Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
PEDRA CRUZA VILLALÓNA
przedstawiona w dniu 3 czerwca 2014 r.[1]

Sprawa C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
przeciwko
Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria)]

Polityka społeczna — Dyrektywa 2001/23/WE — Ochrona praw pracowniczych w przypadku przeniesienia własności przedsiębiorstwa — Artykuł 3 ust. 3 — Rozwiązanie układu zbiorowego obowiązującego zbywającego oraz przejmującego — Przedłużony okres obowiązywania układu zbiorowego — Skutki dla przejmującego

1. Austriacki Oberster Gerichtshof (sąd najwyższy) przedłożył Trybunałowi dwa pytania prejudycjalne dotyczące wykładni art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23/WE[2]. W szczególności sąd krajowy pyta, czy układ zbiorowy, którego czas obowiązywania zostaje warunkowo przedłużony po jego wypowiedzeniu (układ „o przedłużonym okresie obowiązywania"), stanowi „układ zbiorowy" w rozumieniu ww. dyrektywy. U źródeł przedstawionego pytania leży fakt, iż w Austrii tego typu układy „o przedłużonym okresie obowiązywania" pozostają w mocy do momentu zawarcia porozumienia indywidualnego między pracodawcą a pracownikami lub też zawarcia nowego układu.

2. Jak wiadomo, dyrektywa 2001/23 przyznaje pracownikom prawo do ochrony dotychczasowych warunków pracy w razie przeniesienia własności przedsiębiorstwa. Z tego względu kwestia rozstrzygająca, którą należy wyjaśnić, dotyczy tego, czy układ zbiorowy o przedłużonym okresie obowiązywania we wskazanym wyżej rozumieniu stanowi naturalną kontynuację istniejącego wcześniej układu zbiorowego, czy też przeciwnie, powinien zostać uznany za nowy układ zbiorowy, co z kolei oznaczałoby brak możliwości ochrony dotychczasowych warunków pracy przewidzianych we wcześniejszym układzie zbiorowym.

1 — Język oryginału: hiszpański.

2 — Dyrektywa Rady z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów działalności (Dz.U. L 82, s. 16).

I – **Ramy prawne**

A – *Prawo Unii*

3. Dyrektywa 2001/23 ustanawia wspólny system praw i obowiązków zbywającego przedsiębiorstwa oraz pracowników tegoż przedsiębiorstwa w przypadku przeniesienia jego własności. Dla celów niniejszego postępowania szczególne znaczenie mają art. 3 ust. 1, 3 i 4 rzeczonej dyrektywy, zgodnie z którymi:

„Artykuł 3

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 o 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)”.

4. Wyżej przytoczone przepisy, jak stwierdza dyrektywa 2001/23 w art. 8, nie pozbawiają państw członkowskich możliwości przyjęcia rozwiązań korzystniejszych dla pracowników:

„Artykuł 8

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”.

B – *Prawo krajowe*

5. Paragraf 8 Arbeitsverfassungsgesetz (ustawy regulującej stosunki pracy i organizację społeczną przedsiębiorstw, BGBl. 22/1974) określa przedmiot układów zbiorowych w następujący sposób:

„Układem zbiorowym w ramach jego terytorialnego, przedmiotowego i podmiotowego zakresu działania, o ile nie postanowiono inaczej, objęci są:

1) przedsiębiorcy i pracownicy, którzy w chwili przyjęcia układu byli jego stronami, lub stali się nimi później;

2) pracodawcy przejmujący przedsiębiorstwo lub część przedsiębiorstwa, którego zbywającym jest jeden z pracodawców wymienionych w ust. 1".

6. Paragraf 13 ustawy przewiduje, że układ zbiorowy może wywierać skutki również po jego rozwiązaniu w następujących okolicznościach:

„Po rozwiązaniu układu zbiorowego pozostają w mocy postanowienia dotyczące stosunków pracy objętych nim bezpośrednio przed jego rozwiązaniem, do czasu, gdy do tych stosunków nie znajdzie zastosowania nowy układ zbiorowy lub z odnośnymi pracownikami nie zostanie zawarte nowe porozumienie o charakterze indywidualnym".

7. Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (ustawa o dostosowaniu przepisów regulujących umowę o pracę, BGBl. 459/1993) w § 4 ust. 1 dokonuje transpozycji art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 w następujący sposób:

„Po przekazaniu przejmujący zachowa warunki zatrudnienia uzgodnione w układzie zbiorowym na takich samych warunkach, które miały zastosowanie do zbywcy, do chwili rozwiązania lub wygaśnięcia układu zbiorowego lub wejścia w życie albo zastosowania innego układu zbiorowego".

