# WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 21 października 2010 r. *

W sprawie C-242/09

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Gerechtshof te Amsterdam (Niderlandy) postanowieniem z dnia 30 czerwca 2009 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 3 lipca 2009 r., w postępowaniu:

**Albron Catering BV**

przeciwko

**FNV Bondgenoten**,

**Johnowi Roestowi**,

* Język postępowania: niderlandzki.

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis i J. Malenovský (sprawozdawca), sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 6 maja 2010 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu spółki Albron Catering BV przez P. Kuypersa oraz P.M. Klinckhamersa, advocaten,

— w imieniu FNV Bondgenoten oraz J. Roesta przez E. Ungera, advocaat, oraz P. Kruijff, juridisch adviseur,

— w imieniu rządu niderlandzkiego przez C. Wissels, M. Noort oraz Y. de Vriesa, działających w charakterze pełnomocników,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enegrena oraz W. Wilsa, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 3 czerwca 2010 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. L 82, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy spółką Albron Catering BV (zwaną dalej „spółką Albron") a organizacją związkową FNV Bondgenoten (zwaną dalej „związkiem zawodowym FNV") oraz J. Roestem, mającego za przedmiot ustalenie, czy w wypadku, gdy w ramach grupy spółek, z których jedna pełni funkcję centralnego pracodawcy i deleguje swych pracowników do poszczególnych spółek wchodzących w skład tej grupy, należy uznać, że przejęcie działalności jednej ze spółek tej grupy przez spółkę spoza grupy, tj. spółkę Albron, podlega przepisom chroniącym pracowników zawartym w dyrektywie 2001/23.

## Ramy prawne

*Prawo Unii Europejskiej*

3 Za pomocą dyrektywy 2001/23 ujednolicono przepisy 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. L 61, s. 26), w brzmieniu ustalonym na mocy dyrektywy Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. L 201, s. 88).

4 Motyw 3 dyrektywy 2001/23 stanowi, że „[k]onieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw".

5 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2001/23 stanowi:

„a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.

b) Zgodnie z lit. a) i dalszymi postanowieniami niniejszego artykułu, [Z zastrzeżeniem lit. a) i dalszych przepisów niniejszego artykułu] przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, który [która] zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane

połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza".

6 Artykuł 2 dyrektywy 2001/23 stanowi:

„1. Do celów niniejszej dyrektywy

a) »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 przedsiębiorstwa lub zakładu;

b) »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 przedsiębiorstwa lub zakładu;

[…]

d) »pracownik« oznacza każdą osobę w danym państwie członkowskim, która jest chroniona jako pracownik przez krajowe ustawodawstwo pracy.

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza ustawodawstwa krajowego w odniesieniu do definicji umowy o pracę lub stosunku pracy.

[…]”.

7 Zgodnie z art. 3 ust. 1–3 dyrektywy 2001/23:

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

Państwa członkowskie mogą ustalić, że po dacie przejęcia zbywający i przejmujący są wspólnie odpowiedzialni za zobowiązania, które powstały przed dniem przejęcia, wynikające z umowy o pracę lub o stosunku pracy istniejących w chwili przejęcia.

2. Państwa członkowskie mogą przyjąć odpowiednie środki, aby zapewnić, że zbywający powiadomi przejmującego o wszystkich prawach i obowiązkach, które przeniesione zostaną na przejmującego na podstawie niniejszego artykułu, o ile te prawa i obowiązki były znane lub powinny być znane zbywającemu w chwili przejęcia. Brak powiadomienia przejmującego przez zbywającego o tego rodzaju prawach i obowiązkach nie wpływa na przeniesienie tych praw i obowiązków oraz praw każdego pracownika w stosunku do przejmującego i/lub [lub] zbywającego w odniesieniu do tych praw i zobowiązań.

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".

*Prawo krajowe*

8 Artykuł 7:610 ust. 1 Burgerlijk Wetboek (niderlandzkiego kodeksu cywilnego, zwanego dalej „BW") w następujący sposób definiuje umowę o pracę na gruncie prawa niderlandzkiego:

„Umowa o pracę jest umową, na podstawie której jedna strona, pracownik, zobowiązuje się świadczyć pracę na czas określony za wynagrodzeniem na rzecz drugiej strony, pracodawcy".

