WYROK TRYBUNAŁU (pierwsza izba)
z dnia 26 maja 2005 r. *

W sprawie C-478/03

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez House of Lords (Zjednoczone Królestwo) postanowieniem z dnia 10 listopada 2003 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 listopada 2003 r., w postępowaniu:

Celtec Ltd

przeciwko

Johnowi Astleyowi i in.,

TRYBUNAŁ (pierwsza izba),

w składzie: P. Jann, prezes izby, K. Lenaerts (sprawozdawca), N. Colneric, E. Juhász i E. Levits, sędziowie,

* Język postępowania: angielski.

rzecznik generalny: M. Poiares Maduro,
sekretarz: L. Hewlett, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 2 grudnia 2004 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Celtec Ltd przez J. Bowersa, QC, i przez P. Watson, A. Sendalla i J. Lewisa, barristers,

— w imieniu J. Astleya i in. przez G. Millara, QC, i T. Lindena, barrister,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez G. Rozeta i N. Yerrell, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 27 stycznia 2005 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 ust. 1 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 zakładów (Dz.U. L 61, str. 26).

2 Wniosek ten złożony został w ramach sporu pomiędzy spółką Celtec Ltd (zwaną dalej „Celtec") a J. Astleyem, J. Owens i D.L. Hawkes [powodami w pierwszej instancji, przeciwko którym wniesiono odwołanie do sądu odsyłającego, zwanymi dalej „J. Astley i in."] w przedmiocie ustalenia okresu nieprzerwanego zatrudnienia, na który ci ostatni mogą się powołać jako byli urzędnicy, których dotyczy prywatyzacja programów szkolenia zawodowego w Zjednoczonym Królestwie.

Ramy prawne

Uregulowania wspólnotowe

3 Na podstawie art. 1 ust. 1 dyrektywy 77/187 ma ona zastosowanie do przejęć przedsiębiorstw, zakładów lub części zakładów przez innego pracodawcę w wyniku umownego przeniesienia własności lub łączenia.

4 W rozumieniu art. 2 dyrektywy 77/187 zbywający oznacza „każdą osobę fizyczną lub prawną, która w związku z przejęciem w rozumieniu art. 1 ust. 1 przestaje być pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu", a przejmujący oznacza „każdą osobę fizyczną lub prawną, która z powodu przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 staje się pracodawcą w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu" [tłumaczenie nieoficjalne, podobnie jak wszystkie cytaty z tej dyrektywy poniżej].

5 Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 stanowi:

„Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejących w dacie przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 przechodzą w wyniku tego przejęcia na przejmującego.

Państwa członkowskie mogą ustalić, że zbywający jest, również po dacie przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 oraz wraz z przejmującym, odpowiedzialny za zobowiązania wynikające z umowy o pracę lub ze stosunku pracy".

Uregulowania krajowe

6 Dyrektywa 77/187 transponowana została do prawa brytyjskiego rozporządzeniem z 1981 r. o przejęciu przedsiębiorstwa — ochronie zatrudnienia [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981].

7 Na podstawie art. 155 ustawy z 1996 r. o prawach pracowników (Employment Rights Act) pracownik najemny ma prawo do odprawy w związku ze zwolnieniem z pracy z przyczyn ekonomicznych tylko wtedy, gdy na dzień będący punktem odniesienia zatrudniony był nieprzerwanie przez okres co najmniej dwóch lat. Na podstawie art. 162 tej samej ustawy wysokość wyżej wspomnianej odprawy uzależniona jest od liczby lat nieprzerwanego zatrudnienia, nieprzekraczającej jednakże 20 lat.

8 Na podstawie art. 218 ust. 1 wyżej wspomnianej ustawy pojęcie nieprzerwanego zatrudnienia dotyczy zatrudnienia u tego samego pracodawcy. Ustęp 2 tego samego artykułu zawiera jednakże unormowanie szczególne dla sytuacji przejęcia przedsiębiorstwa, zgodnie z którym „[j]eżeli placówka handlowa, zakład lub przedsiębiorstwo (niezależnie od tego, czy zostały utworzone na podstawie ustawy) przejęte zostają przez jedną osobę od drugiej, [...] okres zatrudnienia pracownika w placówce handlowej, zakładzie lub przedsiębiorstwie w chwili przejęcia zalicza się jako okres zatrudnienia u przejmującego, [a] przejęcie nie przerywa ciągłości okresu zatrudnienia".

Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu i pytania prejudycjalne

Reforma szkolenia zawodowego w Zjednoczonym Królestwie

9 Do roku 1989 Department of Employment (ministerstwo pracy Zjednoczonego Królestwa, zwane dalej „ministerstwem") zarządzało, za pośrednictwem 60 lokalnych agencji, programami szkolenia zawodowego dla młodzieży i bezrobotnych w Anglii i Walii.

10 W roku 1989 rząd Zjednoczonego Królestwa podjął decyzję o przekazaniu części swych zadań z zakresu szkolenia zawodowego podmiotom prywatnym kierowanym przez pracodawców — Training and Enterprise Councils (rady ds. szkolenia i przedsiębiorczości, zwane dalej „radami TEC"). Utworzone zostały zatem przez różne związki pracodawców 82 rady TEC. Owe 82 rady TEC przejęły działalność lokalnych agencji ministerstwa, a także środki dla nich przypadające. Wszystkie rady TEC funkcjonowały już w listopadzie 1991 r.

11 W ramach tej prywatyzacji zwrócono się do urzędników zatrudnionych przez lokalne agencje ministerstwa o dobrowolne zgłaszanie się do czasowego — na okres trzech lat — oddelegowania do jednej z rad TEC. W okresie oddelegowania zainteresowani zachowywali swój status urzędników.

12 W grudniu 1991 r. wyżej wspomniany rząd zwrócił się do rad TEC o przyjęcie statusu pracodawcy w odniesieniu do całości ich personelu najpóźniej przed upływem 5 roku ich działalności.

13 Wobec zaniepokojenia wyrażonego przez rady TEC ministerstwo w 1992 r. zawarło z nimi porozumienie definiujące ich wzajemne zobowiązania w sytuacji, gdyby oddelegowani urzędnicy wybrali całkowite podporządkowanie jednemu z rad TEC. Porozumienie to zawierało w szczególności postanowienia dotyczące praw nabytych przez oddelegowanych urzędników, w których rząd Zjednoczonego Królestwa zobowiązywał się do pomocy finansowej radzie TEC, gdyby w przypadku zwolnienia byłego urzędnika sąd zadecydował, że okresy zatrudnienia tego ostatniego kolejno w ramach służby publicznej oraz na rzecz tej rady TEC winno uważać się za okresy nieprzerwane dla celów ustalenia uprawnień zainteresowanego.

Sytuacja J. Astleya i in. w postępowaniu przed sądem krajowym

14 W Walii działalność lokalnej agencji Wrexham wraz z jej lokalami, systemem informatycznym i bazami danych przejęta została przez radę TEC północno-wschodniej Walii (North East Wales TEC, zwany dalej „Newtec"). Newtec rozpoczął swą działalność we wrześniu 1990 r. Inna z rad TEC, Targed, przejęła działalność oraz lokale lokalnej agencji Bangor. W dniu 1 kwietnia 1997 r. Newtec i Targed połączyły się tworząc Celtec.

15 Po utworzeniu Newtec lokalne agencje Wrexham oraz Bangor oddelegowały 43 swych urzędników do tej rady TEC na okres trzech lat. Po upływie okresu ich oddelegowania 18 spośród nich zrezygnowało ze służby publicznej i zatrudniło się jako pracownicy Newtec.

16 J. Astley, D.L. Hawkes i J. Owens wstąpili do służby publicznej odpowiednio w dniach 31 sierpnia 1973 r., 4 listopada 1985 r. oraz 21 kwietnia 1986 r. Jako odpowiedzialni za funkcjonowanie szkolenia zawodowego na północy Walii, oddelegowani zostali do Newtec. Po upływie okresu trzech lat oddelegowania zdecydowali się na wystąpienie ze służby publicznej i pracę dla Newtec. Data ich wystąpienia zbiegła się z datą ich zatrudnienia przez Newtec. Ich umowa o pracę z tym ostatnim zaczęła obowiązywać w odniesieniu do D.L. Hawkes i J. Owens w dniu 1 lipca 1993 r., a jeżeli chodzi o J. Astleya — w dniu 1 września 1993 r.