II – **Okoliczności faktyczne**

8. Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (zwana dalej „Wirtschaftskammer") oraz Österreichischer Gewerkschaftsbund (zwany dalej „Gewerkschaftsbund") wynegocjowały i zawarły, reprezentując przedsiębiorstwo należące do grupy zajmującej się transportem lotniczym, układ zbiorowy znajdujący zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw grupy, które nie zajmują się wyłącznie transportem regionalnym (zwany dalej „układem obowiązującym w spółce dominującej"). Równocześnie Wirtschaftskammer i Gewerkschaftsbund zawarły inny układ zbiorowy odnoszący się jedynie do spółki zależnej grupy (zwany dalej „układem obowiązującym w spółce zależnej").

9. Z powodu dużych strat poniesionych przez grupę w dniu 30 kwietnia 2012 r. zarząd spółki dominującej postanowił przenieść obsługę lotów do spółki zależnej. W tym celu doszło do przeniesienia własności przedsiębiorstwa na rzecz spółki zależnej, z zamiarem, aby pracownicy związani z obsługą lotów podlegali mniej korzystnym warunkom zatrudnienia wynikającym z układu zbiorowego obowiązującego w spółce zależnej.

10. Po przeniesieniu własności zarówno Wirtschaftskammer, jak i Gewerkschaftsbund wypowiedziały układ zbiorowy obowiązujący w spółce dominującej. Zgodnie z § 13 Arbeitsverfassungsgesetz wypowiedziany układ nadal wywiera skutki, które powstały przed wypowiedzeniem. Jest to tzw. przedłużony okres obowiązywania układu, który trwa aż do chwili zawarcia nowego układu lub wyraźnego porozumienia pomiędzy stronami.

11. Po przeniesieniu własności przedsiębiorstwa i wypowiedzeniu układu nowy pracodawca zaczął jednostronnie stosować obowiązujące w przedsiębiorstwie zasady, zgodnie z którymi znacznemu pogorszeniu uległy warunki wynagradzania przeniesionych pracowników. Jak wynika z postanowienia odsyłającego, wynagrodzenie pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwie przed dniem 1 kwietnia 2004 r. zostało obniżone o od 40% do 54%, przy czym wyliczenia te są kwestionowane przez Wirtschaftskammer.

12. Gewerkschaftsbund, reprezentując przeniesionych pracowników, nie zgadza się z decyzją spółki zależnej i domaga się zachowania skutków wypowiedzianego układu z uwagi na jego przedłużony okres obowiązywania. Z kolei Wirtschaftskammer, działając w imieniu spółki zależnej, przyjmuje, że układ o przedłużonym okresie obowiązywania nie jest „układem zbiorowym" ani w rozumieniu art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23, ani w rozumieniu § 4 ust. 1 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. Właśnie to jest przedmiotem postępowania przed austriackim Oberster Gerichtshof, w wyniku którego z kolei skierowano do Trybunału niniejsze pytanie prejudycjalne.

III – **Pytanie prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem Sprawiedliwości**

13. W dniu 17 czerwca 2013 r. do sekretariatu Trybunału Sprawiedliwości wpłynął wniosek Oberster Gerichtshof o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, w którym zadano następujące dwa pytania prejudycjalne:

„Czy zwrot użyty w art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23/WE, zgodnie z którym »zasady i warunki« ustanowione w układach zbiorowych, jakie stosowane były w stosunku do zbywającego, mają być nadal przestrzegane »na takich samych zasadach« »do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych«, należy interpretować w ten sposób, że objęte są nim także takie zasady i warunki, które zostały ustanowione w układach zbiorowych, a które zgodnie z prawem krajowym pozostają w mocy bezterminowo pomimo ich rozwiązania, dopóki inny układ zbiorowy nie wejdzie w życie albo zainteresowani pracownicy nie zawrą nowych porozumień indywidualnych?

Czy art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23/WE należy interpretować w ten sposób, że »zastosowanie innych układów zbiorowych« przejmującego obejmuje także dalsze obowiązywanie również rozwiązanych układów zbiorowych przejmującego w powyżej przedstawionym rozumieniu?".

14. Uwagi na piśmie przedstawiły strony postępowania głównego, rządy Republiki Federalnej Niemiec i Republiki Greckiej, a także Komisja.

IV – **Ocena**

A – *W przedmiocie dopuszczalności*

15. Wirtschaftskammer podniosła wiele zastrzeżeń w kwestii dopuszczalności pytania wniesionego przez Oberster Gerichtshof.

16. Po pierwsze, Wirtschaftskammer uważa, iż nie zostały spełnione wymogi przewidziane w art. 267 TFUE, ponieważ sąd odsyłający nie stawia pytań dotyczących wykładni lub ważności dyrektywy 2001/23, lecz pytania dotyczące jej stosowania. Po drugie, Wirtschaftskammer wskazuje, że organ odsyłający nie może dokonywać oceny faktów ani zapewnić przestrzegania zasady kontradyktoryjności, co pozbawia go statusu „sądu". Po trzecie, Wirtschaftskammer twierdzi, iż przedłożone pytanie ma charakter hipotetyczny, a udzielenie na nie odpowiedzi nie jest niezbędne dla rozstrzygnięcia sporu.

