Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 26 marca 2020 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2001/23/WE – Artykuł 3 ust. 1 – Przejęcie przedsiębiorstw – Ochrona praw pracowniczych – Zamówienie publiczne na usługi sprzątania – Powierzenie części zamówienia dwóm nowym wykonawcom – Przejęcie pracownika przydzielonego do wszystkich części zamówienia

W sprawie C-344/18

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez arbeidshof te Gent (trybunał pracy w Gandawie, Belgia) postanowieniem z dnia 14 maja 2018 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 25 maja 2018 r., w postępowaniu:

ISS Facility Services NV

przeciwko

Soni Govaerts,

Atalian NV, dawniej Euroclean NV,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: M. Vilaras, prezes izby, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe i N. Piçarra (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: M. Szpunar,

sekretarz: M. Ferreira, główna administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 8 maja 2019 r.,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu ISS Facility Services NV – J. Dubaere, avocat,

– w imieniu S. Govaerts – S. De Beul,

– w imieniu Atalian NV – S. Diels i E. Carlier, advocaten,

– w imieniu Komisji Europejskiej – M. van Beek, M. Kellerbauer i B.-R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: niderlandzki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 26 listopada 2019 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni 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).

2 Wniosek ten został złożony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Sonią Govaerts z jednej strony a ISS Facility Services NV (zwaną dalej „ISS") i Atalian NV, dawniej Euroclean NV, z drugiej strony, w przedmiocie rozwiązania z S. Govaerts stosunku pracy i jego skutków.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Motyw 3 dyrektywy 2001/23 stanowi:

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

4 Artykuł 1 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego [umownego] 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, któr[a] zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.

[…]".

5 Artykuł 2 ust. 2 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„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 jedynie dlatego, że:

a) przepracowano lub ma zostać przepracowana określona liczba godzin pracy;

[…]".

6 Zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej samej dyrektywy:

„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 dyrektywy 2001/23 stanowi:

„1. 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.

Państwo członkowskie może ustalić, że akapit pierwszy nie będzie stosowany wobec niektórych szczególnych kategorii pracowników, niechronionych przed zwolnieniem przez prawo czy praktykę państw członkowskich

2. 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”.

Prawo belgijskie

8 Transpozycji dyrektywy 2001/23 do prawa belgijskiego dokonano w drodze convention collective de travail n° 32 bis concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 juillet 1985 (układu zbiorowego pracy nr 32 bis z dnia 7 czerwca 1985 r. dotyczącego ochrony praw pracowniczych w przypadku zmiany pracodawcy w wyniku przejęcia przedsiębiorstwa na podstawie umowy i określającego prawa pracowników przejętych w ramach przejęcia majątku po ogłoszeniu upadłości lub zawarciu ugody sądowej, który to układ zbiorowy uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 25 lipca 1985 r.) (*Moniteur belge* z dnia 9 sierpnia 1985 r., s. 11527), w brzmieniu zmienionym układem zbiorowym pracy nr 32 quinquies z dnia 13 marca 2002 r., który uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 14 marca 2002 r. (*Moniteur belge* z dnia 29 marca 2002 r., s. 13382). Strony nie toczyły sporu co do tego, czy ta transpozycja została dokonana zgodnie z dyrektywą.

Postępowanie główne i pytanie prejudycjalne

9 Od dnia 16 listopada 1992 r. S. Govaerts była zatrudniona przez spółkę Multiple Immo Services NV, a następnie przez jej następców prawnych, czyli ostatnio przez spółkę ISS. W dniu 1 września 2004 r. S. Govaerts zawarła z ISS nową umowę o pracę na czas nieokreślony, zachowując przy tym staż pracy nabyty od dnia 16 listopada 1992 r.

10 ISS zajmował się pracami porządkowymi i utrzymywaniem czystości w różnych budynkach miasta Gandawa (Belgia), podzielonymi na trzy części zamówienia. Pierwsza część obejmowała muzea i budynki historyczne, druga obejmowała biblioteki i domy kultury, a trzecia obejmowała budynki administracyjne. W dniu 1 kwietnia 2013 r. S. Govaerts została koordynatorką zadań w ramach trzech obiektów odpowiadających tym trzem częściom zamówienia.

11 Następnie miasto Gandawa ogłosiło przetarg dotyczący wszystkich wymienionych części zamówienia na okres od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2016 r. Po zakończeniu tej procedury w dniu 13 czerwca 2013 r. oferta ISS nie została ponownie wybrana. Pierwszą i trzecią część zamówienia przyznano Atalian, z kolei drugą przyznano Cleaning Masters NV.

