Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 11 lipca 2018 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2001/23/WE – Artykuł 1 ust. 1 – Przejęcie przedsiębiorstwa – Artykuł 3 ust. 1 – Ochrona praw pracowniczych – Wstąpienie w prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę następujące na podstawie postanowień układu zbiorowego – Układ zbiorowy wykluczający obowiązek odpowiedzialności solidarnej zbywającego i przejmującego przedsiębiorstwo za zobowiązania, również te związane z wynagrodzeniem, wynikające z umów o pracę zawartych przed przejęciem tego przedsiębiorstwa

W sprawie C-60/17

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy trybunał sprawiedliwości Galicji, Hiszpania) postanowieniem z dnia 30 grudnia 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 6 lutego 2017 r., w postępowaniu:

Ángel Somoza Hermo,

Ilunión Seguridad SA

przeciwko

Esabe Vigilancia SA,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: E. Levits, prezes izby, A. Borg Barthet (sprawozdawca) i M. Berger, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

– w imieniu Somozy Herma przez X. Castra Martíneza, abogado,

– w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis, działającą w charakterze pełnomocnika,

* Język postępowania: hiszpański.

– w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Kellerbauera i J. Riusa, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1 ust. 1 i art. 3 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 (Dz.U. 2001, L 82, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 98).

2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Ángelem Somozą Hermem i Ilunión Seguridad SA a Esabe Vigilancia SA i Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) w przedmiocie zapłaty Á. Somozie Hermo zaległych kwot wynagrodzenia i dodatkowych świadczeń socjalnych za lata 2010–2012.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Dyrektywa 2001/23 stanowi kodyfikację 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. 1977, L 61, s. 26), zmienionej dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. 1998, L 201, s. 88).

4 Motyw 3 dyrektywy 2001/23 ma następujące brzmienie:

„Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw”.

5 Motyw 8 tej dyrektywy przewiduje:

„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”.

6 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, 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”.

7 Zgodnie z art. 3 dyrektywy 2001/23:

„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 [ze] stosunku pracy istniejących w chwili przejęcia.

[…]

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.

4.

a) O ile państwa członkowskie nie ustalą inaczej, ust. 1 i 3 nie stosuje się w odniesieniu do praw pracowników do świadczeń związanych z wiekiem, inwalidztwem lub dla pozostających przy życiu członków rodziny w ramach istniejącego w zakładzie, poza systemem obowiązkowych zabezpieczeń społecznych w państwach członkowskich, uzupełniającego zakładowego lub międzyzakładowego systemu emerytalnego.

b) Nawet wtedy, gdy państwa członkowskie nie przewidują, iż, zgodnie z lit. a) powyżej, ust. 1 i 3 obowiązują w stosunku do takich praw, przyjmują one środki konieczne do ochrony interesów pracowników i osób, które nie są już zatrudnione w zakładzie zbywającego w momencie przejęcia, w odniesieniu do praw przyznających im natychmiast lub w przyszłości uprawnienia do świadczeń związanych z wiekiem, w tym do świadczeń dla pozostających przy życiu członków rodziny, w ramach uzupełniającego programu, określonego w akapicie a)”.

8 Artykuł 8 tej dyrektywy przewiduje:

„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 hiszpańskie

9 Przepisy mające zastosowanie do pracowników w wypadku przejęcia jednostek gospodarczych zostały określone w Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskim dekrecie ustawodawczym 1/1995 w sprawie zatwierdzenia zmienionego tekstu ustawy regulującej status pracowników) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu wynikającym z ustawy 12/2001 z dnia 9 lipca 2001 r. (BOE nr 164 z dnia 10 lipca 2001 r., s. 24890) (zwanym dalej „kodeksem pracy”).

10 Artykuł 44 kodeksu pracy stanowi:

„1. Przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu bądź niezależnej jednostki produkcyjnej tego przedsiębiorstwa nie prowadzi automatycznie do zakończenia stosunku pracy; nowy pracodawca wstępuje w prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy z tytułu umowy o pracę i zabezpieczenia społecznego, w tym zobowiązania emerytalne, na warunkach przewidzianych przez właściwe przepisy szczególne, a ogólnie we wszystkie obowiązki w dziedzinie dodatkowej ochrony socjalnej, jakich podjął się zbywający.

2. Do celów niniejszego przepisu pod pojęciem przejęcia przedsiębiorstwa rozumie się przejęcie jednostki gospodarczej zachowującej swoją tożsamość, rozumianej jako zorganizowany zespół zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.