17 W 1998 r. D.L. Hawkes została zwolniona przez Celtec, który odmówił jej uznania ciągłości zatrudnienia od dnia jej wstąpienia do służby publicznej. J. Astley i J. Howkes obawiali się ze swej strony zwolnienia w niedalekiej przyszłości. Wszyscy troje złożyli zatem do Abergele Employment Tribunal (sądu pracy w Abergele) pozew o ustalenie okresu nieprzerwanego zatrudnienia, na który mogą się powołać, utrzymując, że okres ten powinien obejmować zarówno okres pracy w służbie publicznej, jak i okresy przepracowane w Newtec oraz w Celtec.

Postępowanie sądowe w Zjednoczonym Królestwie

18 Wyrokiem z dnia 22 grudnia 1999 r. Abergele Employment Tribunal uznał, że w sporze między Celtec a J. Astleyem i in. ma miejsce przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 77/187. W punkcie 11 uzasadnienia tego wyroku przejęte przedsiębiorstwo zdefiniowane jest w następujący sposób: „chodzi o zarządzanie działaniami finansowanymi przez rząd na rzecz przedsiębiorczości oraz szkolenia zawodowego powyżej 16 roku życia w Anglii i Walii, a także systemami

informatycznymi i bazami danych, personelem i niektórymi lokalami". Podkreślając znaczenie kadry dla wykonywania działalności tego przedsiębiorstwa, wyżej wskazany Tribunal uznał, że oddelegowanie urzędników z ministerstwa do rad TEC stanowiło w tym kontekście ważny składnik tego przedsiębiorstwa i jego przejęcia.

19 Abergele Employment Tribunal orzekł, że J. Astley i in. mogli w tych okolicznościach powołać się na nieprzerwany okres zatrudnienia począwszy od daty zatrudnienia ich w służbie publicznej.

20 Wyrokiem z dnia 5 października 2001 r. Employment Appeal Tribunal (apelacyjny sąd pracy) uwzględnił apelację wniesioną przez Celtec od orzeczenia Abergele Employment Tribunal. Uznał on, że przejęcie tego przedsiębiorstwa nastąpiło we wrześniu 1990 r. tj. dużo wcześniej niż J. Astley i in. zostali zatrudnieni przez Newtec.

21 Wyrok ten uchylony został wyrokiem Court of Appeal [sądu apelacyjnego] (England & Wales) z dnia 19 lipca 2002 r. Orzekł on po pierwsze, że art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 obejmuje hipotezę przejęcia przedsiębiorstwa rozłożonego na kilka lat, a po drugie, że Abergele Employment Tribunal słusznie uznał, że umiejętności zawodowe urzędników oddelegowanych przez ministerstwo do Celtec stanowiły część przejmowanego przedsiębiorstwa.

22 Celtec wniósł odwołanie od tego ostatniego wyroku do House of Lords [Izby Lordów], która uznała za konieczne zawiesić postępowanie i przedłożyć Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:

„1) Czy sformułowania »prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w dacie przejęcia« zawarte w art. 3 ust. 1

dyrektywy 77/187 [...] należy interpretować w ten sposób, że istnieje dokładnie określony moment, w którym przejęcie przedsiębiorstwa lub jego części uznaje się za zakończone i przejęcie praw i obowiązków zgodnie z art. 3 ust. 1 jest dokonane?

2) W razie udzielenia pozytywnej odpowiedzi na pierwsze pytanie — w jaki sposób ten dokładnie określony moment winien zostać zidentyfikowany?

3) W razie udzielenia negatywnej odpowiedzi na pierwsze pytanie — w jaki sposób należy interpretować wyrażenie »data przejęcia« w art. 3 ust. 1?".

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

23 Przede wszystkim należy stwierdzić, że orzeczenie odsyłające oparte jest na ustaleniu dokonanym przez Abergele Employment Tribunal w wyroku z dnia 22 grudnia 1999 r., zgodnie z którym przejęcie będące przedmiotem sporu w sprawie przed sądem krajowym, dokonane pomiędzy ministerstwem a Newtec, wchodzi w zakres zastosowania dyrektywy 77/187.