17. Jeżeli chodzi o okoliczność, że pytanie odnosi się do stosowania, a nie wykładni dyrektywy 2001/23, uważam, że zarzut ten jest bezpodstawny. Pytanie sformułowane przez Oberster Gerichtshof dotyczy bez wątpienia kwestii wykładni art. 3 ust. 3 wspomnianej dyrektywy. Sąd odsyłający ma wątpliwości, czy termin „układ zbiorowy" przewidziany w ww. przepisie obejmuje również układy zbiorowe „o przedłużonym okresie obowiązywania". Jest to kwestia, której zakres ogranicza się, co jest oczywiste, do wykładni przepisu prawa Unii, które to zadanie należy do zakresu jurysdykcji prejudycjalnej, którą art. 267 TFUE przyznaje Trybunałowi Sprawiedliwości.

18. Odnośnie do argumentu, zgodnie z którym sąd odsyłający nie jest uprawniony do dokonywania oceny okoliczności faktycznych, a także ryzyka naruszenia zasady kontradyktoryjności w postępowaniu głównym – uważam, że jest on również bezpodstawny. Trybunał Sprawiedliwości miał już sposobność badać w wyroku w sprawie Österreichischer Gewerkschaftsbund [3], czy Oberster Gerichtshof przy wykonywaniu swoich kompetencji doradczych w zakresie prawa pracy działał jako „sąd" w rozumieniu art. 267 TFUE. Co prawda w wyżej wymienionej sprawie Trybunał nie odniósł się wyraźnie do okoliczności, iż sąd odsyłający nie może oceniać okoliczności faktycznych, a zasada kontradyktoryjności podlega ograniczeniu, niemniej jednak nie wydaje mi się, aby takie dwie cechy postępowania głównego uzasadniały stanowisko odmienne do tego, które zostało przyjęte przez Trybunał Sprawiedliwości w 1998 r. w ww. sprawie.

19. Powszechnie wiadomo, że Trybunał Sprawiedliwości przyjmował szeroką wykładnię kryteriów wymaganych przez art. 267 TFUE dla tego, aby sąd mógł zwrócić się z pytaniem prejudycjalnym. Podejście takie ma zapewnić w jak największym stopniu jednolitą wykładnię prawa Unii, a także skuteczną gwarancję praw, które system prawny przyznaje jednostkom. W opinii przedstawionej w sprawie De Coster rzecznik generalny D. Ruiz-Jarabo Colomer jasno przedstawił względy polityki sądowniczej, które uzasadniają podobne podejście do właściwości prejudycjalnej z art. 267 TFUE [4].

20. Jak już miał okazję stwierdzić Trybunał Sprawiedliwości, wymóg kontradyktoryjności postępowania wynikający z art. 267 TFUE ma zapewnić stronom postępowania *minimum kontradyktoryjności w tym celu*, aby wniesione pytanie prejudycjalne wiernie odzwierciedlało kwestię, która wyłoniła się w trakcie postępowania [5]. Koncepcja minimum kontradyktoryjności doprowadziła Trybunał do uznania kompetencji do wniesienia pytania prejudycjalnego między innymi niemieckiej Vergabeüberwachungsausschuß des Bundes (związkowej komisji kontroli udzielania zamówień publicznych) [6], czy też hiszpańskich tribunales económico-administrativos (trybunałom gospodarczo-administracyjnym), a zatem instytucjom, w ramach których zasada kontradyktoryjności jest rozumiana w inny sposób niż w przypadku zwykłego postępowania sądowego.

21. Tym samym okoliczność, że obie strony w postępowaniu przed Oberster Gerichtshof w ramach postępowania konsultacyjnego w sprawach pracowniczych, takiego jak to przedstawione w aktach sprawy, miały możliwość przedłożenia uwag na piśmie na tych samych warunkach, wystarcza, aby Trybunał uznał, iż została spełniona przesłanka kontradyktoryjności postępowania głównego. Argument przedstawiony przez Wirtschaftskammer, jakoby okoliczności faktyczne zawarte w postanowieniu odsyłającym nie odpowiadały rzeczywistości, przy czym, zdaniem tej strony, nie można zakwestionować ich w postępowaniu głównym, nie jest czynnikiem, który podważałby sądowy charakter Oberster Gerichtshof w rozumieniu art. 267 TFUE.

3 — Wyrok z dnia 30 listopada 2000 r., C-195/98, EU:C:2000:655.

4 — Opinia w sprawie De Coster, C-17/00, EU:C:2001:366, pkt 73, 74.

5 — Porównaj wyroki: Corsica Ferries, C-18/93, EU:C:1994:195, pkt 12; Job Centre C-111/94, EU:C:1995:340, pkt 9; Dorsch Consult, C-54/96, EU:C:1997:413, pkt 31, jak i postanowienia: Borker, 138/80, EU:C:1980:162, pkt 4; Greis Unterweger 318/85, EU:C:1986:106, pkt 4.

