Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 18 lipca 2013 r.*

Przejęcie przedsiębiorstw — Dyrektywa 2001/23 — Ochrona praw pracowniczych — Układ zbiorowy znajdujący zastosowanie do zbywającego oraz pracownika w momencie przejęcia

W sprawie C-426/11

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Supreme Court of the United Kingdom (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 10 sierpnia 2011 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 12 sierpnia 2011 r., w postępowaniu:

Mark Alemo-Herron i in.

przeciwko

Parkwood Leisure Ltd,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: R. Silva de Lapuerta, pełniąca obowiązki prezesa trzeciej izby, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (sprawozdawca) i D. Šváby, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Cruz Villalón,

sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 20 września 2012 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu M. Alema-Herrona i in. przez T. Lindena, barrister, oraz L. Prince, advocate,

— w imieniu Parkwood Leisure Ltd przez A. Lyncha, QC,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez H. Walker, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez G. Rozeta oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 19 lutego 2013 r.,

* Język postępowania: angielski.

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 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 M. Alemem-Herronem i in. a Parkwood Leisure Ltd (zwaną dalej „spółką Parkwood") w przedmiocie stosowania układu zbiorowego.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Dyrektywą 2001/23 dokonano konsolidacji przepisów 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) (zwanej dalej „dyrektywą 77/187").

4 Artykuł 3 ust. 1–3 dyrektywy 2001/23 stanowi:

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

Państwa członkowskie mogą ustalić, że po dacie przejęcia zbywający i przejmujący są wspólnie odpowiedzialni za zobowiązania, które powstały przed dniem przejęcia, wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejących w chwili przejęcia.

2. Państwa członkowskie mogą przyjąć odpowiednie środki, aby zapewnić, że zbywający powiadomi przejmującego o wszystkich prawach i obowiązkach, które przeniesione zostaną na przejmującego na podstawie niniejszego artykułu, o ile te prawa i obowiązki były znane lub powinny być znane zbywającemu w chwili przejęcia. Brak powiadomienia przejmującego przez zbywającego o tego rodzaju prawach i obowiązkach nie wpływa na przeniesienie tych praw i obowiązków oraz praw każdego pracownika w stosunku do przejmującego i/lub zbywającego w odniesieniu do tych praw i zobowiązań.

3. Po dokonaniu przejęcia przejmujący w dalszym ciągu przestrzega zasad i warunków ustanowionych we wszystkich układach zbiorowych na takich samych zasadach, jakie stosowane były w ramach tych układów w stosunku do 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 jeden rok".

5 Zgodnie z art. 8 tej dyrektywy:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania lub zezwalania na układy zbiorowe lub układy pomiędzy partnerami społecznymi bardziej korzystne dla pracowników".

Prawo Zjednoczonego Królestwa

6 Dyrektywa 77/187 została transponowana do prawa Zjednoczonego Królestwa w drodze Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (rozporządzenia z 1981 r. o przejęciu przedsiębiorstwa – ochronie zatrudnienia, zwanego dalej „TUPE").

7 Artykuł 5 ust. 2 lit. a) TUPE, który wdraża treść art. 3 ust. 2 dyrektywy 2001/23, stanowi:

„Wszystkie prawa, uprawnienia i obowiązki zbywającego wynikające z umowy lub z nią związane przechodzą na przejmującego na mocy niniejszego rozporządzenia".

8 Zgodnie z prawem krajowym strony mają możliwość zamieszczenia w umowie klauzuli, w myśl której wynagrodzenie pracownika jest okresowo ustalane przez osobę trzecią taką jak National Joint Council for Local Governement Services (zwaną dalej „NJC"), której pracodawca nie jest członkiem lub w której nie jest reprezentowany. W obowiązującym w Zjednoczonym Królestwie systemie regulującym stosunki między partnerami społecznymi tego rodzaju układ zbiorowy nie jest uważany za prawnie wiążący, chyba że strony postanowiły inaczej. Postanowienia takich układów mogą wywierać skutki jako postanowienia indywidualnej umowy o pracę pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Można to osiągnąć poprzez włączenie do umowy postanowienia przewidującego, że pracownik ma prawo skorzystać z warunków uzgodnionych pomiędzy pracodawcą i związkiem zawodowym lub wynegocjowanych przez inną organizację, taką jak NJC. Począwszy od ich włączenia do umowy o pracę, postanowienia takie odnoszą skutek jako postanowienia umowne.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

9 W 2002 r. jedna z rad gminnych Londynu, Lewisham London Borough Council (zwana dalej „Lewisham") przekazała działalność zakładu „ds. wypoczynku" spółce CCL Limited (zwanej dalej „spółką CCL"), przedsiębiorstwu z sektora prywatnego, które przejęło pracowników tego zakładu i włączyło ich do swojego personelu. W maju 2004 r. spółka CCL przeniosła te usługi na spółkę Parkwood, będącą również przedsiębiorstwem sektora prywatnego.