9 Artykuł 7:663 BW stanowi, jak następuje:

„W związku z przejęciem przedsiębiorstwa prawa i obowiązki wynikające dla pracodawcy w chwili przejęcia z umowy o pracę zawartej między pracodawcą a pracownikiem zatrudnionym w tym przedsiębiorstwie przechodzą z mocy prawa na przejmującego. Przez okres roku po przejęciu pracodawca ten pozostaje także solidarnie

odpowiedzialny ze zbywającym za przestrzeganie obowiązków wynikających z umowy o pracę, które powstały przed przejęciem".

**Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne**

10 Heineken International jest niderlandzką grupą spółek, w skład której wchodzą producenci piwa. W ramach tej grupy ogół pracowników zatrudniony jest przez spółkę Heineken Nederlands Beheer BV (zwaną dalej „spółką HNB"). Spółka HNB występuje zatem jako centralny pracodawca i deleguje pracowników do poszczególnych spółek operacyjnych grupy Heineken w Niderlandach.

11 Od dnia 17 lipca 1985 r. do dnia 1 marca 2005 r. J. Roest był zatrudniony przez spółkę HNB jako pracownik działu wyżywienia. Podobnie jak około 70 innych pracowników tego działu, był on oddelegowany przez spółkę HNB do spółki Heineken Nederland BV (zwanej dalej „spółką Heineken Nederland"), która do dnia 1 marca 2005 r. zapewniała w różnych miejscach wyżywienie pracownikom grupy Heineken. Oddelegowanie to podlegało układowi zbiorowemu zawartemu w ramach spółki HNB.

12 J. Roest jest członkiem FNV, związku zawodowego mającego na celu ochronę interesów swoich członków w dziedzinie warunków pracy i płacy, w szczególności poprzez zawieranie układów zbiorowych.

13 Z dniem 1 marca 2005 r. prowadzona przez spółkę Heineken Nederland działalność w zakresie zapewniania wyżywienia przekazana została na mocy umowy spółce Albron.

14 Spółka Albron prowadzi na całym obszarze Niderlandów działalność w szczególności w zakresie dostarczania wyżywienia, to jest w zakresie zarządzania usługami gastronomicznymi i ich świadczenia, zwłaszcza w stołówkach pracowniczych zarówno sektora prywatnego, jak i publicznego, na podstawie zawieranej w tym celu umowy ze zleceniodawcą. Od dnia 1 marca 2005 r. J. Roest został zatrudniony przez spółkę Albron jako pracownik działu „stołówek pracowniczych".

15 Związek zawodowy FNV i J. Roest wnieśli powództwo przeciwko spółce Albron do Kantonrechter (sądu rejonowego) w celu uzyskania orzeczenia, że przejęcie z dniem 1 marca 2005 r. działalności w zakresie wyżywienia od spółki Heineken Nederland przez spółkę Albron stanowi przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 2001/23, wobec czego pracownicy zatrudnieni przez spółkę HNB, którzy byli oddelegowani do pracy w spółce Heineken Nederland, stali się z tym dniem, z mocy samego prawa, pracownikami spółki Albron.

16 Związek zawodowy FNV i J. Roest wnieśli także o nakazanie, by spółka Albron do umowy o pracę zawartej pomiędzy nią a J. Roestem zastosowała z mocą wsteczną od dnia 1 marca 2005 r. warunki pracy, które do tego dnia obowiązywały pomiędzy spółką HNB a J. Roestem, i by w odniesieniu do pozostającego do zapłaty wynagrodzenia od dnia 1 marca 2005 r. spółka Albron wypłaciła ustawową podwyżkę w wysokości 50% należącą się z mocy art. 7:625 BW wraz z odsetkami od dnia powstania długu. Związek zawodowy FNV i J. Roest wnieśli również o zasądzenie od Albron kosztów postępowania.