6 — Wyroki: Dorsch Consult, EU:C:1997:413, pkt 31; Pardini, C-338/85, EU:C:1988:194; Corbiau, C-24/92, EU:C:1993:118.

22. Trzeci i ostatni zarzut dotyczy wskazywanej hipotetycznej natury przestawionych pytań. Zarzut ten zasadza się na tym, że sąd odsyłający opiera swoją ocenę na okolicznościach faktycznych, których autentyczność kwestionuje Wirtschaftskammer, oraz na konsultacyjnym i niewiążącym charakterze decyzji Oberster Gerichtshof wydawanych w ramach pracowniczego postępowania doradczego.

23. Uważam, że nie można uznać tego zarzutu. Orzecznictwo Trybunału kategorycznie stwierdza, iż pytanie prejudycjalne można uznać za niedopuszczalne, „jeżeli jest oczywiste, że wniosek o dokonanie wykładni prawa wspólnotowego nie pozostaje w żadnym związku ze stanem faktycznym lub przedmiotem sporu w postępowaniu przed sądem krajowym, jeżeli problem ma charakter hipotetyczny lub jeżeli Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego, koniecznymi do przedstawienia użytecznej odpowiedzi na przedłożone mu pytania”[7]. Warunki te zawsze podlegały ścisłej wykładni.

24. Z tego punktu widzenia trudno jest uznać, że pytania przedstawione przez Oberster Gerichtshof nie pozostają w żadnym związku z rzeczywistością, mają hipotetyczny charakter bądź też ze nie dostarczono niezbędnych elementów stanu faktycznego.

25. Wręcz przeciwnie, okoliczność, iż postępowanie toczące się przed Oberster Gerichtshof ma charakter konsultacyjny, w żaden sposób nie pozbawia pytania prejudycjalnego związku ze sporem. Trybunał miał już okazję badać dopuszczalność pytania prejudycjalnego przedstawionego w ramach takiego samego postępowania krajowego w innej sprawie, Österreichischer Gewerkschaftsbund, i charakter postępowania nie był wystarczającym powodem dla uznania odesłania prejudycjalnego za niedopuszczalne.

26. Ponadto oczywiste jest, że nie mamy do czynienia z pytaniem hipotetycznym. W rzeczywistości bowiem istnieje spór między przedsiębiorstwem i jego pracownikami, który to spór leży u podstaw dwóch postępowań, w tym postępowania konsultacyjnego, w ramach którego do Trybunału kierowane jest niniejsze pytanie prejudycjalne.

27. Na koniec należy dodać, że nawet jeżeliby przyznać, iż niektóre okoliczności, na których opiera się pytanie prejudycjalne, nie są dokładne, to i tak nie stanowiłoby to w niniejszym konkretnym przypadku wystarczającego powodu do stwierdzenia, że w pytaniu nie zawarto wystarczających okoliczności faktycznych do tego, aby Trybunał był w stanie udzielić na nie odpowiedzi. Dokładna kwota obniżki wynagrodzenia pracowników w niniejszym postępowaniu nie jest okolicznością faktyczną istotną z punktu widzenia udzielania odpowiedzi na pytanie prejudycjalne. W postępowaniu prejudycjalnym zmierza się jedynie do uzyskania odpowiedzi na pytanie o skutki układu zbiorowego o przedłużonym okresie obowiązywania oraz jego umiejscowienie w ramach przepisów dyrektywy 2001/23, co stanowi kwestię interpretacyjną, dla której dokładna wysokość obniżenia wynagrodzenia nie ma żadnego wpływu na kryterium, które dostarczy Trybunał Sprawiedliwości.

28. Wobec powyższego sugeruję, aby Trybunał Sprawiedliwości uznał pytanie prejudycjalne za dopuszczalne.

7 — Zobacz wyroki: Melki i Abdeli, C-188/10 i C-189/10, EU:C:2010:363, pkt 27; Della Rocca, C-290/12, EU:C:2013:235, pkt 29; Márquez Samohano, C-190/13, EU:C:2014:146, pkt 35.

B – *Co do istoty*

1. Uwagi wstępne

29. Na wstępie pragnę zwrócić uwagę na fakt, iż nie jest konieczne udzielenie odpowiedzi na obydwa pytania prejudycjalne zadane przez sąd odsyłający. Odpowiedź na pierwsze pytanie rozwiąże pośrednio drugie, tak że wystarczy udzielić szczegółowej odpowiedzi na pytanie pierwsze, z uwzględnieniem wątpliwości uzasadniających pytanie drugie.

30. Mówiąc ogólnie, Wirtschaftskammer twierdzi, że układ zbiorowy, który pozostaje w mocy w przypadkach określonych prawem krajowym (układ „o przedłużonym okresie obowiązywania") nie jest „układem zbiorowym" zgodnie z austriackim prawem pracy i z tego względu nie jest również układem zbiorowym w rozumieniu art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23. Na poparcie tego argumentu przedstawia on stanowisko części doktryny, zgodnie z którym przedłużone obowiązywanie układu zbiorowego nie oznacza jego dalszego istnienia, aczkolwiek przyznaje on też, że taka wykładnia nie jest tu jednomyślna. Wirtschaftskammer podkreśla również, że okres przedłużonego obowiązywania w niniejszym przypadku rozpoczął bieg od chwili, w której doszło do przeniesienia własności, co miałoby wykluczyć możliwość zastosowania art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23, który odnosi się wyłącznie do układów zbiorowych istniejących przed dniem przeniesienia własności.

