Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
EVGENIEGO TANCHEVA
przedstawiona w dniu 1 lutego 2017 r.[1]

Sprawa C-336/15

Unionen
przeciwko
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbetsdomstolen (sąd pracy, Szwecja)]

Polityka społeczna — Dyrektywa 2001/23/WE — Ochrona praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów — Artykuł 3 ust. 1 i 3 — Prawa o charakterze finansowym — Okresy zatrudnienia brane pod uwagę przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia

1. W 2005 r. dotychczasowy stosunek pracy BSA ze spółką Apoteket AB został zastąpiony – w następstwie jej przejęcia przez spółkę ISS Facility Services AB (zwaną dalej „drugim pozwanym") – stosunkiem pracy z tą spółką. W latach 2008 i 2009 drugi pozwany wstąpił również w dotychczasowe stosunki pracy JAH, JH i BL z przedsiębiorstwem AstraZeneca AB. W 2011 r. drugi pozwany rozwiązał stosunki pracy z czterema wyżej wymienionymi pracownikami.

2. Pytanie, jakie pojawiło się w niniejszej sprawie, brzmi: czy art. 3 ust. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE (zwanej dalej „dyrektywą w sprawie przejęcia przedsiębiorstw")[2] zobowiązuje drugiego pozwanego do uwzględnienia okresu zatrudnienia pracowników w zbywających przedsiębiorstwach AstraZeneca AB i Apoteket AB przy obliczaniu długości okresów wypowiedzenia czworga zainteresowanych pracowników, czy też ich okresy wypowiedzenia oblicza się, biorąc pod uwagę wyłącznie okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie przejmującym, czyli u drugiego pozwanego?

3. Kwestiom prawnym wymagającym rozstrzygnięcia w tej sprawie towarzyszą dodatkowe komplikacje. Czyniąc użytek z uznania pozostawionego państwom członkowskim w art. 3 ust. 3 zdanie drugie dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw, w prawie szwedzkim zobowiązano przejmujących, takich jak drugi pozwany, do przestrzegania postanowień układów zbiorowych pracy, którymi byli związani zbywający, przez okres jednego roku, licząc od daty przejęcia („wariant jednego roku"). Kiedy BSA, JAH, JH i BL otrzymali od drugiego pozwanego wypowiedzenia umów o pracę, okres ten dobiegł już końca. Przy czym z akt sprawy zdaje się wynikać, że układ zbiorowy pracy, który regulował stosunki między wyżej wymienionymi czterema pracownikami a drugim pozwanym, był w momencie przejęcia bądź przed przejęciem w trakcie negocjacji oraz zawierał identycznie brzmiące postanowienia

1 — Język oryginału: angielski.

2 — Dyrektywa 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).

dotyczące uwzględniania okresu zatrudnienia przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia [3]. Czy zatem w zaistniałych okolicznościach zastosowanie na mocy prawa szwedzkiego wariantu jednego roku, o którym mowa w art. 3 ust. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw, wpływa na interpretację art. 3 ust. 1?

I. Ramy prawne

A. Prawo Unii

4. Artykuł 3 zawarty jest w rozdziale II dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw, zatytułowanym „Ochrona praw pracowników". Artykuł 3 ust. 1 i 3 stanowi:

„1. Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia, przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego.

[…]

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.

[…]".

B. Prawo szwedzkie

5. Zgodnie z postanowieniem odsyłającym § 6b lagen (1982:80) om anställningsskydd [ustawy (1982:80) o ochronie zatrudnienia, zwanej dalej „LAS"] został uchwalony w celu transpozycji do szwedzkiego porządku prawnego dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw. LAS stanowi między innymi, że w razie przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu pracodawcy przez innego pracodawcę prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę oraz warunki zatrudnienia obowiązujące w chwili przejęcia przechodzą na nowego pracodawcę.