24 Dokonawszy tego uściślenia, należy poddać wspólnej analizie dwa pierwsze z przedłożonych pytań, poprzez które sąd odsyłający zasadniczo zmierza do ustalenia, czy w kontekście art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 należy uznać, że istnieje dokładnie określony moment, w którym uważa się za dokonane przejęcie danego przedsiębiorstwa oraz praw i obowiązków zbywającego wynikających ze stosunków pracy łączących go z zatrudnianymi pracownikami, a jeżeli tak, to w jaki sposób możliwe jest dokładne określenie tego momentu.

25 Aby właściwie odpowiedzieć na te dwa pytania, ważne jest uwzględnienie celu dyrektywy 77/187, a w szczególności celu jej art. 3 ust. 1.

26 Jak wielokrotnie już Trybunał orzekał (zob. w szczególności wyroki z dnia 25 lipca 1991 r. w sprawie C-362/89 D'Urso i in., Rec. str. I-4105, pkt 9; z dnia 12 listopada 1998 r. w sprawie C-399/96 Europièces, Rec. str. I-6965, pkt 37), celem dyrektywy 77/187 jest zapewnienie ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie im pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach jak te uzgodnione ze zbywającym. Przedmiotem wyżej wskazanej 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 (zob. wyrok z dnia 17 grudnia 1987 r. w sprawie 287/86 Ny Mølle Kro, Rec. str. 5465, pkt 25).

27 Przepisy mające zastosowanie w razie przejęcia przedsiębiorstwa lub zakładu przez innego pracodawcę mają zatem za zadanie ochronę, w interesie pracowników i w zakresie w jakim to tylko możliwe, istniejących stosunków pracy, które stanowią część przejmowanej całości gospodarczej (wyrok z dnia 16 grudnia 1992 r. w sprawach połączonych C-132/91, C-138/91 i C-139/91 Katsikas i in., Rec. str. I-6577, pkt 21).

28 W tym celu art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 obejmuje prawa i obowiązki wynikające dla zbywającego z umowy o pracę lub stosunku pracy zawartych z pracownikami istniejących w dacie przejęcia i łączących go z tymi pracownikami, którzy w celu wykonania swych zadań zostają przypisani przedsiębiorstwu przejmowanemu lub przejmowanej części przedsiębiorstwa lub zakładu (zob. ww. wyrok w sprawie D'Urso i in., pkt 10).

29 W tym kontekście odniesienie do pojęcia „daty przejęcia" zawarte w art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 ma na celu wskazanie pracowników mogących powołać się na wprowadzoną przez ten przepis ochronę. Z ochrony tej korzystają zatem ci

pracownicy przejmowanej jednostki, których umowa o pracę lub stosunek pracy trwał w „dacie przejęcia", w odróżnieniu od tych, którzy nie byli już zatrudnieni przez zbywającego w tej dacie (zob. wyrok z dnia 7 lutego 1985 r. w sprawie 19/83 Wendelboe i in., Rec. str. 457, pkt 13 i 15) oraz tych zatrudnionych przez przejmującego już po tej dacie (zob. ww. wyrok w sprawie Ny Mølle Kro, pkt 24–26).

30 Zarówno wybór słowa „data", jak i względy pewności prawnej, prowadzą do stwierdzenia, że zgodnie z zamiarem prawodawcy wspólnotowego pracownicy uprawieni do skorzystania z ochrony wprowadzonej przez art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 winni być wskazani w dokładnie określonym momencie operacji przejęcia, a nie w odniesieniu do dłuższego lub krótszego upływu czasu, w którym się ona dokonuje.

31 Tak jak wynika to z samego sformułowania art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187, pojęcie przejęcia zawarte w wyrażeniu „data przejęcia", o którym mowa w tym przepisie, należy rozpatrywać „w rozumieniu art. 1 ust. 1 [tej dyrektywy]".