3. Z zastrzeżeniem postanowień dotyczących zabezpieczenia społecznego zbywający i przejmujący stanowiący strony przejęć dokonywanych pomiędzy działającymi przedsiębiorstwami ponoszą przez trzy lata odpowiedzialność solidarną za powstałe przed przejęciem i niezaspokojone wierzytelności pracowników”.

11 Artykuł 14 Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (państwowego układu zbiorowego pracy dla przedsiębiorstw ochrony, BOE nr 99 z dnia 25 kwietnia 2013 r., s. 31668, zwanego dalej „układem zbiorowym dla przedsiębiorstw ochrony”) przewiduje:

„Z uwagi na charakter i specyficzne okoliczności wykonywania działalności, które wymagają mobilności pracowników z jednego stanowiska pracy na drugie, celem tego przepisu jest zagwarantowanie stabilności zatrudnienia pracowników tego sektora, lecz nie stabilności stanowiska pracy, na podstawie następujących przepisów wykonawczych znajdujących zastosowanie do usług ochroniarskich, systemów ochrony, ochrony osobistej i szczególnych usług ochrony na wsi:

A) Przepisy wykonawcze.

W sytuacji gdy po wyłonieniu w drodze przetargu nowego podmiotu świadczącego usługi na rzecz przedsiębiorstwa publicznego lub prywatnego ze względu na rozwiązanie, niezależnie od przyczyn, tej umowy o świadczenie usług, dane przedsiębiorstwo przekazuje wykonanie tego zamówienia nowemu podmiotowi, któremu udzielono zamówienia, podmiot przejmujący jest zobowiązany do wstąpienia w prawa i obowiązki wynikające z umów zawartych z pracownikami przydzielonymi do świadczenia pracy, której dotyczy to zamówienie i w miejscu, w którym jest ono realizowane, niezależnie od rodzaju umowy, na podstawie której pracownicy ci wykonują tę pracę, czy też grupy pracowniczej, do której należą, jeśli przez okres co najmniej siedmiu miesięcy poprzedzających wstąpienie w prawa i obowiązki pozostawali oni rzeczywiście przydzieleni do świadczenia usługi, której dotyczy przeniesienie, który to okres obejmuje ustawowe nieobecności pracownika świadczącego przejętą usługę, ustalone w art. 45, 46 i 50 niniejszego układu zbiorowego pracy, sytuacje tymczasowej niezdolności do pracy i dyscyplinarne zawieszenia w pełnieniu obowiązków zawodowych, niezależnie od ich przyczyny, z wyraźnym wyłączeniem przewidzianego w art. 48 urlopu bezpłatnego, z wyjątkiem pracowników zatrudnionych do wykonania określonego zadania lub świadczenia określonej usługi.

[…]

B) Zobowiązania przedsiębiorstw, które zaprzestają świadczyć usługę, i przedsiębiorstwa, któremu udzielono zamówienia.

B.1 Przedsiębiorstwo, które zaprzestaje być wykonawcą: przedsiębiorstwo, które zaprzestaje świadczyć usługę:

[…]

3) pozostaje jedynym zobowiązanym z tytułu:

a) należności wynikających ze świadczenia pracy aż do momentu, kiedy zaprzestaje być wykonawcą oraz

b) wszelkich innych wierzytelności, w tym również urlopowych, gdyż w ramach wstąpienia w prawa i obowiązki nowy wykonawca zamówienia jest jedynie zobowiązany do dalszego zatrudnienia pracowników, których to zamówienie dotyczy".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

12 Á. Somoza Hermo pracował jako ochroniarz na rzecz spółki Esabe Vigilancia, przedsiębiorstwa, któremu udzielono zamówienia na świadczenie usług ochrony Museo de las Peregrinaciones de Santiago de Compostela (muzeum pątniczego w Santiago de Compostela), znajdującego się w zarządzie Consellería de Cultura de la Xunta de Galicia (wydziału kultury regionalnego rządu galicyjskiego, Hiszpania).

13 W dniu 16 października 2012 r. zamówienie na świadczenie tych usług ochroniarskich zostało udzielone spółce Vigilancia Integrada SA (zwanej dalej „VINSA"), obecnie Ilunión Seguridad, która z tym dniem wstąpiła w prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę zawartych przez przedsiębiorstwo, któremu uprzednio udzielono tego zamówienia, w tym również umowy z Á. Somozą Hermem.