6. W postanowieniu odsyłającym wskazano również, że art. 3 ust. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw został transponowany do prawa szwedzkiego na mocy § 28 lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [ustawy (1976:580) o uczestnictwie pracowników w podejmowaniu decyzji, zwanej dalej „MBL"]. MBL zawiera przepisy regulujące skutki przejęć przedsiębiorstw, o których mowa w § 6b LAS, dla układów zbiorowych pracy. Zgodnie z postanowieniem odsyłającym z przepisów MBL wynika, że w pierwszej kolejności przejmujący staje się związany mającymi zastosowanie częściami układu zbiorowego pracy, który wiązał zbywającego. Niemniej zgodnie z akapitem pierwszym zdanie drugie tego paragrafu powyższe nie znajduje zastosowania, jeżeli przejmujący jest już związany innym układem zbiorowym pracy, który może znaleźć zastosowanie do przejmowanych pracowników.

3 — Zgodnie z informacjami zawartymi w postanowieniu odsyłającym. Na rozprawie pełnomocnik pierwszego pozwanego stwierdził – bez wdawania się w szczegóły – że postanowienia różniły się nieco od siebie pod względem treści.

7. W postanowieniu odsyłającym wskazano też, iż w takim przypadku akapit trzeci tego paragrafu przewiduje, że przejmujący ma jednakże obowiązek stosować przez rok od przejęcia warunki zatrudnienia określone w układzie zbiorowym pracy obowiązującym u poprzedniego pracodawcy. Zgodnie z tym przepisem warunki te należy stosować w taki sam sposób, jak zobowiązany był je stosować poprzedni pracodawca. Powyższe przepisy nie znajdują jednakowoż zastosowania, jeżeli układ zbiorowy pracy już nie obowiązuje lub jeżeli w odniesieniu do przejętych pracowników zaczął obowiązywać nowy układ zbiorowy pracy.

II. Okoliczności faktyczne postępowania głównego i pytanie prejudycjalne

8. Szwedzki związek zawodowy Unionen (zwany dalej „związkiem zawodowym wnoszącym powództwo") wniósł powództwo do Arbetsdomstolen (sądu pracy, Szwecja), żądając zasądzenia od drugiego pozwanego odszkodowania na rzecz Unionen oraz BSA, JAH, JH i BL za szkodę wyrządzoną między innymi poprzez naruszenie art. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw.

9. Almega Tjänsteförbunden (zwana dalej „pierwszym pozwanym") to organizacja pracodawców, której członkiem jest drugi pozwany. Zarówno pierwszy, jak i drugi pozwany podnoszą, że art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw nie zobowiązuje przejmujących do uwzględnienia długości okresu zatrudnienia u zbywających przy obliczaniu długości okresów wypowiedzenia; związek zawodowy wnoszący powództwo twierdzi z kolei, że taki obowiązek wynika z wymienionego artykułu. Pozwani powołują się także na art. 3 ust. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw, jak również na okoliczność, że w chwili wręczenia BSA, JAH, JH i BL wypowiedzeń umów o pracę minął już ponad rok od daty wstąpienia przejmującego drugiego pozwanego w stosunki pracy tych pracowników, zatem nie jest on już związany warunkami układu zbiorowego, który wiązał zbywającego.

10. BSA, JAH, JH i BL są członkami związku zawodowego wnoszącego powództwo, zatrudnionymi u drugiego pozwanego.

11. BSA rozpoczęła pracę w Apoteket AB w 1997 r. W dniu 9 maja 2005 r. w jej stosunek pracy wstąpił drugi pozwany. BSA miała wówczas ukończone 49 lat, a jej okres zatrudnienia w Apoteket AB wynosił siedem lat [4].

12. W dniu 27 lipca 2011 r. drugi pozwany rozwiązał stosunek pracy z BSA z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W chwili otrzymania wypowiedzenia BSA miała 56 lat, a jej nieprzerwany okres zatrudnienia w Apoteket AB oraz u drugiego pozwanego wynosił łącznie ponad 10 lat, z czego u samego drugiego pozwanego było to tylko niewiele ponad sześć lat.