31. Przeciwnego stanowiska bronią Gewerkschaftsbund, niemiecki rząd federalny, rząd grecki oraz Komisja. Zarówno niemiecki rząd federalny, jak i Komisja uważają, że to do prawa krajowego należy ustalanie istnienia układu zbiorowego. Natomiast niezależnie od tego kwestia skutków wywieranych przez układ w przypadku przeniesienia własności przedsiębiorstwa jest regulowana prawem Unii. Z tego punktu widzenia dalsze wywieranie skutków przez wypowiedziany układ stanowiłoby mechanizm, który zgodnie z celem art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 należy objąć zakresem tego przepisu. Takie stanowisko oznaczałoby, że układ o przedłużonym okresie obowiązywania, w zakresie, w jakim przedłuża skutki wypowiedzianego układu zgodnie z prawem krajowym, stanowi kontynuację, którą nabywca przedsiębiorca musi respektować przynajmniej w granicach zakreślonych przez wspomniany art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23.

32. Rząd grecki podziela wnioski Komisji oraz federalnego rządu niemieckiego, podkreślając jednak, że celem dyrektywy jest ochrona określonych skutków w czasie, niezależnie od formalnego źródła ich pochodzenia, tj. niezależnie od tego, czy chodzi o zwykły układ zbiorowy, czy też układ o przedłużonym okresie obowiązywania.

33. Jak wyjaśnię poniżej, uważam, że dyrektywa 2001/23 wymaga, aby państwa członkowskie zapewniły ochronę skutków układu zbiorowego w przypadku przeniesienia własności przedsiębiorstwa również w sytuacji, gdy skutki te są wynikiem przepisu, który przedłuża je do czasu zawarcia nowego układu zbiorowego lub obustronnego porozumienia stron. Podobnie jak Komisja, niemiecki rząd federalny oraz rząd grecki uważają że takie rozwiązanie jest najbardziej spójne z celem omawianej dyrektywy, jakim jest nic innego, jak zapewnienie równowagi między interesami przedsiębiorstwa i pracowników w trakcie przenoszenia własności przedsiębiorstwa, tj. wtedy gdy pracownicy znajdują się na słabszej pozycji, czemu stara się zaradzić dyrektywa.

2. Pojęcie „układu zbiorowego" zawarte w art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23

34. Aby udzielić odpowiedzi na pytanie Oberster Gerichtshof konieczne jest określenie w pierwszej kolejności zakresu art. 3 ust. 3. Zasadniczo należy rozważyć, czy termin „układy zbiorowe", o którym mowa w przepisie, stanowi pojęcie autonomiczne prawa Unii, czy też przeciwnie, jego zdefiniowanie należy do państw członkowskich.

35. W orzecznictwie wielokrotnie stwierdzano, że pojęcia używane w przepisach prawa Unii mają co do zasady charakter autonomiczny. Trybunał stwierdza tak w większości przypadków w słusznym celu, jakim jest zapewnienie jak najbardziej jednolitej wykładni przepisów prawa Unii [8]. Wyłącznie w przypadkach gdy akt prawa Unii zawiera wyraźne odesłanie do prawa krajowego państw członkowskich lub gdy wyrażenie będące przedmiotem wykładni nie pozwala na jego jednolite odczytanie, Trybunał odmawia dokonania wykładni autonomicznej.

36. W przypadku dyrektywy 2001/23 oraz poprzedzającej ją dyrektywy 77/187 interpretacja pojęć autonomicznych ma szczególny charakter, ponieważ obydwa te akty dokonały częściowej, a nie całkowitej, harmonizacji w tej dziedzinie. Trybunał Sprawiedliwości wielokrotnie stwierdzał, począwszy od roku 1985 r. i sprawy Mikkelsen, że dyrektywa 2001/23, tak jak poprzedzająca ją dyrektywa, dokonała jedynie *częściowej harmonizacji* i „nie ma na celu wprowadzenia jednolitego poziomu ochrony w całej Wspólnocie na podstawie wspólnych kryteriów” [9]. Z tego względu „na dyrektywę 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” [10].