14 W tym względzie VINSA uprzedziła Á. Somozę Herma, że zgodnie z układem zbiorowym dla przedsiębiorstw ochrony zaległe kwoty wynagrodzenia i dodatkowe świadczenia socjalne przyznane przez Esabe Vigilancia za lata 2010–2012 miały zostać uiszczone przez Esabe Vigilancia.

15 Z uwagi na to, że obydwa przedsiębiorstwa odmówiły uiszczenia żądanych przez Á. Somozę Herma kwot, ten ostatni wniósł pozew do Juzgado de lo Social nº3 de Santiago de Compostela (sądu pracy nr 3 w Santiago de Compostela, Hiszpania) w celu uzyskania ich zapłaty.

16 Sąd ten uwzględnił częściowo ten pozew i zasądził od Esabe Vigilancia i VINSA zapłatę nieprzedawnionych należności na zasadzie odpowiedzialności solidarnej w oparciu o art. 44 ust. 1 kodeksu pracy.

17 VINSA wniosła odwołanie od wyroku tego sądu do Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższego trybunału sprawiedliwości Galicji, Hiszpania) podnosząc, że przepisem mającym zastosowanie jest nie art. 44 kodeksu pracy, lecz art. 14 układu zbiorowego dla przedsiębiorstw ochrony, który zobowiązuje przedsiębiorstwo, któremu udzielono zamówienia, do wstąpienia w wynikające z umów o pracę prawa i obowiązki przedsiębiorstwa zbywającego. Podnosi ona, że wstąpienie to zobowiązuje jedynie do przejęcia zobowiązań wynikających z umów o pracę od daty udzielenia zamówienia nowemu wykonawcy i wyklucza wcześniejsze zobowiązania.

18 Á. Somoza Hermo wniósł również odwołanie od tego wyroku do Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższego trybunału sprawiedliwości Galicji) w odniesieniu do żądań zapłaty zaległego wynagrodzenia, które nie zostały uwzględnione.

19 Sąd odsyłający przypomina, że Tribunal Supremo (sąd najwyższy, Hiszpania) orzekł w wyroku z dnia 7 kwietnia 2016 r., że art. 14 układu zbiorowego dla przedsiębiorstw ochrony dotyczy sukcesji przedsiębiorstw, na których spoczywa obowiązek świadczenia usługi ochrony. Sukcesja ta obejmuje obowiązkowe przejęcie przez przejmującego pracowników dawnego przedsiębiorstwa.

20 Zgodnie zatem z tym wyrokiem w przypadku sukcesji wykonawców wstąpienie w prawa i obowiązki nie odbywa się w oparciu o przepis art. 44 kodeksu pracy, w sytuacji gdy nie doszło do przeniesienia aktywów majątkowych czy też przejścia załóg, w sektorach, w których prowadzenie działalności opiera się przede wszystkim na zasobach ludzkich. W konsekwencji w takich wypadkach wstąpienie w prawa i obowiązki odbywa się w oparciu o postanowienia zawarte w obowiązującym układzie zbiorowym. Dlatego przejęcie pracowników dawnego przedsiębiorstwa nie spełnia przesłanek przejścia załogi, co jest związane z faktem, że nowy wykonawca przejmuje dobrowolnie większość pracowników świadczących dane usługi. W tych natomiast wypadkach do przejścia załogi dochodzi w efekcie spełnienia warunków określonych w obowiązującym układzie zbiorowym. Nowy wykonawca mógłby bowiem zatrudnić do świadczenia danych usług swój własny personel, niemniej jednak jest on zobowiązany tym układem zbiorowym do przejęcia pracowników wyznaczonych do świadczenia tych usług przez dawnego wykonawcę.

21 Tribunal Supremo (sąd najwyższy) uznał, że orzecznictwo Trybunału ustalone w wyroku z dnia 24 stycznia 2002 r., Temco (C-51/00, EU:C:2002:48) nie stoi w sprzeczności z tym wnioskiem, zważywszy, że narzucone układem zbiorowym dla przedsiębiorstw ochrony wstąpienie w prawa i obowiązki nie wynika z sytuacji objętej zakresem stosowania dyrektywy 2001/23 lub art. 44 kodeksu pracy. Wzajemny bowiem stosunek art. 44 kodeksu pracy i art. 14 układu zbiorowego dla przedsiębiorstw ochrony jest stosunkiem komplementarności czy też bezkonfliktowej konkurencji, z uwagi na to, że normujący inny aspekt rzeczywistości przepis układu zbiorowego wprowadza ulepszenie, stosując jeden ze skutków objętych zakresem stosowania przepisów ustawowych.