17 Wyrokiem z dnia 15 marca 2006 r. Kantonrechter uwzględnił powyższe żądania z wyjątkiem ustawowej podwyżki w wysokości 50%.

18 Spółka Albron złożyła apelację od tego wyroku do Gerechtshof te Amsterdam (sądu okręgowego w Amsterdamie).

19 W tych okolicznościach Gerechtshof te Amsterdam postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy dyrektywę 2001/23 […] należy interpretować w ten sposób, że zgodnie z art. 3 ust. 1 zdanie pierwsze przejście praw i obowiązków na przejmującego ma miejsce jedynie wówczas, gdy zbywający przejmowane przedsiębiorstwo jest również formalnym pracodawcą zainteresowanych pracowników, czy też zamierzona w dyrektywie [2001/23] ochrona pracowników skutkuje tym, że przy przejęciu przedsiębiorstwa spółki produkcyjnej należącej do grupy prawa i obowiązki związane z pracownikami świadczącymi pracę na rzecz tego przedsiębiorstwa przechodzą na przejmującego, jeżeli cały personel grupy jest zatrudniony w spółce zarządzającej kadrami (należącej również do tej grupy), występującej jako centralny pracodawca?

2) Jak powinna brzmieć odpowiedź na drugą część pytania pierwszego, jeżeli wskazani w nim pracownicy wykonujący pracę na rzecz przedsiębiorstwa należącego do grupy są zatrudnieni w innej spółce, również należącej do grupy, która *nie jest* spółką zarządzającą kadrami, taką jak spółka opisana w pytaniu pierwszym?”.

**W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

*Co do istoty*

20 Oba zadane przez sąd krajowy pytania, które należy zbadać łącznie, zmierzają w istocie do ustalenia, czy w wypadku przejęcia – w rozumieniu dyrektywy 2001/23

– przedsiębiorstwa należącego do grupy przez przedsiębiorstwo spoza tej grupy, za „zbywającego" w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy można także uznać przedsiębiorstwo należące do grupy, do którego pracownicy byli delegowani na stałe, nie mając jednak zawartej z tym przedsiębiorstwem umowy o pracę (zwane dalej „pracodawcą bezumownym"), niezależnie od tego, że w ramach tej grupy istnieje przedsiębiorstwo, z którym wzmiankowani pracownicy byli związani taką umową o pracę (zwane dalej „pracodawcą umownym").

21 Na wstępie należy stwierdzić, że z brzmienia art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23 wynika, że zbywającym jest ten, kto w związku z przejęciem, w rozumieniu art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, przestaje być pracodawcą.

22 W świetle stanu faktycznego sprawy przed sądem krajowym nie ulega wątpliwości, że wskutek przekazania przejmowanej działalności, pracodawca bezumowny przestał być pracodawcą. Z tego względu nie można wykluczyć, że może on być uznany za „zbywającego" w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23.

23 Następnie, jak wynika z samego już brzmienia art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, ochrona udzielana przez tę dyrektywę pracownikom w wypadku zmiany pracodawcy dotyczy praw i obowiązków, jakie wynikają dla zbywającego, w chwili przejęcia przedsiębiorstwa, z umowy o pracę lub stosunku pracy, przy założeniu, że o istnieniu umowy o pracę lub stosunku pracy rozstrzyga się, zgodnie z art. 2 ust. 2 tej dyrektywy, na podstawie właściwych przepisów krajowych.

24 Ustanowiony w art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 wymóg istnienia w chwili przejęcia albo umowy o pracę, albo – na zasadzie alternatywy, a co za tym idzie, na zasadzie

równoważności – stosunku pracy, pozwala przyjąć, że w zamierzeniu unijnego ustawodawcy dla potrzeb objęcia pracowników ochroną wynikającą z dyrektywy 2001/23 nie zawsze wymaga się istnienia więzi umownej pomiędzy pracownikiem a zbywającym.

25 Z drugiej strony z dyrektywy 2001/23 nie wynika, by relacja pomiędzy umową o pracę a stosunkiem pracy została ukształtowana na zasadzie pomocniczości i by wobec tego, w razie wielości pracodawców, należało systematycznie przyznawać większe znaczenie pracodawcy umownemu.