37. Częściowy charakter harmonizacji staje się oczywisty ze względu na sposób, w jaki potraktowano kwestię zdefiniowania umów o pracę. W sprawie Wendelboe Trybunał stwierdził, że „istnienie lub nieistnienie umowy o pracę w dniu przekazania w rozumieniu art. 3 ust. 1 dyrektywy należy badać na podstawie przepisów prawa krajowego, bez uszczerbku jednak dla bezwzględnie obowiązujących przepisów dyrektywy” [11]. Dyrektywa nie determinuje przecież kwestii *powstania* stosunku pracy, które to zagadnienie podlega prawu krajowemu i w rezultacie należy do sądu krajowego. Przeciwnie, dyrektywa zajmuje się zapewnieniem wspólnego minimalnego systemu w odniesieniu do *skutków* stosunku pracy w trakcie przenoszenia własności przedsiębiorstwa.

38. Właśnie takie rozróżnienie powstania i skutków stosunku pracy pozwala na zrozumienie zarówno treści dyrektywy 2001/23, w szczególności art. 3, jak i orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Orzecznictwo Trybunału podkreśla przede wszystkim troskę o zapewnienie minimalnego wspólnego standardu w przypadku przeniesienia własności przedsiębiorstwa, bez potrzeby tworzenia przy tym autonomicznych konstrukcji typowych dla prawa pracy. Wreszcie Trybunał koncentruje się na bardziej praktycznych zagadnieniach związanych z dyrektywą 2001/23, nie poświęcając zbyt dużej uwagi kwestiom terminologicznym. Podejście to znajduje oparcie, jak przed chwilą wskazywałem, w brzmieniu omawianej dyrektywy.

39. Pierwsza kwestia, na jaką należy zwrócić uwagę w przypadku dyrektywy 2001/23, to jej tytuł. W tytule tym brak jest odniesień do rodzajów umów o pracę lub układów zbiorowych, a jedynie do „praw pracowniczych”, i stanowi się ponadto, że celem tego środka jest „ochrona” rzeczonych praw. Podobnie rozdział II dyrektywy 2001/23 zatytułowany jest „Ochrona praw pracowników”, co ma przypominać, że celem dyrektywy jest zachowanie warunków pracy w trakcie przenoszenia własności przedsiębiorstwa. Chodzi zatem o *skutki*, jakie wywiera przeniesienie własności na prawa pracownicze.

40. Artykuł 3 dyrektywy potwierdza jeszcze bardziej taki tok rozumowania, podkreślając wagę „praw i obowiązków” pracowników i pozostawiając na drugim planie kwestię ich źródła. W podobnym duchu w art. 3 ust. 1 prawodawca odnosi się do praw i obowiązków wynikających z „umowy o pracę” lub „stosunku pracy”. Decydujące znaczenie ma fakt istnienia prawa lub obowiązku, a nie ich formalne źródło.

8 — Zobacz wyroki: Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, pkt 11; SENA, C-245/00, EU:C:2003:68, pkt 23; A, C-523/07, EU:C:2009:225, pkt 34; Padawan, C-467/08, EU:C:2010:620, pkt 32.

9 — Wyrok Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, 105/84, EU:C:1985:331, pkt 16.

10 — Wyroki: Daddy’s Dance Hall, 324/86, EU:C:1988:72, pkt 16; Martin i in., C-4/01, EU:C:2003:594, pkt 41; Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, pkt 23.

11 — Wyrok Wendelboe, 19/83, EU:C:1985:54, pkt 16.

41. Wskazane podejście powinno znaleźć również zastosowanie do układów zbiorowych. Artykuł 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 posługuje się systematyką podobną jak art. 3 ust. 1, podkreślając w pierwszej kolejności konieczność przestrzegania „zasad i warunków" ustanowionych w układzie zbiorowym. Ponownie w treści dyrektywy uwydatnione zostaje to, co okazuje się mieć największe znaczenie w rozdziale II, tj. „ochrona" praw. Kwestia źródła tych praw ma znaczenie drugorzędne.

42. Pierwszeństwo, jakie przyznaje się skutkom praw pracowniczych wobec ich pochodzenia, wynika również z celów dyrektywy 2001/23. W motywie 2 podkreśla się znaczenie i częstotliwość, jakimi charakteryzują się w dobie rozwoju gospodarczego zmiany w strukturze przedsiębiorstw, w ramach których następuję przejście zakładów między przedsiębiorstwami [12]. Prawodawca unijny uznał za konieczne zapewnienie, o czym stanowi w motywie 3 dyrektywy, „ochrony pracowników w przypadku zmian pracodawcy", dodając: „*w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw*".

43. W związku z tym, zgodnie ze wcześniejszymi rozważaniami, uważam, że dyrektywa 2001/23 nie posługuje się autonomicznym pojęciem „układu zbiorowego". W zgodzie z wyrokiem w sprawie Wendelboe uważam, podobnie jak Komisja, że kwestię istnienia lub nieistnienia układu zbiorowego należy ustalić na podstawie przepisów prawa krajowego. Dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie tego, by w razie przeniesienia własności przedsiębiorstwa zapewnić *ochronę praw pracowniczych*, wywodzonych w tym przypadku z układów zbiorowych, niezależnie od tego, jakie jest ich formalne źródło. Dyrektywa 2001/23 zmierza po powstaniu praw i obowiązków pracowników na podstawie prawa krajowego do ochrony warunków pracy w trakcie dokonywania przeniesienia własności przedsiębiorstwa [13].