22 Zatem sąd odsyłający zastanawia się w istocie nad tym, czy, w ramach działalności, która opiera się zasadniczo na zasobach ludzkich, wstąpienie jednego przedsiębiorstwa w prawa i obowiązki drugiego wskutek przeniesienia zamówienia na świadczenie usług zgodnie z układem zbiorowym, który przewiduje, że przedsiębiorstwo przejmujące jest zobowiązane przejąć personel przedsiębiorstwa będącego wcześniejszym wykonawcą, wchodzi w zakres stosowania dyrektywy 2001/23. Jeżeli tak jest, to sąd ten zastanawia się nad tym, czy przepis obowiązującego układu zbiorowego wyłączający odpowiedzialność solidarną zbywającego i przejmującego w odniesieniu do przestrzegania zobowiązań umownych wynikających z umów o pracę przed datą przejęcia przedmiotowej usługi jest zgodny z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy.

23 W tej sytuacji Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy trybunał sprawiedliwości Galicji) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 ma zastosowanie w sytuacji, gdy po wyłonieniu w drodze przetargu nowego podmiotu świadczącego usługi na rzecz klienta ze względu na rozwiązanie tej umowy o świadczenie usług w sektorze, w którym prowadzenie działalności opiera się przede wszystkim na zasobach ludzkich (ochrona obiektów), przedsiębiorstwo przejmujące wykonanie tego zamówienia przejmuje znaczną część pracowników przydzielonych do świadczenia tej usługi, jeśli takie wejście w prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę wynika z nakazu ustanowionego w układzie zbiorowym pracy [dla przedsiębiorstw ochrony]?

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze, czy – w przypadku gdy przepisy państwa członkowskiego przyjęte celem dokonania transpozycji dyrektywy 2001/23 stanowią, w zastosowaniu art. 3 ust. 1 tej dyrektywy, że po dacie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę podmioty zbywający i przejmujący są solidarnie odpowiedzialne za zobowiązania, również te związane z wynagrodzeniem, które powstały jeszcze przed przejęciem w oparciu o obowiązujące w momencie przejęcia umowy o pracę, zgodna z tym przepisem dyrektywy jest wykładnia, na mocy której odpowiedzialność solidarna za wcześniejsze zobowiązania nie ma zastosowania, w przypadku gdy przejęcie przez nowego wykonawcę znacznej części pracowników wynika z ustanowionego w regulującym zatrudnienie w danym sektorze

układzie zbiorowym nakazu, a brzmienie postanowień tego układu zbiorowego wyklucza taką odpowiedzialność solidarną za zobowiązania powstałe przed przejściem zakładu pracy na inne przedsiębiorstwo?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

24 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta ma zastosowanie do sytuacji, w której podmiot zamawiający rozwiązał zawartą z danym przedsiębiorstwem umowę o świadczenie usług ochrony obiektów i zawarł, do celów świadczenia tych usług, nową umowę z innym przedsiębiorstwem, które przejmuje, na podstawie układu zbiorowego, zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który został przydzielony przez pierwsze przedsiębiorstwo do wykonania tego świadczenia, gdy prowadzenie rozpatrywanej działalności opiera się zasadniczo na zasobach ludzkich.

25 Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywa 2001/23 ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa bądź zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.

26 W tym zakresie, jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, znaczenia tego przepisu nie można oceniać wyłącznie na podstawie jego wykładni językowej. Ze względu na rozbieżności między wersjami językowymi tej dyrektywy oraz na różnice w uregulowaniach krajowych dotyczących pojęcia umownego przeniesienia własności Trybunał nadał temu pojęciu znaczenie na tyle szerokie, aby odpowiadało ono celowi dyrektywy, jakim jest, jak wynika z jej motywu 3, ochrona pracowników najemnych w przypadku zmiany pracodawcy (wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

27 Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem Trybunału zakres stosowania dyrektywy 2001/23 obejmuje wszystkie sytuacje zmiany, w ramach stosunków umownych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za działanie przedsiębiorstwa, która podejmuje zobowiązania pracodawcy wobec pracowników przedsiębiorstwa. Tym samym, aby dyrektywa 2001/23 znajdowała zastosowanie, nie jest konieczne istnienie bezpośrednich stosunków umownych pomiędzy zbywającym a przejmującym, ponieważ do zbycia może dojść za pośrednictwem osób trzecich (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, pkt 23 i przytoczone tam orzecznictwo).