12 W dniu 1 lipca 2013 r. ISS poinformował Atalian, że względem S. Govaerts, która była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w obiektach, które zostały przejęte przez Atalian, powinien znajdować zastosowanie układ zbiorowy nr 32 bis. Atalian zakwestionował ten tok rozumowania w dniu 3 lipca 2013 r.

13 Listem poleconym z dnia 30 sierpnia 2013 r. ISS poinformował S. Govaerts, że na skutek przejęcia przedsiębiorstwa i przydzielenia jej do pracy w obiektach odpowiadających pierwszej i trzeciej części zamówienia z dniem 1 września 2013 r. rozpocznie ona pracę w Atalian i odtąd nie będzie już wchodziła w skład personelu ISS. W rezultacie ISS wydał S. Govaerts zaświadczenie o bezrobociu, zgodnie z którym dzień 31 sierpnia 2013 r. był ostatnim dniem jej zatrudnienia.

14 Innym listem poleconym z dnia 30 sierpnia 2013 r. ISS poinformował Atalian, że umowa o pracę S. Govaerts zostaje z dniem 1 września 2013 r. z mocy prawa przejęta przez Atalian.

15 W dniu 3 września 2013 r. Atalian poinformował ISS, że według tej spółki nie nastąpiło przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu układu zbiorowego nr 32 bis i że w związku z tym nie pozostaje ona w żadnym stosunku umownym z S. Govaerts.

16 W dniu 18 listopada 2013 r. S. Govaerts wystąpiła z powództwem zarówno przeciwko ISS, jak i Atalian do arbeidsrechtbank te Gent (sądu pracy w Gandawie, Belgia) o wypłatę odszkodowania w związku z zakończeniem stosunku pracy, proporcjonalnej kwoty premii z tytułu końca roku, a także dodatku wakacyjnego za roczne okresy rozliczeniowe 2012 r. i 2013 r.

17 Wyrokiem z dnia 15 października 2015 r. sąd ten orzekł, że rozwiązanie stosunku pracy z S. Govaerts było niezgodne z prawem i zasądził od ISS odszkodowanie w związku z zakończeniem stosunku pracy oraz premię z tytułu końca roku i dodatek wakacyjny. Natomiast skarga przeciwko Atalianowi została uznana za niedopuszczalną.

18 Zdaniem tego sądu układ zbiorowy nr 32 bis nie miał zastosowania do S. Govaerts, ponieważ wykonywała ona zadania administracyjne i organizacyjne i nie brała udziału w pracach porządkowych będących przedmiotem przejęcia w obiektach miasta Gandawa.

19 ISS wniósł apelację od wyroku wydanego w pierwszej instancji do arbeidshof te Gent (trybunału pracy w Gandawie, Belgia). Utrzymuje ona, że umowa o pracę z S. Govaerts z dniem 1 września 2013 r. została przeniesiona na Atalian w 85% oraz na Cleaning Masters w 15%.

20 W przeciwieństwie do sądu pierwszej instancji sąd odsyłający uważa, że w sprawie w postępowaniu głównym tożsamość jednostki gospodarczej została zachowana w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2001/23, a zatem doszło do przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu tego przepisu. Z tego wnioskuje on, że zgodnie z art. 7 układu zbiorowego nr 32 bis, który dokonuje transpozycji art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umów o pracę istniejących w momencie przejęcia, tj. w dniu 1 września 2013 r., przeszły wskutek tego przejęcia z mocy prawa na Atalian i Cleaning Masters jako przejmujących.

21 W zakresie, w jakim obowiązki S. Govaerts dotyczą wyłącznie obiektów miasta Gandawa, sąd odsyłający uważa, że w dniu 1 września 2013 r. zainteresowana należała do personelu przedsiębiorstwa, które zostało przejęte, i stawia sobie pytanie o konsekwencje przejęcia tego przedsiębiorstwa, w świetle art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, w odniesieniu do umowy o pracę zawartej z S. Govaerts.

