pozostających w dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej?

b) W razie odpowiedzi twierdzącej na to pytanie – czy wykładni art. 3 ust. 1 [wspomnianej dyrektywy] należy dokonywać w ten sposób, że nakłada on obowiązek zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony, w sytuacji gdy przejmujący nie jest agencją pracy tymczasowej i nie może zawrzeć umowy o pracę tymczasową?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania drugiego

23 W swym drugim pytaniu, które winno zostać rozpatrzone jako pierwsze, sąd krajowy zwraca się do Trybunału zasadniczo o wyjaśnienie, czy nieprzedłużenie umów o pracę na czas określony z pracownikami tymczasowymi z powodu przejęcia działalności, do której wykonywania byli przydzieleni, narusza zakaz ustanowiony w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23, w związku z czym należy uznać, że ci pracownicy tymczasowi w dniu przejęcia nadal pozostawali w dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej.

24 Uznając, że odpowiedź na to pytanie nie pozostawia żadnych uzasadnionych wątpliwości, Trybunał poinformował sąd krajowy na podstawie art. 104 § 3 akapit drugi regulaminu postępowania, że ma zamiar orzec postanowieniem z uzasadnieniem i wezwał podmioty wymienione w art. 23 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej do przedstawienia ewentualnych uwag w tym względzie.

25 J. Briot oraz rządy belgijski i niemiecki odpowiedzieli na wezwanie Trybunału. J. Briot wniósł o przeprowadzenie rozprawy, wskazując na znaczenie skierowanych pytań dla pracowników tymczasowych przydzielanych regularnie do pracy na rzecz przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej. W tym zakresie podnosi on, że sytuacja pracowników tymczasowych przydzielanych regularnie do pracy na rzecz przedsiębiorstw korzystających z usług agencji pracy tymczasowej różni się od sytuacji, w której na przestrzeni ponad trzech lat ponad stu pracowników tymczasowych było kierowanych w sposób nieregularny do pracy na rzecz tego samego przedsiębiorstwa. W tym przypadku zarówno w ramach agencji pracy tymczasowej, jak i w ramach przedsiębiorstwa korzystającego z jej usług można wyróżnić jednostkę tworzoną przez personel tymczasowy. Ponieważ uwagi te dotyczą jednak kwestii niezwiązanej ściśle z problematyką, na której koncentruje się rozpatrywany tu wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, nie są one w stanie skłonić Trybunału do odstąpienia od dokonanego wcześniej wyboru procedury. Rządy belgijski i niemiecki nie przedstawiły natomiast żadnych obiekcji co do podjętego przez Trybunał zamiaru orzeczenia w drodze postanowienia z uzasadnieniem.

26 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z tym, co Trybunał miał już okazję wielokrotnie orzec, dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie 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 wyrok z dnia 27 listopada 2008 r. w sprawie C-396/07 Juuri, Zb.Orz. s. I-8883, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo). Przedmiotem wyżej wskazanej dyrektywy jest zagwarantowanie, na ile to możliwe, ciągłości umów lub stosunków pracy z przejmującym, bez ich zmiany, a to w celu zapobieżenia pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia (zob. analogicznie w odniesieniu do dyrektywy 77/187 wyroki: z dnia 17 grudnia 1987 r. w sprawie 287/86 Ny Mølle Kro, Rec. s. 5465, pkt 25; z dnia 26 maja 2005 r. w sprawie C-478/03 Celtec, Zb.Orz. s. I-4389, pkt 26).

27 Niemniej, jak to wynika z samej treści art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23, ochroną, jaką dyrektywa ta ma na celu zapewnić, objęci są wyłącznie pracownicy, których umowa o pracę lub stosunek pracy istniały w momencie przejęcia.

28 W tym przedmiocie Trybunał orzekł już w przeszłości, odnosząc się do dyrektywy 77/187, że w braku odmiennych postanowień na korzyści płynące z tej dyrektywy mogą powoływać się wyłącznie pracownicy, których umowa o pracę lub stosunek pracy istniały w momencie przejęcia, przy czym samo istnienie umowy lub stosunku pracy w momencie przejęcia winno być oceniane na podstawie prawa krajowego, jakkolwiek z zastrzeżeniem przestrzegania przewidzianych we wspomnianej dyrektywie nadrzędnych zasad dotyczących ochrony pracowników przed zwolnieniami z powodu przejęcia (zob. wyrok z dnia 15 czerwca 1988 r. w sprawie 101/87 Bork International i in., Rec. s. 3057, pkt 17).

29 Co się tyczy tej ostatniej kwestii, należy wskazać, że na podstawie art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego, czy przejmującego.

30 W konsekwencji pracownicy zatrudnieni przez przedsiębiorstwo, których umowy o pracę lub stosunki pracy zostały rozwiązane ze skutkiem na dzień wcześniejszy niż data przejęcia z naruszeniem art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23, winni być uważani za nadal zatrudnianych przez przedsiębiorstwo w dniu przejęcia, co ma w szczególności ten skutek, że obowiązki pracodawcy w stosunku do nich przechodzą ze zbywającego na przejmującego zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy (zob. analogicznie ww. wyrok w sprawie Bork International i in., pkt 18).

