WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 27 listopada 2008 r.*

W sprawie C-396/07

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Korkein oikeus (Finlandia) postanowieniem z dnia 24 sierpnia 2007 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 sierpnia 2007 r., w postępowaniu:

Mirja Juuri

przeciwko

Fazer Amica Oy,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

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

rzecznik generalny: D. Ruiz–Jarabo Colomer,
sekretarz: R. Grass,

* Język postępowania: fiński.

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu rządu fińskiego przez J. Himmanen, działającą w charakterze pełnomocnika,

— w imieniu rządu węgierskiego przez J. Fazekas, R. Somssich oraz K. Borvölgyi, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. Huttunena oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 4 września 2008 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 4 ust. 2 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 przedstawiony w ramach sporu pomiędzy M. Juuri a jej byłym pracodawcą, Fazerem Amicą Oy (zwanym dalej „Amicą"), i dotyczy odmowy przez tego pracodawcę przyznania skarżącej w postępowaniu przed sądem krajowym niektórych świadczeń w następstwie rozwiązania jej umowy o pracę, które nastąpiło po przejęciu przedsiębiorstwa.

Ramy prawne

Uregulowania 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, s. 26), zmienioną dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. L 201, s. 88).

4 Zgodnie z art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23:

„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.

[…]".

5 Artykuł 4 ust. 2 tej dyrektywy stanowi:

„Jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy".

6 Brzmienie tego przepisu jest identyczne jak art. 4 ust. 2 dyrektywy 77/187 zmienionej dyrektywą 98/50.

Uregulowania krajowe

7 Zgodnie z art. 6 rozdziału 7 kodeksu pracy [Työsopimuslaki (55/2001)] z dnia 26 stycznia 2001 r. (zwanego dalej „kodeksem pracy"), który transponuje do prawa fińskiego art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23:

„Jeżeli umowa o pracę ulega rozwiązaniu, ponieważ przejęcie zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie stosunku pracy".

8 Artykuł 2 rozdziału 12 tego kodeksu przyznaje pracownikowi prawo do odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę. Zgodnie z tym przepisem pracodawca jest zobowiązany do zapłaty odszkodowania w przypadku rozwiązania przez niego umowy o pracę z naruszeniem określonych w wyżej

powołanym kodeksie przyczyn. Ponadto pracodawca może zostać zobowiązany do zapłaty odszkodowania, jeżeli zostanie uznane, że pracownik miał prawo sam rozwiązać umowę o pracę.

9 Pracownikowi nie przysługuje jednak roszczenie o odszkodowanie na podstawie wspomnianego art. 2, jeżeli pracodawca wypowiedział umowę o pracę z rzeczywistych i istotnych przyczyn. Niemniej jednak nawet w takim przypadku pracownikowi przysługuje prawo do otrzymania wynagrodzenia i innych świadczeń za okres wypowiedzenia.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

10 M. Juuri od dnia 5 kwietnia 1994 r. była zatrudniona w Rautaruukki Oyj (zwanej dalej „Rautaruukki") jako pracownik stołówki zakładowej w Hämeenlinna. Do stosunku pracy M. Juuri znajdował zastosowanie układ zbiorowy w przemyśle metalurgicznym.

11 W dniu 31 stycznia 2003 r., ostatnim dniu obowiązywania układu zbiorowego w przemyśle metalurgicznym, prowadzenie stołówki w Hämeenlinna przejęła od Rautaruukki Amica. Amica poinformowała M. Juuri, że z dniem 1 lutego 2003 r. jej stosunek pracy zostanie objęty obowiązującym w stosunku do Amiki układem zbiorowym w przemyśle hotelarsko-gastronomicznym. M. Juuri zażądała jednak, by wciąż stosował się do niej układ zbiorowy obowiązujący w przemyśle metalurgicznym. Ponieważ Amica nie wyraziła na to zgody, w dniu 19 lutego 2003 r. M. Juuri rozwiązała swą umowę o pracę bez wypowiedzenia.