13. JAH rozpoczął pracę w AstraZeneca AB w sierpniu 1969 r., a JH rozpoczął pracę w AstraZeneca AB w październiku 1972 r. W dniu 1 maja 2009 r. w ich stosunki pracy wstąpił drugi pozwany. W owym momencie JAH był zatrudniony w AstraZeneca AB od 39 lat, a JH od 36 lat [5]. Zarówno JAH, jak i JH mieli wówczas ukończone 55 lat.

14. Jego współpracownik, BL, rozpoczął pracę w AstraZeneca AB w marcu 1976 r. W dniu 1 maja 2008 r. w jego stosunek pracy wstąpił drugi pozwany. BL miał wówczas 54 lata i 11 miesięcy i był wówczas zatrudniony w AstraZeneca AB od nieco ponad 32 lat.

4 — Według informacji zawartych w uwagach na piśmie związku zawodowego wnoszącego powództwo.

5 — Według informacji zawartych w uwagach na piśmie związku zawodowego wnoszącego powództwo.

15. Jak wspomniałem powyżej, stosunek pracy z BSA został rozwiązany przez drugiego pozwanego w dniu 27 lipca 2011 r. Stosunki pracy z JAH, JH i BL zostały rozwiązane w dniu 31 października 2011 r. Pierwotnie pozwany zastosował sześciomiesięczne okresy wypowiedzenia. Następnie okresy wypowiedzenia JAH, JH i BL zostały przedłużone o pięć miesięcy. W chwili otrzymania wypowiedzenia wszyscy czworo mieli ukończone 55 lat i przepracowali nieprzerwanie znacznie ponad 10 lat w Apoteket AB lub w AstraZeneca AB i u drugiego pozwanego.

16. Jednakowoż w chwili otrzymania wypowiedzenia ich okresy zatrudnienia u samego drugiego pozwanego były znacznie krótsze. Z akt sprawy wydaje się wynikać, że okres zatrudnienia JAH i JH wynosił dwa lata i sześć miesięcy, okres zatrudnienia BL wynosił trzy lata i sześć miesięcy, a – jak wspomniano powyżej – BSA pracowała od sześciu lat i prawie trzech miesięcy.

17. W chwili przejęć zarówno Apoteket AB, jak i AstraZeneca AB były stronami układów zbiorowych pracy zawierających postanowienia o prawie do wydłużenia okresu wypowiedzenia o dodatkowe sześć miesięcy w przypadku rozwiązania stosunku pracy z pracownikami, którzy w chwili otrzymania wypowiedzenia ukończyli 55 lat i którzy posiadali nieprzerwany okres zatrudnienia wynoszący 10 lat. Według uwag na piśmie związku zawodowego wnoszącego powództwo układ zbiorowy wiążący AstraZeneca AB został zawarty między związkiem zawodowym wnoszącym powództwo a organizacją pracodawców, której członkiem była AstraZeneca.

18. Dodatkowo w chwili przejęcia przedsiębiorstw obaj pozwani byli związani układem zbiorowym pracy ze związkiem zawodowym wnoszącym powództwo, przy czym układ ten zawierał postanowienia regulujące uwzględnianie okresu zatrudnienia i warunki wypowiedzenia w sposób identyczny, jak układ zbiorowy wiążący Apoteket AB i AstraZeneca AB. Układ zbiorowy między związkiem zawodowym wnoszącym powództwo a pierwszym pozwanym zawiera między innymi następujące postanowienia:

„**14.3.2** Okres wypowiedzenia

Z zastrzeżeniem odmiennych postanowień art. 14.4 lub art. 14.4–14.6, okres wypowiedzenia dla pracownika wynosi:

Okres wypowiedzenia w miesiącach

Okres zatrudnienia Okres wypowiedzenia

w przedsiębiorstwie

Mniej niż 2 lata	1 miesiąc
2–4 lat	2 miesiące
4–6 lat	3 miesiące
6–8 lat	4 miesiące
8–10 lat	5 miesięcy
ponad 10 lat	6 miesięcy

14.3.3 Wydłużenie okresu wypowiedzenia w niektórych przypadkach

Jeżeli w dniu otrzymania wypowiedzenia pracownik osiągnął wiek 55 lat, a okres jego nieprzerwanego zatrudnienia wynosi 10 lat, długość okresu wypowiedzenia wydłuża się o sześć miesięcy. [Postanowienie to jest związane z porozumieniem Omställningsavtalet (porozumieniem w sprawie wsparcia i pomocy przy zakończeniu zatrudnienia)]. Postanowienia tego nie stosuje się do pracownika, który w dniu otrzymania wypowiedzenia osiągnął wiek 65 lat".