44. W rezultacie zadaniem Trybunału Sprawiedliwości jest stwierdzenie, czy „zasady i warunki ustanowione we wszystkich układach zbiorowych", o których mowa w art. 3 ust. 3 dyrektywy, obejmują zasady i warunki wynikające z układu o przedłużonym okresie obowiązywania, którą to kwestię rozważę poniżej.

3. Warunki wynikające z układu o przedłużonym okresie obowiązywania

45. Układ o przedłużonym okresie obowiązywania, jak wynika z akt, oznacza w przypadku Austrii przedłużenie skutków wcześniej istniejącego układu zbiorowego o *słabym i tymczasowym* charakterze. Chodzi tu o przedłużenie o słabym charakterze w tym sensie, że jego zasięg może zostać zmieniony poprzez indywidualne porozumienie stron. Przedłużenie to jest tymczasowe, ponieważ jego obowiązywanie kończy się w momencie zawarcia nowego układu zbiorowego.

46. Niemniej jednak najbardziej charakterystyczną cechą układu zbiorowego o przedłużonym okresie obowiązywania jest jego ustawowe umocowanie. W Austrii, i jak się wydaje również w kilku innych państwach członkowskich, układ zbiorowy nie przekształca się w układ o przedłużonym okresie obowiązywania w wyniku decyzji jednej lub obydwu stron stosunku pracy. Zbiorowy układ pracy staje się układem o przedłużonym okresie obowiązywania, ponieważ prawodawca w enumeratywnie wymienionych przypadkach i w celu zachowania pewności prawa w stosunku pracy wyraźnie przewidział utrzymanie słabszego i tymczasowego obowiązywania układu [14].

12 — „Tendencjom ekonomicznym towarzyszą, zarówno na poziomie krajowym, jak i Wspólnoty, zmiany w strukturze przedsiębiorstw, poprzez przejęcie przedsiębiorstw, zakładów lub ich części na innych pracodawców w rezultacie przeniesienia własności lub łączenia".

13 — Zobacz P. Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, 2e éd., LGDJ, Paris 2002, s. 432.

14 — Paragraf 13 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

47. W związku z tym strony stosunku pracy w momencie zawierania umowy o pracę podlegającej układowi zbiorowemu wiedzą, że ewentualne przedłużenie działania układu zbiorowego nie wynika z postanowień samego układu (czy porozumienia stron), lecz że możliwość taka została wprost przewidziana przez ustawodawcę krajowego i ma na celu zapewnić stabilność w czasie stosunku pracy. O czym była mowa powyżej, przedłużone działanie ma na celu jedynie osłabione i tymczasowe utrzymanie układu w imię pewności prawa. Chodzi zatem o technikę utrzymania w mocy praw i obowiązków, jakie układ ten przyznaje pracownikom i pracodawcy.

48. Z tego punktu widzenia kwestia, czy układ o przedłużonym okresie obowiązywania formalnie „jest" lub też nie jest układem zbiorowym zgodnie z prawem krajowym, nie ma decydującego znaczenia z punktu widzenia dyrektywy 2001/23. Ostatecznie celem dyrektywy jest zapewnienie określonego utrzymania warunków pracy pracownikom w określonym okresie w przypadku przeniesienia własności przedsiębiorstwa. Jak już wskazałem wcześniej, uzasadnieniem dla treści art. 3 dyrektywy 2001/23 jest nie źródło tych praw, lecz raczej ich skutki.

49. Prawa obowiązki pracownika, niezależnie od tego, czy zostały przewidziane w umowie o pracę, czy układzie zbiorowym, należy chronić w warunkach określonych w dyrektywie 2001/23. Niemniej jednak skoro prawo krajowe przewiduje, że w celu uniknięcia sytuacji próżni luki prawnej prawa i obowiązki zostają utrzymane chociażby, na co zwracałem uwagę, w sposób słabszy i tymczasowy, przyjmuję, że takie utrzymanie zgodnie z rozdziałem II dyrektywy 2001/23 należy interpretować jako naturalne przedłużenie praw i obowiązków nabytych wcześniej przez pracownika. Przedłużony okres obowiązywania układu ma przede wszystkim na celu danie gwarancji, przy zachowaniu jedynie status quo w interesie pewności prawa. W takim przypadku prawa i obowiązki wynikające z układu o przedłużonym okresie obowiązywania w ramach zwykłej kontynuacji wcześniejszej sytuacji stanowią „zasady i warunki ustanowione".