12 M. Juuri wniosła pozew do Helsingin käräjäoikeus (sąd pierwszej instancji w Helskinkach), w którym zażądała zasądzenia na jej rzecz od Amiki odszkodowania odpowiadającego wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia wynoszący cztery miesiące, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w okresie wypowiedzenia oraz odszkodowania w wysokości czternastu wynagrodzeń miesięcznych z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

13 W tym celu skarżąca oparła się przede wszystkim na art. 2 rozdziału 12 kodeksu pracy i stwierdziła, że stosowanie układu zbiorowego obowiązującego w przemyśle hotelarsko-gastronomicznym obniża jej dochód o 300 EUR miesięcznie. Ponadto M. Juuri zobowiązano do przeniesienia się do innego zakładu Amiki. W związku ze zmianą zakładu warunki pracy M. Juuri uległy poważnemu pogorszeniu. W związku z powyższym, to Amica odpowiada za rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 6 rozdziału 7 kodeksu pracy.

14 Amica nie zgodziła się z żądaniami M. Juuri. Twierdzi ona, że, po pierwsze, rozwiązanie stosunku pracy z M. Juuri nie nastąpiło z winy Amiki i, po drugie, nie naruszyła umyślnie lub przez niedbalstwo ani jej umowy o pracę, ani kodeksu pracy. Nie ponosi ona zatem odpowiedzialności za szkody spowodowane rozwiązaniem przedmiotowej umowy o pracę.

15 Helsingin käräjäoikeus oddalił pozew M. Juuri w dniu 11 lutego 2005 r. Jego zdaniem art. 6 rozdziału 7 kodeksu pracy nie należy interpretować w ten sposób, że uzupełnia on uregulowania odszkodowawcze zawarte w tym kodeksie, przyznając pracownikowi nową podstawę dla jego roszczeń odszkodowawczych. M. Juuri nie była zatem uprawniona do domagania się odszkodowania na podstawie tego przepisu. Ponadto Amica nie naruszyła żadnego ze swoich zobowiązań.

16 Po utrzymaniu tego orzeczenia w mocy przez Helsingin hovioikeus (sąd odwoławczy w Helsinkach) M. Juuri wniosła odwołanie do Korkein oikeus. Na poparcie swojego odwołania M. Juuri stwierdziła, że dyrektywa 2001/23 ma na celu wprowadzenie odpowiedzialności pracodawcy względem pracownika w przypadku gdy stosunek pracy zostaje rozwiązany w następstwie wprowadzenia do niego poważnych zmian, nawet w sytuacji, w której — tak jak w niniejszej sprawie — pracodawca oczywiście przestrzegał układu zbiorowego w rozumieniu art. 3 ust. 3 tej dyrektywy, który wiązał zbywającego i gwarantował pracownikowi lepsze warunki pracy aż do momentu wygaśnięcia tego układu zbiorowego.

17 Korkein oikeus stwierdza, że taka wykładnia oznaczałaby, iż pracodawca byłby zobowiązany do zapłaty odszkodowania pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę, również wtedy, gdy pracodawca działa pod każdym względem zgodnie z obowiązującym prawem oraz wiążącym go każdorazowo układem zbiorowym.

18 Na wypadek, gdyby taka wykładnia dyrektywy została przyjęta, zdaniem Korkein oikeus należałoby jeszcze rozstrzygnąć, czy odszkodowanie dla pracownika powinno być określane na podstawie art. 12 rozdziału 2 kodeksu pracy, tj. czy powinno stanowić wypłatę kwoty odpowiadającej maksymalnie dwudziestu czterem wynagrodzeniom miesięcznym, czy też maksymalna wysokość tego odszkodowania powinna co najwyżej odpowiadać kwocie należnej od pracodawcy w sytuacji, w której pracodawca ma rzeczywistą i istotną podstawę do rozwiązania umowy, co oznacza wypłacenie kwoty wynagrodzenia za czteromiesięczny okres wypowiedzenia, a także związany z nim ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop

19 W tych okolicznościach Korkein oikeus postanowił zawiesić postępowanie i zwrócił się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 4 ust. 2 dyrektywy [2001/23] należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracownik sam wypowiada umowę o pracę, ponieważ przejęcie zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na jego niekorzyść, państwo członkowskie winno ustawowo zagwarantować pracownikowi prawo do otrzymania od pracodawcy odszkodowania pieniężnego w takim samym zakresie, jak w przypadku gdy pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę, mając na uwadze, że na podstawie art. 3 ust. 3 tej dyrektywy pracodawca prawidłowo stosował wiążący zbywającego i zapewniający pracownikom lepsze warunki pracy układ zbiorowy tylko do końca okresu jego obowiązywania i że pogorszenie warunków pracy nastąpiło w ten właśnie sposób?