19. W tych okolicznościach Arbetsdomstolen (sąd pracy) zwrócił się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy jest zgodne z dyrektywą w sprawie przejęcia przedsiębiorstw, by – po upływie roku od przejęcia przedsiębiorstwa, w ramach stosowania postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego u przejmującego, zgodnie z którym przesłanką skorzystania z wydłużonego okresu wypowiedzenia jest posiadanie nieprzerwanego okresu zatrudnienia u jednego pracodawcy – nie brać pod uwagę stażu pracy nabytego przez pracowników u zbywającego, podczas gdy zgodnie z identycznym postanowieniem zawartym w układzie zbiorowym pracy obowiązującym u zbywającego pracownicy mieli prawo do zaliczenia tego stażu pracy?".

20. Uwagi na piśmie przedstawili Trybunałowi związek zawodowy wnoszący powództwo, pozwani, rząd francuski i Komisja Europejska. Wszyscy z wyjątkiem rządu francuskiego uczestniczyli w rozprawie, która odbyła się w dniu 17 listopada 2016 r.

III. Analiza

A. Wstęp

21. Związek zawodowy wnoszący powództwo twierdzi, że zgodnie z prawidłową wykładnią art. 3 ust. 1 i 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw BSA, JAH, JH i BL przysługiwały wydłużone okresy wypowiedzenia, o których mowa w pkt 14.3.3 układu zbiorowego pracy (przytoczonym powyżej). Z twierdzeniem tym nie zgadzają się jednak obaj pozwani, argumentując między innymi, że ani BSA, ani JAH, JH czy BL nie byli zatrudnieni u drugiego pozwanego przez okres co najmniej 10 lat, a ponadto że zawarte w układzie zbiorowym zasady dotyczące obliczania długości okresu wypowiedzenia nie stanowią „praw" chronionych na podstawie art. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw.

B. Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw

22. Jak rozumiem, dyrektywa 2001/23 ma na celu wyłącznie częściową harmonizację dziedziny, którą reguluje, a nie ustanowienie jednolitego poziomu ochrony w całej Unii w oparciu o wspólne kryteria [6]. Równocześnie jednak Trybunał uznał w swoim orzecznictwie, że „dyrektywa [w sprawie przejęcia przedsiębiorstw] ma na celu zapewnienie ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na takich samych warunkach jak te uzgodnione ze zbywającym" [7].

6 — Wyrok z dnia of 11 września 2014 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo.

7 — Wyrok z dnia 14 września 2000 r., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo. Wyrok ten i wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, są kluczowe dla rozstrzygnięcia rozpatrywanego sporu i dotyczą raczej wykładni 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) [tłumaczenie nieoficjalne] niż aktu będącego jej następcą, czyli dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw. Jednakże art. 3 ust. 1 i 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw odpowiada zasadniczo art. 3 ust. 1 i 2 dyrektywy 77/187, mimo że ta pierwsza zawiera przepisy, których ta druga nie zawierała.

23. Zatem o ile staż pracy nabyty u zbywającego nie stanowi sam w sobie uprawnienia w rozumieniu art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw, na które przejmowani pracownicy mogliby się powoływać wobec nowego pracodawcy, o tyle „służy on określeniu niektórych uprawnień pracowników o charakterze pieniężnym, i są to te prawa, które winny podlegać ochronie przez przejmującego w takim samym zakresie jak przez zbywającego” [8]. Trybunał wskazał przykłady takich uprawnień. Zalicza się do nich w szczególności „świadczenie z tytułu rozwiązania umowy” [9].