32 Z tego ostatniego przepisu wynika, że dyrektywa 77/187 ma zastosowanie do przejęć przedsiębiorstw, zakładów lub części zakładów przez „innego pracodawcę". Zgodnie z brzmieniem drugiego motywu wyżej wskazanej dyrektywy ma ona na celu ochronę pracowników „w przypadku zmiany pracodawcy". W art. 2 tej samej dyrektywy pojęcia „zbywającego" i „przejmującego" zdefiniowane są przez odniesienie odpowiednio do utraty oraz nabycia statusu „pracodawcy w odniesieniu do przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu".

33 Zresztą wielokrotnie już orzekano, że dyrektywa 77/187 ma zastosowanie od momentu, w którym następuje zmiana osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za działalność przedsiębiorstwa, bez potrzeby ustalania, czy przeniesiona została własność przedsiębiorstwa (zob. ww. wyrok w sprawie Ny Mølle Kro, pkt 12; wyrok z dnia 10 lutego 1988 r. w sprawie 324/96 Daddy's Dance Hall, Rec. str. 739, pkt 9; wyrok z dnia 5 maja 1988 r. w sprawach połączonych 144/87 i 145/87 Berg et Busschers, Rec. str. 2559, pkt 17).

34 Dla ustalenia, czy przejęcie ma miejsce bądź nie ma miejsca w rozumieniu dyrektywy 77/187 należy ocenić, czy dany podmiot zachowuje swą tożsamość, co w szczególności ma miejsce wtedy, gdy jego działalność jest faktycznie kontynuowana lub wznowiona przez nowego pracodawcę w obrębie tej samej lub podobnej działalności gospodarczej (zob. wyrok z dnia 18 marca 1986 r. w sprawie 24/85 Spijkers, Rec. str. 1119, pkt 11, 12 i 15; także wyrok z dnia 19 września 1995 r. w sprawie C-48/94 Rygaard, Rec. str. I-2745, pkt 15 i 16).

35 Wynika stąd, że determinującym kryterium dla ustalenia zaistnienia przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 77/187 jest okoliczność, że nowy pracodawca kontynuuje lub wznawia działalność danego podmiotu, zachowując jego tożsamość.

36 W tych okolicznościach pojęcie „data przejęcia", znajdujące się w art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187, winno być rozumiane jako data, w której następuje przejęcie od zbywającego przez przejmującego statusu pracodawcy odpowiedzialnego za działalność danego podmiotu.

37 Podobnie jak orzekł już Trybunał, skorzystanie z praw przyznanych pracownikom w art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 nie może być uzależnione od zgody ani zbywającego czy przejmującego, ani reprezentacji pracowników, ani także samych pracowników, z jedynym zastrzeżeniem w odniesieniu do tych ostatnich, że dana jest im możliwość swobodnego podjęcia decyzji o zakończeniu stosunku pracy z nowym pracodawcą po wyżej wskazanym przejęciu (zob. wyrok z dnia 11 lipca 1985 r. w sprawie 105/84 Danmols Inventar, Rec. str. 2639, pkt 16; ww. wyrok w sprawie D'Urso i in., pkt 11).

38 Wynika stąd, że z tym jednym zastrzeżeniem umowy o pracę i stosunki pracy istniejące — w dacie przejęcia, o której mowa w art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 — między zbywającym a pracownikami przypisanymi do przejmowanego przedsiębior-

stwa przechodzą z mocy prawa ze zbywającego na przejmującego wskutek samego tylko przejęcia przedsiębiorstwa (zob. ww. wyrok w sprawie D'Urso i in. pkt 20; wyrok z dnia 14 listopada 1996 r. w sprawie C-305/94 Rotsart de Hertaing, Rec. str. I-5927, pkt 18).

39 Ponadto w pkt 26 ww. wyroku w sprawie Rotsart de Hertaing Trybunał orzekł, że przejęcie umów o pracę i stosunków pracy przy zastosowaniu art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 ma nieodzownie miejsce w tej samej dacie co przejęcie przedsiębiorstwa i nie może być przesunięte na inną chwilę w zależności od woli zbywającego lub przejmującego.