2) W przypadku gdy odpowiedzialności pracodawcy w rozumieniu dyrektywy [2001/23] nie należy rozumieć w sposób przedstawiony w pytaniu pierwszym, czy pracodawca jest mimo to zobowiązany do wypłaty przysługujących pracownikowi za okres wypowiedzenia wynagrodzenia i pozostałych świadczeń?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

20 Poprzez te pytania, których analizy należy dokonać łącznie, sąd odsyłający dąży, co do zasady, do ustalenia, czy art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w taki sposób, że w przypadku gdy dochodzi do rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy wchodzących w zakres stosowania tego artykułu, państwa członkowskie zobowiązane są do zagwarantowania pracownikowi prawa do odszkodowania pieniężnego ze strony pracodawcy na identycznych zasadach, jakie mają zastosowanie do prawa, na które osoba zainteresowana może się powołać w przypadku, gdy pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę lub stosunek pracy, lub na które przynajmniej mogłaby się powołać w związku z okresem wypowiedzenia,

wiążącym pracodawcę zgodnie z obowiązującym prawem krajowym, w przypadku rozwiązania umowy o pracę z rzeczywistych i istotnych przyczyn.

21 W tym względzie sąd odsyłający zastanawia się także, jakie znaczenie ma fakt, że pracodawca przestrzegał, w rozumieniu art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23, układu zbiorowego, który obowiązywał zbywającego, i zapewniał pracownikowi lepsze warunki pracy tylko do końca okresu jego obowiązywania i że pogorszenie warunków pracy nastąpiło, zdaniem tego sądu, od tego momentu.

W przedmiocie odszkodowania pieniężnego wymaganego od pracodawcy

22 Z brzmienia art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 wynika, że ustanawia on zasadę, zgodnie z którą to pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy bez względu na to, do której ze stron należała formalna inicjatywa rozwiązania tej umowy. Natomiast przepis ten nie precyzuje, jakie są skutki prawne z tego wynikające. Nie przewiduje on także po stronie państw członkowskich żadnego obowiązku zagwarantowania pracownikom określonego systemu odszkodowawczego ani, co za tym idzie, zapewnienia, żeby zasady tego systemu były identyczne jak w przypadku systemu, z którego pracownicy mogą korzystać w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę lub w związku z wiążącym pracodawcę okresem wypowiedzenia.

23 Jest to zgodne z celem dyrektywy 2001/23, którym jest jedynie częściowa harmonizacja omawianej dziedziny, zasadniczo poprzez rozszerzenie ochrony zapewnianej pracownikom w sposób autonomiczny przez prawo różnych państw członkowskich, także w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa. Celem tej dyrektywy nie jest jednak wprowadzenie jednolitego poziomu ochrony w całej Wspólnocie Europejskiej przy wykorzystaniu takich samych kryteriów. Na dyrektywę 2001/23 można się zatem powołać tylko w celu zapewnienia, że na podstawie norm prawnych danego państwa

członkowskiego zainteresowany pracownik będzie chroniony w stosunkach z przejmującym w taki sam sposób, jak był w stosunkach ze zbywającym (wyrok z dnia 6 listopada 2003 r. w sprawie C-4/01 Martin i in., Rec. s. I-12859, pkt 41).

24 Ponadto z uzasadnienia projektu dyrektywy 77/187 [COM (74) 351] wynika wyraźnie, że kiedy uznaje się, że rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika nastąpiło z powodu, który wywołuje odpowiedzialność pracodawcy, oceny wynikających z tego skutków prawnych, takich jak odszkodowanie lub obowiązek naprawienia szkody, należy dokonywać z pomocą przepisów ustawodawczych, wykonawczych i administracyjnych państw członkowskich.