24. Zatem dla obliczenia uprawnień o charakterze pieniężnym „przejmujący jest zobowiązany uwzględnić łączną liczbę lat, w których przejmowani pracownicy świadczyli pracę, o ile zobowiązanie to wynika ze stosunku pracy wiążącego tych pracowników ze zbywającym i zgodnie z zasadami ustalonymi w ramach tego stosunku” [10].

25. Jak zwrócił uwagę rząd francuski w swoich uwagach na piśmie, wydłużenie okresu wypowiedzenia o sześć miesięcy jest równoważne sześciomiesięcznemu wynagrodzeniu. Zważywszy zatem, że przy obliczaniu kwoty odprawy istotny jest okres zatrudnienia, art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw zapewnia BSA, JAH, JH i BL konieczny zakres ochrony w aspekcie czynników istotnych dla tego obliczenia [11].

26. Wiem, że Trybunał uznał, iż art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw nie sprzeciwia się dopuszczalności w państwach członkowskich zmiany stosunku pracy na niekorzyść pracownika po wstąpieniu w ich stosunki pracy, zwłaszcza w aspekcie ochrony przed zwolnieniem oraz warunków wynagrodzenia [12]. Podlega to jednak ścisłemu zastrzeżeniu, że „przejęcie przedsiębiorstwa nie może samo w sobie stanowić powodu takiej zmiany” [13].

27. Powodem zmiany warunków wynagrodzenia musi być przejęcie bez renegocjacji – niezależnie od samego przeniesienia – warunków zaliczania okresu zatrudnienia przez pracodawcę przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia, czyli takie jak w niniejszej sprawie. Innymi słowy, stosunek pracy nie został „*zmieniony* na niekorzyść pracowników – w sytuacjach innych niż wynikające z przejęcia – […] w aspekcie […] warunków wynagrodzenia” (wyróżnienie moje) [14]. Układy zbiorowe wiążące zbywającego i przejmującego w chwili przejęcia zawierały identycznie brzmiące postanowienia regulujące tę kwestię, zatem nie było porozumienia przewidującego brak zapewnienia pewnych warunków zatrudnienia po upływie określonego terminu [15].

8 — Ibidem, pkt 50. Zobacz także wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 69, 70.

9 — Ibidem, pkt 51.

10 — Ibidem.

11 — Do podobnego wniosku doszedł Trybunał EFTA w wyroku z dnia 18 grudnia 2014 r. w sprawie E–10/14, Enes Deveci i in. przeciwko Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, pkt 83, w której okres zatrudnienia miał znaczenie przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia. W rzeczonym wyroku Trybunał EFTA orzekł, że „[a]rtykuł 3 dyrektywy 2001/23/WE wyklucza […] możliwość znacznej utraty dochodów przez przejmowanych pracowników w porównaniu z ich sytuacją bezpośrednio przed przejęciem, z uwagi na to, że długość stażu pracy nabytego przez nich u zbywającego nie jest wystarczająco uwzględniana przy określaniu ich początkowego wynagrodzenia u przejmującego i gdy warunki wynagrodzenia na mocy nowo stosowanego układu zbiorowego odnoszą się między innymi do długości stażu”.

12 — Wyrok z dnia 14 września 2000 r., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 52. To z kolei wynika z faktu, że dyrektywa w sprawie przejęcia przedsiębiorstw jest instrumentem częściowej harmonizacji. Zobacz P. Watson, *EU Social Policy and Employment Law* 2014, Oxford University Press, pkt 12.24, s. 141.

13 — Wyrok z dnia 14 września 2000 r., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 52. Zobacz także wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 77.

14 — Ibidem.