50. Wskazana wykładnia znajduje także potwierdzenie w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości. W wyroku w sprawie Werhof odrzucono możliwość wywierania dalszych skutków przez klauzulę umowną zawierającą odesłanie o charakterze dynamicznym do przyszłych układów, argumentując to tym, że „celem dyrektywy [2001/23] nie była ochrona oczekiwań ani tym samym ewentualnych korzyści wynikających z przyszłego rozwoju układów zbiorowych"[15]. Oznacza to, że dyrektywa 2001/23 nie ma na celu utrwalania stosunku umownego w nieskończoność, zwłaszcza gdy takie utrwalenie obejmowałoby prawa nie obecne, lecz przyszłe. Tego rodzaju utrzymanie zaburzałoby równowagę stosunku umownego pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, co wykluczają zarówno dyrektywa 2001/23, jak i orzecznictwo.

51. Istnienie wyraźnego przepisu obowiązującego w chwili zawierania umowy i ustanawiającego utrzymanie praw i obowiązków przewidzianych w układzie zbiorowym w sposób słabszy i tymczasowy w imię pewności prawa dalekie jest od „zwykłej ekspektatywy" lub „hipotetycznej korzyści wynikającej z przyszłych układów zbiorowych"[16]. Stronom stosunku pracy nie przyznaje się samej ekspektatywy, lecz konkretną i rzeczywistą korzyść: pewność, że układ zbiorowy do czasu zawarcia nowego układu lub wyraźnego porozumienia stron nadal będzie wywierał skutki, aczkolwiek o określonym charakterze.

52. Powyższemu wnioskowi można przeciwstawić argument odnoszący się do wykładni literalnej, zgodnie z którym obowiązek przestrzegania w dalszym ciągu zasad i warunków ustanowionych we wszystkich układach zbiorowych ograniczony jest zgodnie z art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 „do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych lub do wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych". Przyjmuję jednak, że przepis ten odnosi się do przypadków rozwiązania lub wygaśnięcia sensu stricto, w których prawo krajowe nie przewiduje w podobnej sytuacji żadnej

15 — C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 29.

16 — Ibidem.

formy układu zbiorowego w imię pewności prawa. Z kolei w przypadkach, w których prawo krajowe wyraźnie przewiduje przedłużenie układu, i to przed jego rozwiązaniem lub wygaśnięciem, art. 3 ust. 3 należy interpretować w sposób, który gwarantuje zachowanie równowagi w ramach stosunku pracy nie tylko jeżeli chodzi o świadczenia obu stron, ale również zakres obowiązywania w czasie.

53. W rzeczywistości bowiem troska o zachowanie równowagi w stosunkach między pracodawcą i pracownikiem znajduje wyraz zarówno w brzmieniu dyrektywy 2001/23, jak i w orzecznictwie [17]. To właśnie w imię tej równowagi przepis prawa krajowego, którym się zajmujemy, stara się uniknąć gwałtownych zmian wynikających z układu ram prawnych regulujących stosunek pracy. W zakresie w jakim zostają spełnione wymienione wcześniej warunki, tj. istnienie wyraźnego przepisu w tym zakresie i wskazane utrzymanie skutków układu zbiorowego, uważam, że nie tylko nie dojdzie do naruszenia wspomnianej równowagi, lecz przeciwnie, ulegnie ona wzmocnieniu.

54. Wreszcie w celu zachowania równowagi w ramach stosunku pracy dyrektywa 2001/23 przewiduje, że państwa członkowskie mogą ograniczyć okres utrzymania warunków pracy przewidzianych w układzie zbiorowym, o ile okres ten nie będzie krótszy niż rok. W tych okolicznościach rozsądne jest, aby układ zbiorowy o przedłużonym okresie obowiązywania utrzymał istniejące wcześniej warunki pracy we wskazany już słabszy i tymczasowy sposób. Praktyka stosowana w poszczególnych państwach członkowskich, w których występuje mechanizm przedłużonego obowiązywania układów, określi w oparciu o doświadczenie w stosunkach pracy, czy należy ograniczyć w czasie zachowanie skutków. Rozstrzygnięcie tej kwestii należy oczywiście do poszczególnych państw członkowskich.

55. W związku z tym proponuję Trybunałowi, aby dokonał wykładni art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 w taki sposób, że warunki uzgodnione wcześniej w układzie zbiorowym obejmują również warunki utrzymane w czasie na podstawie przepisu prawa krajowego poprzedzającego wygaśniecie układu zbiorowego, na podstawie którego to przepisu gwarantuje się utrzymanie tego układu zbiorowego w sposób słabszy i tymczasowy po jego wygaśnięciu.

V – **Wnioski**

56. Mając na uwadze powyższe rozważania, proponuję, aby Trybunał udzielił następującej odpowiedzi na pytanie prejudycjalne przedłożone mu przez Oberster Gerichtshof:

Artykuł 3 ust. 3 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów działalności należy interpretować w ten sposób, że warunki uzgodnione wcześniej w układzie zbiorowym obejmują również warunki utrzymane w czasie na podstawie przepisu prawa krajowego poprzedzającego wygaśniecie układu zbiorowego, na podstawie którego to przepisu gwarantuje się utrzymanie tego układu w sposób słabszy i tymczasowy po jego wygaśnięciu.

17 — Jak stwierdził Trybunał: „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” (wyrok Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 25).