40 Na poparcie tej wykładni Trybunał przede wszystkim wskazał art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 77/187, który daje państwom członkowskim możliwość wprowadzenia uregulowania, zgodnie z którym po dacie przejęcia przedsiębiorstwa zbywający jest obok przejmującego odpowiedzialny za zobowiązania wynikające z umowy o pracę lub ze stosunku pracy, co oznacza w każdym razie to, że wyżej wspomniane zobowiązania przenoszone są na przejmującego w tej samej dacie (ww. wyrok w sprawie Rotsart de Hertaing, pkt 23).

41 Następnie, odwołując się do pkt 14 przywołanego wyżej wyroku w sprawie Berg et Busschers, w którym art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 zinterpretowany został w taki sposób, że po dacie przejęcia przedsiębiorstwa zbywający jest co do zasady wolny od zobowiązań wynikających z umowy lub stosunku pracy z uwagi na sam fakt przejęcia, Trybunał stwierdził, że uwzględniając cel dyrektywy, jakim jest ochrona pracowników, skutek taki może mieć miejsce tylko wtedy, gdy rozważane zobowiązania przechodzą od daty przejęcia na przejmującego (ww. wyrok w sprawie Rotsart de Hertaing, pkt 24).

42 W końcu Trybunał uznał, że przyznanie zbywającemu lub przejmującemu możliwości wyboru daty, od której umowa o pracę lub stosunek pracy są przejmowane, oznaczałoby przyznanie, że pracodawcy mogą odstępować, przy-

najmniej na pewien czas, od postanowień dyrektywy 77/187, podczas gdy mają one charakter bezwzględnie obowiązujący i nie można od nich odstępować na niekorzyść pracowników (ww. wyrok w sprawie Rotsart de Hertaing, pkt 17 i 25).

43 Z tych samych powodów co wskazane w pkt 40–42 niniejszego wyroku należy orzec, że dla celów zastosowania art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 uważa się, że umowy lub stosunki pracy pomiędzy zbywającym a pracownikami przypisanymi do przejmowanego przedsiębiorstwa istniejące w dacie przejęcia, o którym mowa w tym przepisie, przechodzą ze zbywającego na przejmującego w wyżej wskazanej dacie, niezależnie od uzgodnień poczynionych w tym względzie przez strony przejęcia.

44 Wobec powyższego na dwa pierwsze pytania należy udzielić następującej odpowiedzi:

— Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 należy interpretować w ten sposób, że datą przejęcia w rozumieniu tego przepisu jest data, w której następuje przejście statusu pracodawcy odpowiedzialnego za działalność przejętego podmiotu ze zbywającego na przejmującego. Data ta jest ściśle określonym momentem, który nie może być przesunięty na inną datę w zależności od woli zbywającego lub przejmującego.

— Dla celów zastosowania wyżej wskazanego przepisu umowy o pracę oraz stosunki pracy istniejące pomiędzy zbywającym a pracownikami przypisanymi do przejmowanego przedsiębiorstwa w rozumianej jak wyżej dacie przejęcia przechodzą ze zbywającego na przejmującego w wyżej wskazanej dacie, niezależnie od uzgodnień poczynionych w tym względzie przez tych ostatnich.

45 Z uwagi na odpowiedzi udzielone na dwa pierwsze pytania odpowiedź na trzecie pytanie nie jest konieczna.

W przedmiocie kosztów

46 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 (pierwsza izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 3 ust. 1 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 zakładów należy interpretować w ten sposób, że datą przejęcia w rozumieniu tego przepisu jest data, w której następuje przejście statusu pracodawcy odpowiedzialnego za działalność przejętego podmiotu ze zbywającego na przejmującego. Data ta jest ściśle określonym momentem, który nie może być przesunięty na inną datę w zależności od woli zbywającego lub przejmującego.**

2) **Dla celów zastosowania wyżej wskazanego przepisu umowy o pracę oraz stosunki pracy istniejące pomiędzy zbywającym a pracownikami przypisanymi do przejmowanego przedsiębiorstwa w rozumianej jak wyżej dacie przejęcia przechodzą ze zbywającego na przejmującego w wyżej wskazanej dacie, niezależnie od uzgodnień poczynionych w tym względzie przez tych ostatnich.**

Podpisy