15 — Zobacz wyrok z dnia 27 listopada 2008 r., Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, pkt 33. Zważywszy zatem, że w chwili wstąpienia w stosunki pracy pracowników zarówno zbywający, jak i przejmujący byli związani identycznie brzmiącymi postanowieniami układów zbiorowych dotyczącymi okresu zatrudnienia i obliczania długości okresu wypowiedzenia, w sprawie tej nie ma mowy o stosowaniu art. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw do „oczekiwań” lub do „ewentualnych korzyści wynikających z przyszłego rozwoju układów zbiorowych”. Zobacz wyrok z dnia 9 marca 2006 r., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 29. Porównaj sytuację rozpatrywaną przez rzecznika generalnego Y. Bota w opinii z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawach połączonych Asklepios Kliniken, C-680/15 i C-681/15, EU:C:2017:30 (w toku), w szczególności pkt 94.

28. Obaj pozwani podnoszą, że skoro układ zbiorowy wiążący zbywających nie zawierał bezpośredniej wzmianki, iż przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia zalicza się okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców, przejmujący drugi pozwany nie może być zobowiązany do uwzględnienia okresu zatrudnienia pracowników u zbywających.

29. Jednakże takie pojmowanie swobody pozostawionej w dyrektywie w sprawie przejęcia przedsiębiorstw, dopuszczającej zmianę stosunku pracy na niekorzyść pracowników, o ile przejęcie nie stanowi powodu takiej zmiany [16], byłoby niespójne z celami, jakim służy dyrektywa w sprawie przejęcia przedsiębiorstw. Cele te zostały wyrażone w motywie 3 tej dyrektywy, stanowiącym, że konieczne jest zapewnienie *ochrony* pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie *przestrzegania* ich praw [17].

30. Trybunał konsekwentnie utrzymywał, że cel dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw polega w istocie na zapobieżeniu pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia [18].

31. Jak wyjaśnił na rozprawie pełnomocnik związku zawodowego wnoszącego powództwo, gdyby ci pracownicy pozostawali zatrudnieni u zbywającego, nabyliby prawo do wydłużonego okresu wypowiedzenia przewidzianego w obydwu układach zbiorowych. Wobec niewykazania, że przyczyną skrócenia okresu wypowiedzenia było inne zdarzenie, takie jak nowe porozumienie zawarte w efekcie negocjacji bez związku z przeniesieniem, należy uznać, że do skrócenia okresu wypowiedzenia doszło niewątpliwie na skutek przejęcia.

C. Artykuł 3 ust. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw

32. Artykuł 3 ust. 3 zdanie drugie dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw [19] oraz wariant jednego roku, jaki przewidziano w nim dla okresu związania przejmującego zasadami i warunkami układu zbiorowego wiążącego zbywającego, nijak nie zmieniają moich wniosków dotyczących wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw. Po pierwsze, jak zwróciłem uwagę powyżej, postanowienia układu zbiorowego zawartego pomiędzy związkiem zawodowym wnoszącym powództwo a dwojgiem pozwanych dotyczące okresu zatrudnienia i okresów wypowiedzenia nie zmieniły brzmienia postanowień w tej kwestii zawartych w układzie zbiorowym wiążącym zbywającego. Zatem okoliczność, że układ zbiorowy pracy przestaje obowiązywać po upływie roku, a wchodzi w życie kolejny układ zbiorowy, jest bez znaczenia.

33. Po drugie, Trybunał stwierdził, że wprowadzenie przez państwo członkowskie przewidzianej w art. 3 ust. 3 zdanie drugie dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw możliwości zastąpienia, z natychmiastowym skutkiem, warunków przysługujących przejmowanym pracownikom na mocy układu zbiorowego obowiązującego zbywającego warunkami uzgodnionymi w układzie zbiorowym

16 — Wyrok z dnia 14 września 2000 r., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 52.

17 — Zwracam uwagę, że celem dyrektywy 2001/23 jest wyważenie z jednej strony słusznych interesów pracowników, a z drugiej strony – słusznych interesów przejmującego, z czego wynika, że przejmujący musi być w stanie przeprowadzić konieczne dostosowania i zmiany w celu kontynuacji swojej działalności. Zobacz wyrok z dnia 11 września 2014 r., Osterreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo. Zważywszy, że w badanej sprawie nie pojawia się na przykład okoliczność związania przejmującego porozumieniami wynegocjowanymi i zawartymi po dacie przejęcia i bez udziału przejmującego, wydaje się, że takie interesy są wyważone. Porównaj wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., Alemo-Herron i in., C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 27–29.