22 W tych okolicznościach arbeidshof te Gent (trybunał pracy w Gandawie) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy przepisy art. 3 ust. 1 dyrektywy [2001/23] należy interpretować w ten sposób, że w przypadku jednoczesnego przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 [tej dyrektywy] […] różnych części przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących, prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie przejęcia umowy o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w każdej z przejmowanych części przechodzą na każdego przejmującego odpowiednio do zakresu zatrudnienia tego pracownika w poszczególnych częściach przedsiębiorstwa przejętych przez danego przejmującego,

czy też [w ten sposób, że] przedmiotowe prawa i obowiązki w całości przechodzą na przejmującego tę część przedsiębiorstwa, w której pracownik ten głównie wykonywał pracę,

czy też [w ten sposób, że] jeżeli przepisów [tej] dyrektywy nie należy interpretować w żaden z powyższych sposobów, to prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę zawartej z tym pracownikiem nie przechodzą na żadnego przejmującego i czy w ten właśnie sposób należy interpretować te przepisy w przypadku, gdy nie da się określić zakresu zatrudnienia pracownika osobno dla każdej przejmowanej części przedsiębiorstwa?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

23 Poprzez pytanie prejudycjalne sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy w wypadku przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 przez kilku przejmujących, wykładni art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie tego przejęcia umowy o pracę przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, czy przechodzą tylko na tego przejmującego, dla którego pracownik wykonuje swoje obowiązki tytułem głównym. Pomocniczo sąd odsyłający dąży do ustalenia, czy wykładni tego przepisu należy dokonywać w ten sposób, że wobec żadnego z przejmujących nie można powoływać się na ochronę praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę.

24 Na wstępie, nie dokonując analizy przejęcia przez kilku przejmujących, należy zauważyć, że art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 stanowi, iż prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy, istniejących w momencie przejęcia, przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego.

25 W tym względzie należy najpierw 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. Przedmiotem tej 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 (wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, pkt 48). Natomiast nie można skutecznie powoływać się na tę dyrektywę w celu uzyskania poprawy warunków wynagrodzenia lub innych warunków pracy przy okazji przejęcia przedsiębiorstwa (zob. podobnie wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 77).

26 Ponadto trzeba uściślić, że o ile zgodnie z celem tej dyrektywy należy chronić interesy pracowników, których dotyczy przejęcie, o tyle jednak nie można rozpatrywać tej kwestii w oderwaniu od interesów przejmującego, który musi być w stanie przeprowadzić konieczne dopasowania i dostosowania w celu kontynuacji swojej działalności (zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2006 r., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 31). Dyrektywa 2001/23 nie ma na celu wyłącznie ochrony interesów pracowników

przy przejęciu przedsiębiorstwa, lecz powinna zapewnić sprawiedliwe wyważenie z jednej strony interesów pracowników, a z drugiej strony – interesów przejmującego (zob. podobnie wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., Alemo-Herron i in., C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 25).

27 To ustaliwszy, należy następnie podkreślić, podobnie jak uczynił to rzecznik generalny w pkt 70 swojej opinii, że w sytuacji gdy doszło do przejęcia jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23, w której pracownik był zatrudniony, okoliczność, że nastąpiło jednoczesne przejęcie przez jednego lub więcej przejmujących jest pozbawiona znaczenia w kontekście przeniesienia praw i obowiązków zbywającego, wynikających z umowy o pracę istniejącej w dniu przejęcia tej jednostki gospodarczej.

28 Z tego wynika, że hipoteza rozważana przez sąd odsyłający pomocniczo powinna zostać odrzucona w zakresie, w jakim sprowadza się ona do wykluczenia ochrony praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę istniejącej w dniu przejęcia przedsiębiorstwa, a tym samym do pozbawienia skuteczności (effet utile) dyrektywy 2001/23.

29 Należy wreszcie zbadać dwie główne hipotezy rozważane przez sąd odsyłający, przypomniane w pkt 23 niniejszego wyroku.

30 W pierwszej kolejności, w odniesieniu do hipotezy dotyczącej przeniesienia umowy o pracę wyłącznie na przejmującego, u którego pracownik wykonuje swoje obowiązki tytułem głównym, należy zauważyć, że taka wykładnia art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 pozwala zapewnić ochronę praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę względem przejmującego, a tym samym ochronę interesów pracownika.

31 Jednakże hipoteza ta sprowadza się do wykładni art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 z pominięciem interesów przejmującego, ponieważ przejmuje on prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy dany pracownik wykonuje u niego swoje zadania jedynie w niepełnym wymiarze czasu pracy.

32 Co się tyczy w drugiej kolejności hipotezy dotyczącej przeniesienia na każdego przejmującego praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę zawartej ze zbywającym proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, należy wyjaśnić, po pierwsze, że zgodnie z art. 2 ust. 2 dyrektywy 2001/23 dyrektywa ta nie narusza prawa krajowego w odniesieniu do definicji umowy o pracę lub stosunku pracy. Do sądu odsyłającego należy tym samym określenie warunków ewentualnego podziału umowy o pracę. W tym względzie sąd ten może wziąć pod uwagę wartość ekonomiczną części zamówienia, do których pracownik jest przypisany, jak to sugeruje ISS, lub czasu, jaki rzeczywiście poświęca on każdej z części, jak proponuje Komisja Europejska.