28 Wynika z tego, że brak związku umownego między obydwoma przedsiębiorstwami, którym kolejno powierzono przedmiotową ochronę obiektów, pozostaje bez znaczenia dla kwestii, czy dyrektywa 2001/23 znajduje zastosowanie w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym (zob. podobnie wyrok z dnia 19 października 2017 r., Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, pkt 24).

29 Należy również przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23, aby dyrektywa ta miała zastosowanie, przejęcie musi dotyczyć „jednostki gospodarczej, 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”.

30 W celu ustalenia, czy ten warunek faktycznie został spełniony, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne omawianej transakcji, do których zalicza się w szczególności rodzaj danego przedsiębiorstwa lub zakładu, przejęcie lub brak przejęcia aktywów, takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klienteli, a także stopień

podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą podlegać analizie w ramach całościowej oceny okoliczności danej sprawy i z tego względu nie mogą być oceniane osobno (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 W szczególności Trybunał stwierdził, że w swojej ocenie okoliczności faktycznych charakteryzujących daną transakcję sąd krajowy powinien zwłaszcza uwzględnić rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, którego dotyczy transakcja (wyroki: z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 33; z dnia 19 października 2017 r., Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, pkt 27).

32 Z powyższego wynika, że waga poszczególnych kryteriów charakteryzujących fakt przejęcia w rozumieniu dyrektywy 2001/23 musi się różnić w zależności od prowadzonej działalności, to jest metod produkcji lub eksploatacji, które stosuje się w danym przedsiębiorstwie, zakładzie lub w danej części zakładu (wyrok z dnia 19 października 2017 r., Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).

33 Trybunał zauważył uprzednio, że w pewnych dziedzinach jednostka gospodarcza może funkcjonować bez znacznych materialnych czy niematerialnych składników majątkowych, tak że zachowanie tożsamości takiej jednostki po dokonaniu transakcji, której była przedmiotem, nie może w założeniu zależeć od przeniesienia tych składników (wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

34 Trybunał orzekł zatem, że ponieważ w pewnych dziedzinach, w których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może odpowiadać jednostce gospodarczej, jednostka taka może zachować tożsamość po dokonaniu jej przejęcia, jeśli nowy pracodawca nie tylko będzie kontynuował dotychczasową działalność, lecz przejmie także zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania. W takim przypadku nowy pracodawca nabywa bowiem zorganizowaną całość składników, które pozwolą mu na kontynuowanie działalności lub pewnych elementów działalności przedsiębiorstwa zbywającego w sposób trwały (wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

35 Zatem działalność polegającą na ochronie muzeum, jak ta, o której mowa w sprawie w postępowaniu głównym, która nie wymaga zaangażowania szczególnych środków, można uznać za działalność opartą głównie na sile roboczej, w związku z czym zespół pracowników zatrudnionych wspólnie przez dłuższy czas przy ochronie może, w braku innych czynników produkcji, odpowiadać jednostce gospodarczej. Jednak tożsamość takiej jednostki gospodarczej musi jeszcze zostać utrzymana po dokonaniu omawianej transakcji (zob. analogicznie wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 39).

36 W tym względzie z postanowienia odsyłającego wynika, że do celów wykonywania powierzonej wcześniej Esabe Vigilancia działalności ochrony muzeum pątniczego w Santiago de Compostela, VINSA przejęła pracowników uprzednio przydzielonych do wykonywania tej działalności przez Esabe Vigilancia.

37 Wynika z tego, że tożsamość takiej jednostki gospodarczej, jak ta, o której mowa w sprawie w postępowaniu głównym, która jest oparta przede wszystkim na sile roboczej, może zostać zachowana, jeśli doszło do przejęcia zasadniczej części pracowników tej jednostki przez domniemanego przejmującego.

38 Ponadto, chociaż rząd hiszpański utrzymuje w swoich uwagach na piśmie, że przejęcie personelu Esabe Vigilancia zostało narzucone VINSA przez układ zbiorowy, to jednak tego rodzaju okoliczność pozostaje w każdym razie bez wpływu na fakt, że przejęcie dotyczy jednostki gospodarczej. Należy

w dodatku podkreślić, iż cel realizowany przez układ zbiorowy dla przedsiębiorstw ochrony jest identyczny z celem dyrektywy 2001/23 i że tenże układ zbiorowy wyraźnie dotyczy, w odniesieniu do przejęcia części personelu, kwestii ponownego przetargu, o której mowa w sprawie w postępowaniu głównym (zob. podobnie wyrok z dnia 24 stycznia 2002 r., Temco, C-51/00, EU:C:2002:48, pkt 27).