18 — Wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 75 i przytoczone tam orzecznictwo.

19 — Artykuł 3 ust. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw został wprowadzony wskutek zmiany art. 3 dokonanej dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. zmieniającą dyrektywę 77/187 (Dz.U. 1998, L 201, s. 88).

obowiązującym przejmującego nie może mieć na celu ani nie może prowadzić do narzucenia tymże pracownikom ogólnie warunków mniej korzystnych niż te mające zastosowanie przed przejęciem [20]. To samo musi odnosić się do wariantu jednego roku, skoro odpowiednie postanowienia układów zbiorowych pracy miały identyczne brzmienie [21].

D. Zastosowanie dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw w układzie horyzontalnym

34. Wreszcie, w swoich uwagach na piśmie pozwani podnoszą, że wykładnia dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw odbiegająca od tej sugerowanej przez nich prowadziłaby do naruszenia zasady pewności prawa, niedopuszczalnego nałożenia obowiązku na podmiot prywatny na skutek (bezprawnego) zastosowania dyrektywy w układzie horyzontalnym oraz równie niedopuszczalnej wykładni prawa krajowego contra legem, w szczególności w odniesieniu do zastosowania w Szwecji wariantu jednego roku [22].

35. Z akt sprawy nie wynika jednak, by w niniejszej sprawie występował problem wykładni prawa krajowego contra legem, ponieważ ani żaden z odpowiednich układów zbiorowych pracy, ani obowiązujące przepisy ustawowe (LAS i MBL) nie nakazują wyłączania okresu zatrudnienia u zbywającego przy obliczaniu długości okresu wypowiedzenia wiążącego przejmującego [23].

36. Ponadto w orzecznictwie Trybunału panuje utrwalony pogląd, że sądy państw członkowskich są obowiązane dążyć w możliwie jak najszerszym zakresie do osiągnięcia rezultatu przewidzianego przez daną dyrektywę, a w związku z tym do zachowania zgodności z art. 288 akapit trzeci TFUE, bez względu na niekorzystne skutki dla jednostki czy konieczność odstępstwa od utrwalonego orzecznictwa sądów krajowych. Szczegółowe zasady realizacji tego obowiązku w kontekście stosowania dyrektyw w sporach o charakterze poziomym sformułowała niedawno wielka izba Trybunału w wyroku z dnia 19 kwietnia 2016 r., DI, C-441/14, EU:C:2016:278.

IV. Wnioski

37. W świetle powyższych rozważań uważam, że Trybunał powinien udzielić następującej odpowiedzi na pytanie przedłożone przez Arbetsdomstolen (sąd pracy, Szwecja):

W okolicznościach sprawy zawisłej przed sądem krajowym normy 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 wymagają zaliczenia okresu zatrudnienia u zbywającego przy obliczaniu okresu zatrudnienia na potrzeby ustalenia długości okresu wypowiedzenia wiążącego przejmującego, nawet jeśli od przejęcia przedsiębiorstwa upłynął jeden rok.

20 — Wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattalon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 76.

21 — Zawarta w art. 3 ust. 3 dyrektywy w sprawie przejęcia przedsiębiorstw norma utrzymująca w mocy układ zbiorowy wiążący zbywającego „służy uniknięciu gwałtownych zmian wynikających z układu ram prawnych regulujących stosunek pracy, zabezpieczając w ten sposób interes pracowników”. Zobacz wyrok z dnia 11 września 2014 r., Osterreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, pkt 28.

22 — Odnoszą się oni do wyroku z dnia 15 stycznia 2014 r., Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2.

23 — Obowiązek wykładni prawa krajowego – na ile to możliwe – w zgodzie z dyrektywami odnosi się do układów zbiorowych pracy tak samo jak do innych aktów prawa krajowego. Zobacz opinia rzecznika generalnego M. Szpunara w sprawie AKT, C-533/13, EU:C:2014:2392, pkt 132 i przytoczone tam orzecznictwo.