10 Podczas gdy zakład „ds. wypoczynku" podlegał Lewisham, umowy o pracę łączące pracowników z zakładem podlegały warunkom pracy wynegocjowanym w ramach NJC, podmiotu, w ramach którego prowadzone były rokowania układów zbiorowych pracy w lokalnym sektorze publicznym. Związanie układem zbiorowym pracy wynegocjowanym w ramach NJC wynikało nie z ustawy, lecz z klauzuli umownej zawartej w umowie o pracę. Klauzula ta miała następujące brzmienie:

„W czasie Pana/Pani zatrudnienia w [Lewisham] Pana/Pani warunki zatrudnienia są zgodne z układami zbiorowymi uzgadnianymi co pewien czas w drodze rokowań przez [NJC], rozszerzanymi o układy uzgadniane lokalnie przez komitety negocjacyjne [Lewisham]".

11 W momencie przejęcia zakładu „ds. wypoczynku" przez spółkę CCL obowiązywał układ zbiorowy pracy uzgodniony przez NJC na okres od dnia 1 kwietnia 2002 r. do dnia 31 marca 2004 r. Przejęcie przez spółkę Parkwood przedsiębiorstwa wykonującego te usługi nastąpiło w maju 2004 r.

12 Parkwood nie bierze udziału w rokowaniach NJC, nie miałoby też takiej możliwości jako przedsiębiorstwo prywatne niezwiązane z sektorem administracji publicznej.

13 W czerwcu 2004 r. został w ramach NJC zawarty nowy układ, którego wejście w życie zostało ustalone retroaktywnie ze skutkiem na dzień 1 kwietnia 2004 r. oraz z mocą obowiązującą do dnia 31 marca 2007 r. Układ ten został więc zawarty po przejęciu przedsiębiorstwa przez spółkę Parkwood. Z tych względów spółka Parkwood doszła do wniosku, że nowy układ nie jest dla niej wiążący, i powiadomiła o tym pracowników, odmawiając im podwyżki wynagrodzenia wynikającego z układu zbiorowego wynegocjowanego w ramach NJC za okres od kwietnia 2004 r. do marca 2007 r.

14 W związku z faktem, że spółka Parkwood odmówiła uwzględnienia warunków uzgodnionych w ramach NJC, pracownicy wnieśli powództwo do Employment Tribunal. Powództwo to zostało oddalone w 2008 r. Od wyroku tego odwołali się oni do Employment Appeal Tribunal, który uwzględnił ich odwołanie w dniu 12 stycznia 2009 r. Spółka Parkwood wniosła od tego ostatniego wyroku apelację do Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

15 W dniu 29 stycznia 2010 r. rzeczony sąd uwzględnił żądania spółki Parkwood i przywrócił moc wyrokowi Employment Tribunal o oddaleniu roszczeń powodów w postępowaniu głównym. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) uznał, że wyrok z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-499/04 Werhof, Zb.Orz. s. I-2397, przesądza o tym, że art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 nie powoduje związania przejmującego jakimkolwiek układem zbiorowym zawartym po przejęciu przedsiębiorstwa.

16 Powodowie w postępowaniu głównym zaskarżyli wyrok Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) do Supreme Court of the United Kingdom, który postanowił przedłożyć Trybunałowi kilka pytań dotyczących wykładni i skutku dyrektywy 2001/23. Sąd odsyłający uważa, że pytanie, na które Trybunał odpowiedział w ww. wyroku w sprawie Werhof, nie jest identyczne z zagadnieniem, jakie należy rozwiązać w postępowaniu głównym.

17 W tej kwestii sąd ten wskazuje, że prawo niemieckie, którego dotyczyła ww. sprawa Werhof, przyjmuje „statyczne" podejście do ochrony pracowników w następstwie przejęcia przedsiębiorstwa lub działalności. Stanowi ono, że zbiorowo uzgodnione warunki stają się częścią umowy o pracę jedynie w brzmieniu, jakie posiadają w chwili przejęcia przedsiębiorstwa lub działalności, i po przejęciu nie podlegają uaktualnieniu.

18 Natomiast zagadnienie powstałe w niniejszej sprawie dotyczy ustalenia, czy państwo członkowskie może być związane zakazem zapewnienia w razie przejęcia przedsiębiorstwa lub działalności „dynamicznej" ochrony na podstawie krajowego prawa umów, to jest ochrony, która oznacza możliwość powołania się wobec przejmującego nie tylko na układy zbiorowe obowiązujące w chwili przejęcia, ale także na układy z okresu po przejęciu.