33 Po drugie, w zakresie, w jakim taka hipoteza sprowadza się do podziału umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na kilka umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, należy przypomnieć, że zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2001/23 państwa członkowskie nie mogą wyłączyć z zakresu stosowania tej dyrektywy umów o pracę lub stosunków pracy wyłącznie ze względu na liczbę godzin pracy, która została lub ma zostać wykonana. Nie można zatem wykluczyć takiego podziału ze względu na sam fakt, że wiąże się on z przejęciem przez jednego z przejmujących umowy o pracę dotyczącej niewielkiej liczby godzin pracy.

34 Ponadto takie przeniesienie praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę na każdego z przejmujących, proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, pozwala co do zasady zapewnić właściwą równowagę między ochroną interesów pracowników i ochroną interesów przejmujących w zakresie, w jakim prawa pracownika wynikające z jego umowy o pracę są zachowane, podczas gdy na przejmujących nie nakłada się obowiązków większych niż te, które wiążą się dla nich z przejęciem przedsiębiorstwa.

35 Jednakże do sądu odsyłającego należy uwzględnienie praktycznych skutków tego podziału umowy o pracę w świetle celów realizowanych przez dyrektywę 2001/23, przypomnianych w pkt 25 i 26 niniejszego wyroku. Jak bowiem zauważył rzecznik generalny w pkt 77 swojej opinii, dyrektywa ta nie może być przywoływana jako podstawa pogorszenia warunków pracy pracownika, którego dotyczy przejęcie przedsiębiorstwa (zob. podobnie wyroki: z dnia 7 marca 1996 r., Merckx i Neuhuys, C-171/94 i C-172/94, EU:C:1996:87, pkt 38; a także z dnia 6 września 2011 r., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 81, 82).

36 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 4 ust. 1 tej dyrektywy, o ile przejęcie przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa nie może samo w sobie stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy, czy to przez zbywającego, czy przejmującego, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w akapicie drugim tego ustępu 1, o tyle przepis ten nie stoi na przeszkodzie rozwiązaniu stosunków pracy z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w zakresie zatrudnienia. Ponadto art. 4 ust. 2 uściśla, że jeżeli umowa o pracę ulega rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę.

37 W związku z tym, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 79 opinii, jeżeli podział umowy o pracę okaże się niemożliwy lub powoduje pogorszenie warunków pracy i praw pracowników gwarantowanych przez dyrektywę 2001/23, umowa ta może zostać rozwiązana, przy czym rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 należy uznać za dokonane z powodu przejmującego lub przez przejmujących, nawet jeśli rozwiązanie to nastąpiło z inicjatywy pracownika.

38 W świetle całości powyższych rozważań na postawione pytanie trzeba odpowiedzieć następująco: w wypadku przejęcia przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących, wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie tego przejęcia umowy o pracę przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, pod warunkiem że wynikający z tego podział umowy o pracę jest możliwy oraz nie powoduje pogorszenia warunków pracy ani nie stanowi zagrożenia dla gwarantowanej przez tę dyrektywę ochrony praw pracowniczych, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego. W wypadku gdyby taki podział okazał się niemożliwy do zrealizowania lub gdyby naruszał prawa tego pracownika, należałoby przyjąć zgodnie z art. 4 wspomnianej dyrektywy, że wynikające z tego ewentualne rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu leżącego po stronie przejmującego, nawet jeśli do rozwiązania dochodzi z inicjatywy pracownika.

W przedmiocie kosztów

39 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 (czwarta izba) orzeka, co następuje:

W wypadku przejęcia przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących wykładni 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 należy dokonywać w ten sposób, że prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie tego przejęcia umowy o pracę przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, pod warunkiem że wynikający z tego podział umowy o pracę jest możliwy oraz nie powoduje pogorszenia warunków pracy ani nie stanowi zagrożenia dla gwarantowanej przez tę dyrektywę ochrony praw pracowniczych, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.

W wypadku gdyby taki podział okazał się niemożliwy do zrealizowania lub gdyby naruszał prawa tego pracownika, należałoby przyjąć zgodnie z art. 4 wspomnianej dyrektywy, że wynikające z tego ewentualne rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu leżącego po stronie przejmującego, nawet jeśli do rozwiązania dochodzi z inicjatywy pracownika.

Podpisy