31 Zgodnie z postanowieniem odsyłającym powód w postępowaniu przed sądem krajowym pozostawał w dyspozycji Rady od dnia 3 września 1998 r. na podstawie różnych umów o pracę na czas określony zawartych z agencją pracy tymczasowej Daoust, a następnie – od dnia 15 stycznia 2001 r. – z Randstad. Jego umowa o pracę zawarta

z Randstad rozwiązała się z dniem 20 grudnia 2002 r., a więc przed przejęciem działalności, do której wykonywania był przydzielony, które nastąpiło w dniu 1 stycznia 2003 r. Po tym dniu były pracodawca powoda nie zaproponował mu już żadnej dalszej umowy o pracę tymczasową. Co więcej, z akt sprawy nie wynika, by po omawianym przejęciu J. Briota i Randstad łączył innego rodzaju stosunek pracy.

32 Zawierając umowę o pracę na czas określony, pracownik jest w pełni świadomy tego, że umowa ta rozwiąże się, ipso facto, z upływem czasu, na który była zawarta. Od chwili nastania takiego stosunku umownego powinien on oczekiwać, że po upływie czasu, na który umowa była zawarta, druga strona umowy skorzysta ze swego prawa powołania się na zakończenie tego stosunku.

33 Z powyższego wynika, że co do zasady pracownik nie ma roszczenia o przedłużenie umowy o pracę na czas określony. Okoliczność, że moment rozwiązania takiej umowy poprzedza przewidzianą datę przejęcia działalności, do której wykonywania pracownik był przydzielony, nie prowadzi do powstania takiego roszczenia.

34 W rezultacie, aby przedłużenie umowy miało miejsce, konieczne są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Natomiast w przypadku zwolnienia rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy jest wynikiem jednostronnej decyzji pracodawcy. Dlatego też należy stwierdzić, że nieprzedłużenie umowy o pracę na czas określony z powodu braku zgodnych oświadczeń woli pracodawcy i pracownika nie może zostać zrównane ze zwolnieniem w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 (zob. analogicznie wyrok z dnia 4 października 2001 r. w sprawie C-438/99 Jiménez Melgar, Rec. s. I-6915, pkt 45).

35 Stąd też w okolicznościach takich jak występujące w postępowaniu przed sądem krajowym nieprzedłużenie umowy o pracę na czas nieokreślony rozwiązanej z upływem czasu, na który została zawarta, przed przejęciem działalności, do której wykonywania

dany pracownik tymczasowy był przydzielony, nie narusza zakazu przewidzianego w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23.

36 Na koniec należy sprecyzować, że to rozwiązanie – w zakresie, w jakim Trybunał wypowiada się jedynie co do kwestii zastosowania dyrektywy 2001/23 – nie stoi na przeszkodzie skorzystaniu z ochrony przed nadużyciami wynikającymi z wykorzystywania kolejnych umów o pracę zawieranych na czas określony, którą pracownik tymczasowy taki jak powód w postępowaniu przed sądem krajowym może zostać ewentualnie objęty na mocy innych przepisów prawa Unii, w szczególności dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175, s. 43), ani dokonaniu wykładni tych ostatnich przepisów przez Trybunał.

37 Zważywszy na powyższe, na drugie z postawionych pytań należy odpowiedzieć, że w okolicznościach takich jak występujące w postępowaniu przed sądem krajowym, gdy zawarta z pracownikiem tymczasowym umowa o pracę na czas określony została rozwiązana z upływem czasu, na który została zawarta, przed przejęciem działalności, do której wykonywania dany pracownik był przydzielony, nieprzedłużenie tej umowy z powodu przejęcia nie narusza zakazu przewidzianego w art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23. W rezultacie nie można uznać, że wspomniany pracownik tymczasowy w dniu przejęcia nadal pozostawał w dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej.

W przedmiocie pytań pierwszego i trzeciego

38 W zakresie, w jakim z przyczyn wskazanych w ramach odpowiedzi na pytanie drugie pracownik znajdujący się w sytuacji takiej jak powód w postępowaniu przed sądem krajowym nie może skorzystać z gwarancji przewidzianych w dyrektywie 2001/23, udzielenie odpowiedzi na pytania pierwsze i drugie 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 (siódma izba) orzeka, co następuje:

W okolicznościach takich jak występujące w postępowaniu przed sądem krajowym, gdy zawarta z pracownikiem tymczasowym umowa o pracę na czas określony została rozwiązana z upływem czasu, na który została zawarta, przed przejęciem działalności, do której wykonywania dany pracownik był przydzielony, nieprzedłużenie tej umowy z powodu przejęcia nie narusza zakazu przewidzianego w art. 4 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. W rezultacie nie można uznać, że wspomniany pracownik tymczasowy w dniu przejęcia nadal pozostawał w dyspozycji przedsiębiorstwa korzystającego z usług agencji pracy tymczasowej.

Podpisy