39 W konsekwencji na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta ma zastosowanie do sytuacji, w której podmiot zamawiający rozwiązał zawartą z danym przedsiębiorstwem umowę o świadczenie usług ochrony obiektów i zawarł, do celów świadczenia tych usług, nową umowę z innym przedsiębiorstwem, które przejmuje, na podstawie układu zbiorowego, zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który został przydzielony przez pierwsze przedsiębiorstwo do wykonania tego świadczenia, pod warunkiem że transakcji tej towarzyszy dokonane między dwoma danymi przedsiębiorstwami przejęcie jednostki gospodarczej.

W przedmiocie pytania drugiego

40 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że przepis ten stoi na przeszkodzie temu, aby na podstawie układu zbiorowego pracy została wykluczona odpowiedzialność solidarna zbywającego i przejmującego daną jednostkę gospodarczą za zobowiązania, również te związane z wynagrodzeniem, wynikające z umów o pracę zawartych przed przejęciem tej jednostki.

41 Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 ustanawia zasadę, zgodnie z którą prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejących w momencie przejęcia przechodzą na przejmującego. Artykuł 3 ust. 1 akapit drugi stanowi, że 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 ze stosunku pracy istniejących w chwili przejęcia.

42 W tym względzie z postanowienia odsyłającego wynika, że art. 44 ust. 3 kodeksu pracy stanowi, że zbywający i przejmujący stanowiący strony przejęć dokonywanych pomiędzy działającymi przedsiębiorstwami ponoszą przez trzy lata odpowiedzialność solidarną za powstałe przed przejęciem i niezaspokojone wierzytelności pracowników. Układ zbiorowy dla przedsiębiorstw ochrony nie przewiduje takiej odpowiedzialności solidarnej.

43 Rząd hiszpański podnosi w swoich uwagach na piśmie, że pytanie drugie nie leży w zakresie właściwości Trybunału. Pytanie to bowiem w postaci, w jakiej jest sformułowane przez sąd odsyłający, doprowadziłoby Trybunał nie do dokonania wykładni art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2001/23, lecz do wypowiedzenia się w kwestii zgodności ze sobą niektórych przepisów prawa krajowego. Trybunał zaś nie jest właściwy do rozstrzygania kwestii zgodności ze sobą tego rodzaju przepisów.

44 W tym względzie należy przypomnieć, iż zgodnie z utrwalonym orzecznictwem właściwość Trybunału jest ograniczona do badania jedynie przepisów prawa Unii. Do sądu krajowego należy ocena znaczenia przepisów krajowych i sposobu ich stosowania (postanowienie z dnia 23 maja 2011 r., Rossius i Collard, C-267/10 i C-268/10, niepublikowane, EU:C:2011:332, pkt 15).

45 W tym wypadku, zważywszy na brzmienie rzeczonego pytania, należy stwierdzić, że odnosi się ono w rzeczywistości do badania zgodności danego przepisu układu zbiorowego pracy z krajowym przepisem ustawodawczym. Tymczasem takie badanie, które oznacza ocenę kwestii hierarchii norm prawa wewnętrznego, nie wchodzi w zakres właściwości Trybunału.

46 Wynika z tego, że Trybunał nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie zadane przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy trybunał sprawiedliwości Galicji).

W przedmiocie kosztów

47 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 (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

1) **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 do sytuacji, w której podmiot zamawiający rozwiązał zawartą z danym przedsiębiorstwem umowę o świadczenie usług ochrony obiektów i zawarł, do celów świadczenia tych usług, nową umowę z innym przedsiębiorstwem, które przejmuje, na podstawie układu zbiorowego, zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który został przydzielony przez pierwsze przedsiębiorstwo do wykonania tego świadczenia, pod warunkiem że transakcji tej towarzyszy dokonane między dwoma danymi przedsiębiorstwami przejęcie jednostki gospodarczej.**

2) **Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie jest właściwy do udzielenia odpowiedzi na pytanie drugie zadane przez Tribunal Superior de Justicia de Galicia (wyższy trybunał sprawiedliwości Galicji, Hiszpania) postanowieniem z dnia 30 grudnia 2016 r.**

Podpisy