25 W takiej sytuacji nie można uznać, że art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 ustanawia w sposób dorozumiany jednolity poziom ochrony pracowników przekraczający przewidzianą w tym artykule zasadę przypisania odpowiedzialności. Z tego wynika, że przepis ten nie definiuje skutków ekonomicznych obciążenia pracodawcy odpowiedzialnością z tytułu rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy, które nastąpiło w wyżej wskazanych okolicznościach. Skutki takie powinny zostać zatem ustalone w każdym państwie członkowskim na podstawie przepisów krajowych obowiązujących w przedmiotowej dziedzinie.

26 Jednak należy przypomnieć, że swoboda wyboru formy i środków służących zapewnieniu wykonania danej dyrektywy nie ma wpływu na zobowiązanie państw członkowskich, będących adresatami tej dyrektywy, do podjęcia wszelkich środków niezbędnych dla zapewnienia pełnej skuteczności danej dyrektywy zgodnie z jej zamierzonymi celami (zob. wyroki z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 von Colson i Kamann, Rec. s. 1891, pkt 15, i z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 40).

27 Wynikające z dyrektywy zobowiązanie państwa członkowskiego do osiągnięcia rezultatu w niej wskazanego, jak również wynikająca z art. 10 WE powinność podjęcia wszelkich właściwych środków ogólnych lub szczególnych w celu zapewnienia wykonania tego zobowiązania, ciąży na wszystkich organach tych państw, w tym — w granicach ich kompetencji — na władzach sądowych (zob. ww. wyroki w sprawie Colson i Kamann, pkt 26, i w sprawie Impact, pkt 41).

28 W tym względzie należy przypomnieć, że 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 wyroki z dnia 10 lutego 1988 r. w sprawie 324/86 Tellerup, zwany wyrokiem w sprawie „Daddy's Dance Hall", Rec. s. 739, pkt 9, i z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-499/04 Werhof, Zb.Orz. s. I-2397, pkt 25).

29 Cel ten jest ponadto realizowany przez tę dyrektywę również w ten sposób, że przyjmuje się w niej odpowiedzialność przejmującego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy w przypadku poważnej zmiany warunków pracy w związku z przejęciem przedsiębiorstwa, czego konsekwencje reguluje obowiązujące prawo krajowe.

30 Mając na względzie powyższe, art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w taki sposób, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy spowodowanego spełnieniem przesłanek stosowania tego przepisu i niezwiązanego z jakimkolwiek uchybieniem zobowiązaniom wynikającym z tej dyrektywy przez przejmującego, przepis ten nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku zapewnienia pracownikowi prawa do odszkodowania pieniężnego od przejmującego na takich samych zasadach, jakie mają zastosowanie do prawa, na które pracownik może się powołać w przypadku, gdy pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę lub stosunek pracy. Jednakże sąd krajowy zobowiązany jest w ramach swoich uprawnień do zapewnienia, by przejmujący w takiej sytuacji poniósł przynajmniej te konsekwencje, które wynikają na podstawie prawa krajowego z rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy, za które odpowiedzialność ponosi

pracodawca, w tym zapewnił wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących zgodnie z tym prawem za okres wypowiedzenia, do którego przestrzegania pracodawca ten jest zobowiązany.

W przedmiocie zakresu stosowania art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23

31 Tak jak już wskazano w pkt 21 niniejszego wyroku, sąd odsyłający w sprawie będącej przedmiotem postępowania przed sądem krajowym zastanawia się nad postępowaniem przejmującego w świetle art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23, mając na względzie fakt, że przestrzegał on układu zbiorowego obowiązującego w przemyśle metalurgicznym do dnia jego wygaśnięcia, będącym jednocześnie dniem przejęcia przedsiębiorstwa.

32 Na podstawie tego przepisu po przejęciu przedsiębiorstwa przejmujący zobowiązany jest do utrzymania warunków pracy ustanowionych w układzie zbiorowym w zakresie, w jakim zostały one przewidziane w tym układzie dla zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia tego układu lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych.