26 Wobec powyższego w stanie faktycznym, takim jak w sprawie przed sądem krajowym, dyrektywa 2001/23 nie stoi na przeszkodzie uznaniu także pracodawcy bezumownego, do którego pracownicy byli delegowani na stałe, za „zbywającego" w rozumieniu dyrektywy 2001/23.

27 Wreszcie z przepisu art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23 wynika, że „przejęcie w rozumieniu [tej] dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, który [która] zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza".

28 Wobec tego przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 2001/23 zakłada w szczególności zmianę osoby prawnej lub fizycznej odpowiedzialnej za działalność gospodarczą przejmowanej jednostki, która to osoba, ze względu na prowadzoną działalność, wstępuje w stosunki pracy z pracownikami tej jednostki, w pewnych wypadkach także pomimo braku stosunków umownych z nimi.

29 Z powyższego wynika, że pracodawca umowny, który nie jest jednak odpowiedzialny za działalność gospodarczą przejmowanej jednostki gospodarczej, nie może w sposób systematyczny mieć pierwszeństwa – dla potrzeb ustalania osoby zbywającego – przed pracodawcą bezumownym, który jest za tę działalność gospodarczą odpowiedzialny.

30 Powyższe rozważania znajdują potwierdzenie w motywie 3 dyrektywy 2001/23, w którym podkreślono konieczność ochrony pracowników w razie zmiany „pracodawcy". Pojęcie to może bowiem, w takich okolicznościach jak w stanie faktycznym sprawy przed sądem krajowym, odnosić się do pracodawcy bezumownego, odpowiedzialnego za prowadzenie przejmowanej działalności.

31 W tych okolicznościach, jeżeli w ramach grupy spółek współistnieje dwóch pracodawców, z których jeden pozostaje w stosunkach umownych z pracownikami tej grupy, zaś drugi pozostaje z nimi w stosunkach bezumownych, za „zbywającego" w rozumieniu dyrektywy 2001/23 może także zostać uznany pracodawca odpowiedzialny za działalność gospodarczą przejmowanej jednostki, który ze względu na tę działalność wstępuje w stosunki pracy z pracownikami jednostki i to pomimo braku stosunków umownych z nimi.

32 Na zadane pytania należy więc odpowiedzieć, że w wypadku przejęcia – w rozumieniu dyrektywy 2001/23 – przedsiębiorstwa należącego do grupy przez przedsiębiorstwo spoza tej grupy, za „zbywającego" w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy można także uznać przedsiębiorstwo należące do grupy, do którego pracownicy byli delegowani na stałe, nie mając jednak zawartej z tym przedsiębiorstwem umowy o pracę, niezależnie od tego, że w ramach tej grupy istnieje przedsiębiorstwo, z którym wzmiankowani pracownicy byli związani taką umową o pracę.

*W przedmiocie skutków niniejszego wyroku w czasie*

33 W swych uwagach spółka Albron wskazała, że w razie gdyby Trybunał uznał, że stan faktyczny, taki jak w sprawie przed sądem krajowym, podlega przepisom dyrektywy 2001/23, istnieje możliwość ograniczenia skutków niniejszego wyroku w czasie do spraw, które są obecnie zawisłe przed Trybunałem.

34 Na poparcie swego żądania spółka Albron wskazuje, po pierwsze, na okoliczność, że liczba roszczeń skierowanych przeciwko spółce HNB i pozostałym przedsiębiorstwom, które uczestniczyły w przejęciu, będzie „znaczna" i że spółka HNB wypłaciła już odprawy pracownikom, którzy zaczęli pracować dla spółki Albron. Po drugie, wskazuje na okoliczność, że podmioty gospodarcze mogły, w oparciu o orzecznictwo, w sposób uzasadniony oczekiwać, iż stosowanie dyrektywy 2001/23 uzależnione jest od zawarcia umowy o pracę ze zbywającym.