19 W tych okolicznościach Supreme Court of the United Kingdom postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) W sytuacji takiej jak w niniejszej sprawie, gdy pracownikowi przysługuje wobec zbywającego uprawnienie umowne do skorzystania z warunków co pewien czas negocjowanych i uzgadnianych przez niebędący stroną umowy organ właściwy do rokowań w sprawie zawarcia układu zbiorowego, a takie uprawnienie jest uznawane w prawie krajowym za mające dynamiczny, nie zaś statyczny charakter w zakresie stosunku pomiędzy pracownikiem a zbywającym pracodawcą – czy art. 3 dyrektywy [2001/23] w związku z [ww. wyrokiem w sprawie Werhof]:

a) nakazuje, aby takie prawo podlegało ochronie i było skuteczne wobec przejmującego w razie przejęcia, do którego stosuje się ta dyrektywa?

albo

b) uprawnia sądy krajowe do uznania, że uprawnienie to podlega ochronie i jest skuteczne wobec przejmującego w razie przejęcia, do którego stosuje się ta dyrektywa?

albo

c) zabrania sądom krajowym uznawania, że uprawnienie to podlega ochronie i jest skuteczne wobec przejmującego w razie przejęcia, do którego stosuje się ta dyrektywa?

2) W sytuacji gdy państwo członkowskie wypełniło obowiązek wdrożenia minimalnych wymogów określonych w art. 3 dyrektywy 2001/23, lecz pojawia się pytanie, czy środki transponujące powinny być interpretowane w sposób wykraczający poza te wymogi w sposób korzystny dla podlegających ochronie pracowników poprzez zapewnienie dynamicznych uprawnień umownych wobec przejmującego – czy sądy państwa członkowskiego mają swobodę stosowania prawa krajowego do wykładni transponującego ustawodawstwa, pod warunkiem że taka interpretacja nie jest sprzeczna z prawem wspólnotowym, czy też należałoby przyjąć inne podejście do wykładni, a jeśli tak, to jakie powinno być to podejście?

3) W niniejszej sprawie, wobec braku twierdzenia ze strony pracodawcy, że utrzymanie dynamicznego uprawnienia pracowników na podstawie prawa krajowego do zbiorowo uzgodnionych postanowień stanowiłoby naruszenie praw pracodawcy wynikających z art. 11 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności [, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r.] – czy sąd krajowy ma swobodę zastosowania wykładni TUPE prezentowanej przez pracowników?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

20 Poprzez swe trzy pytania, które należy rozpoznać łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 3 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że ustanawia on względem państwa członkowskiego obowiązek, uprawnienie lub zakaz wprowadzenia uregulowania, zgodnie z którym, w razie przejęcia przedsiębiorstwa takiego jak to, którego dotyczy postępowanie główne, wobec przejmującego można powoływać się na klauzule dynamiczne odsyłające do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejęcia.

21 Na wstępie należy wskazać, że ww. wyrok w sprawie Werhof, dotyczący art. 3 dyrektywy 77/187, zawiera kilka kwestii istotnych dla postępowania głównego. Postępowanie to dotyczy oczywiście dyrektywy 2001/23, lecz rzeczone kwestie w pełni się na nie przekładają, ponieważ dyrektywa ta stanowi kodyfikację dyrektywy 77/187 i istotne dla sprawy postanowienia art. 3 każdej z tych dyrektyw są sformułowane w identyczny sposób.

22 Po pierwsze należy wskazać, że w pkt 37 ww. wyroku w sprawie Werhof Trybunał orzekł, iż art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 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 przejęcia przedsiębiorstwa.

23 Następnie zauważyć trzeba, że z art. 8 dyrektywy 2001/23 wynika, że dyrektywa ta nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania lub zezwalania na układy zbiorowe lub układy pomiędzy partnerami społecznymi bardziej korzystne dla pracowników.

24 Co się tyczy postępowania głównego, to oczywiste jest – jak wynika z samego brzmienia drugiego z przedłożonych pytań – że klauzule odsyłające do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejęcia danego przedsiębiorstwa, przyznające prawa o charakterze dynamicznym, okazują się bardziej korzystne dla pracowników.

25 Jednak dyrektywa 77/187 nie ma na celu wyłącznie ochrony interesów pracowników przy przejęciu przedsiębiorstwa, lecz powinna zapewnić wyważenie z jednej strony słusznych interesów pracowników, a z drugiej strony – słusznych interesów przejmującego. Dokładniej rzecz ujmując, przejmujący powinien być w stanie przeprowadzić konieczne dostosowania i zmiany w celu kontynuacji swojej działalności (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Werhof, pkt 31).