33 Przepis ten ma także zapewnić, że wszystkie warunki pracy będą zgodne z wolą umawiających się stron układu zbiorowego bez względu na przejęcie przedsiębiorstwa. Ten sam przepis nie może natomiast wprowadzać odstępstw od woli tych stron wyrażonej w układzie zbiorowym. W konsekwencji, jeżeli strony umawiające się postanowiły, że pewne warunki pracy nie będą zapewnione po upływie określonego terminu, to art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 nie nakłada na przejmującego obowiązku ich przestrzegania po uzgodnionym terminie wygaśnięcia układu zbiorowego, ponieważ po upływie tej daty ten układ zbiorowy nie będzie już obowiązywał.

34 Z powyższego wynika, że art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 nie nakłada na przejmującego obowiązku utrzymania warunków pracy uzgodnionych ze zbywającym po upływie terminu wygaśnięcia układu zbiorowego, nawet jeżeli data ta pokrywa się z datą przejęcia przedsiębiorstwa.

35 W tych okolicznościach należy odpowiedzieć na pytania prejudycjalne, że art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w taki sposób, iż w przypadku rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy spowodowanego spełnieniem przesłanek stosowania tego przepisu i niezwiązanego z jakimkolwiek uchybieniem zobowiązaniom wynikającym z tej dyrektywy przez przejmującego, przepis ten nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku zapewnienia pracownikowi prawa do odszkodowania pieniężnego od przejmującego na takich samych zasadach, jakie mają zastosowanie do prawa, na które pracownik może się powołać w przypadku, gdy pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę lub stosunek pracy. Jednakże sąd krajowy zobowiązany jest w ramach swoich uprawnień do zapewnienia, by przejmujący w takiej sytuacji poniósł przynajmniej te konsekwencje, które wynikają na podstawie prawa krajowego z rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy przez pracodawcę, w tym zapewnił wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących zgodnie z tym prawem za okres wypowiedzenia, do którego przestrzegania pracodawca ten jest zobowiązany.

36 Do sądu odsyłającego należy ocena sytuacji będącej przedmiotem postępowania przed sądem krajowym przy uwzględnieniu wykładni art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23, zgodnie z którą utrzymanie warunków pracy uzgodnionych w układzie zbiorowym, który wygasa w dniu przejęcia przedsiębiorstwa, nie jest zagwarantowane po upływie tej daty.

W przedmiocie kosztów

37 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:

Wykładni art. 4 ust. 2 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 dokonywać w taki sposób, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy spowodowanego spełnieniem przesłanek stosowania tego przepisu i niezwiązanego z jakimkolwiek uchybieniem zobowiązaniom wynikającym z tej dyrektywy przez przejmującego, przepis ten nie nakłada na państwa członkowskie obowiązku zapewnienia pracownikowi prawa do odszkodowania pieniężnego od przejmującego na takich samych zasadach, jakie mają zastosowanie do prawa, na które pracownik może się powołać w przypadku, gdy pracodawca niezgodnie z prawem rozwiązał umowę o pracę lub stosunek pracy. Jednakże sąd krajowy zobowiązany jest w ramach swoich uprawnień do zapewnienia, by przejmujący w takiej sytuacji poniósł przynajmniej te konsekwencje, które wynikają na podstawie mającego zastosowanie prawa krajowego z rozwiązania umowy o pracę lub stosunku pracy, za które odpowiedzialność ponosi pracodawca, w tym zapewnił wypłatę wynagrodzenia i innych świadczeń przysługujących zgodnie z tym prawem za okres wypowiedzenia, do którego przestrzegania pracodawca ten jest zobowiązany.

Do sądu odsyłającego należy ocena sytuacji będącej przedmiotem postępowania przed sądem krajowym przy uwzględnieniu wykładni art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23, zgodnie z którą utrzymanie warunków pracy uzgodnionych w układzie zbiorowym, który wygasa w dniu przejęcia przedsiębiorstwa, nie jest zagwarantowane po upływie tej daty.

Podpisy