26 W tej kwestii należy wskazać, że stronami przejęcia przedsiębiorstwa, którego dotyczy postępowanie główne, były osoba prawna prawa publicznego oraz osoba prawna prawa prywatnego.

27 Skoro chodzi tu o przejęcie przedsiębiorstwa z sektora publicznego do sektora prywatnego, należy uznać, że kontynuowanie działalności przez przejmującego będzie wymagać – w świetle nieuniknionych różnic między tymi dwoma sektorami w zakresie warunków pracy, poważnych dostosowań i zmian.

28 Tymczasem dynamiczna klauzula odsyłająca do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejęcia danego przedsiębiorstwa, mających regulować ewolucję stosunków pracy w sektorze publicznym, może znacząco ograniczyć zakres swobody koniecznej dla wprowadzenia przez prywatnego przejmującego rzeczonych dostosowań i zmian.

29 W takiej sytuacji tego rodzaju klauzula może naruszać słuszną równowagę między interesami przejmującego jako pracodawcy oraz interesami pracowników.

30 Po drugie, należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wykładni przepisów dyrektywy 2001/23 trzeba dokonywać w poszanowaniu praw podstawowych i zasad figurujących w szczególności w Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) (zob. podobnie wyrok z dnia 27 września 2012 r. w sprawie C-179/11 Cimade i GISTI, pkt 42).

31 W tej kwestii sąd odsyłający zauważa oczywiście, że postępowanie główne nie dotyczy prawa do tego, by nie być zobowiązanym do stowarzyszania się. Jednakże wykładnia art. 3 dyrektywy 2001/23 powinna w każdym razie być dostosowana do art. 16 karty, mówiącego o swobodzie przedsiębiorczości.

32 To prawo podstawowe obejmuje w szczególności swobodę zawierania umów, jak wynika z wyjaśnień opracowanych w celu ułatwienia wykładni karty (Dz.U. 2007, C 303, s. 17) i które, zgodnie z art. 6 ust. 1 akapit trzeci TUE i art. 52 ust. 7 karty powinny być uwzględniane przy dokonywaniu jej wykładni (wyrok z dnia 22 stycznia 2013 r. w sprawie C-283/11 Sky Österreich, pkt 42).

33 W odniesieniu do art. 3 dyrektywy 2001/23 wynika stąd, że w myśl swobody przedsiębiorczości przejmujący powinien mieć możliwość skutecznego powołania się na swoje interesy w toku procesu zmierzającego do zawarcia umowy, w którym uczestniczy, oraz negocjowania elementów mających decydujący wpływ na warunki pracy jego pracowników w kontekście przyszłej działalności gospodarczej.

34 Tymczasem należy stwierdzić, że przejmujący w postępowaniu głównym nie miał żadnej możliwości bycia częścią podmiotu rokowań zbiorowych. W tych okolicznościach przejmujący nie miał możliwości ani skutecznego powołania się na swoje interesy w toku procesu zmierzającego do zawarcia umowy, ani negocjowania elementów mających decydujący wpływ na warunki pracy jego pracowników w kontekście przyszłej działalności gospodarczej.

35 W takich okolicznościach swoboda umów w przypadku tego przejmującego została poważnie ograniczona, do takiego stopnia, że ograniczenie to mogło naruszyć samą istotę jego prawa do swobody przedsiębiorczości.

36 Artykuł 3 dyrektywy 2001/23, czytany łącznie z art. 8 tej dyrektywy nie może być rozumiany w ten sposób, że zezwala państwom członkowskim na wprowadzenie środków, które – choć są bardziej korzystne dla pracowników – mogą naruszać samą istotę prawa przejmującego do swobody przedsiębiorczości (zob. analogicznie wyrok z dnia 6 września 2012 r. w sprawie C-544/10 Deutsches Weintor, pkt 54, 58).

37 W świetle powyższych rozważań na przedłożone trzy pytania należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 3 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwo członkowskie uregulowania, zgodnie z którym, w razie przejęcia przedsiębiorstwa, wobec przejmującego można powoływać się na klauzule dynamiczne odsyłające do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejęcia, jeżeli przejmujący nie miał możliwości uczestniczenia w procesie negocjowania takich układów zbiorowych zawartych po dniu przejęcia.

W przedmiocie kosztów

38 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

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

Artykuł 3 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 stoi on na przeszkodzie wprowadzeniu przez państwo członkowskie uregulowania, zgodnie z którym, w razie przejęcia przedsiębiorstwa, wobec przejmującego można powoływać się na klauzule dynamiczne odsyłające do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejęcia, jeżeli przejmujący nie miał możliwości uczestniczenia w procesie negocjowania takich układów zbiorowych zawartych po dniu przejęcia.

Podpisy