35 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wykładnia przepisu prawa Unii, dokonana przez Trybunał w ramach kompetencji przyznanej mu w art. 267 TFUE, wyjaśnia i precyzuje w miarę potrzeb znaczenie oraz zakres tego przepisu, tak jak powinien lub powinien był być rozumiany i stosowany od chwili jego wejścia w życie. Z powyższego wynika, że sądy mogą i powinny stosować taką wykładnię przepisu również do stosunków prawnych powstałych przed wydaniem wyroku w przedmiocie wniosku o dokonanie wykładni, jeżeli spełnione są wszystkie pozostałe przesłanki wszczęcia przed właściwym sądem postępowania w sprawie związanej ze stosowaniem takiego przepisu (zob. w szczególności wyroki: z dnia 2 lutego 1988 r. w sprawie 24/86 Blaizot i in., Rec. s. 379, pkt 27; z dnia 15 grudnia 1995 r. w sprawie C-415/93 Bosman, Rec. s. I-4921, pkt 141; a także z dnia 10 stycznia 2006 r. w sprawie C-402/03 Skov i Bilka, Zb.Orz. s. I-199, pkt 50).

36 Zatem jedynie w wyjątkowych przypadkach Trybunał, stosując ogólną zasadę pewności prawa leżącą u podstaw unijnego porządku prawnego, może uznać, że należy

ograniczyć ze skutkiem dla wszystkich zainteresowanych możliwość powoływania się na zinterpretowany przez niego przepis celem podważenia stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze. Aby tego rodzaju ograniczenie mogło mieć miejsce, winny zostać spełnione dwie istotne przesłanki, mianowicie dobra wiara zainteresowanych i ryzyko poważnych konsekwencji (zob. wyroki: z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie C-313/05 Brzeziński, Zb.Orz. s. I-513, pkt 56; a także z dnia 13 kwietnia 2010 r. w sprawie C-73/08 Bressol i in., Zb.Orz. s. I-2735, pkt 91).

37 Dokładniej rzecz biorąc, Trybunał uciekał się do tego rozwiązania jedynie w bardzo szczególnych okolicznościach, po pierwsze, gdy istniało ryzyko poważnych reperkusji finansowych ze względu, między innymi, na znaczną liczbę stosunków prawnych nawiązanych w dobrej wierze na podstawie przepisów uważanych za skuteczne i obowiązujące, po drugie, gdy okazywało się, że osoby prywatne oraz władze krajowe dopuściły się zachowań niezgodnych z prawem Unii ze względu na istnienie obiektywnej i istotnej niepewności co do zakresu przepisów tego prawa, do której to niepewności przyczyniło się ewentualnie również takie samo zachowanie innych państw członkowskich bądź Komisji (zob. w szczególności wyrok z dnia 27 kwietnia 2006 r. w sprawie C-423/04 Richards, Zb.Orz. s. I-3585, pkt 42; ww. wyrok w sprawie Brzeziński, pkt 57).

38 Odnosząc się do sprawy przed sądem krajowym, należy stwierdzić, że spółka Albron nie wskazała Trybunałowi na żadną skonkretyzowaną okoliczność, która mogłaby pozwalać na ustalenie istnienia niebezpieczeństwa wystąpienia poważnych konsekwencji związanych z licznymi pozwami, jakie mogą zostać złożone wskutek wydania niniejszego wyroku, przeciwko spółce HNB i innym przedsiębiorstwom, które uczestniczyły w przejęciach. Ponadto, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 59 swej opinii, okoliczność, że spółka HNB wypłaciła już odprawę pracownikom, którzy zaczęli pracować dla spółki Albron, jest w każdym razie bez znaczenia.

39 W tej sytuacji nie jest konieczne dokonywanie oceny, czy spełniona została przesłanka dobrej wiary zainteresowanych.

40 W związku z powyższym nie ma potrzeby ograniczania w czasie skutków niniejszego wyroku.

**W przedmiocie kosztów**

41 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny w stosunku do postępowania przed sądem krajowym, zatem do niego 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 (trzecia izba) orzeka, co następuje:

**W wypadku przejęcia – w rozumieniu 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 – przedsiębiorstwa należącego do grupy przez przedsiębiorstwo spoza tej grupy, za „zbywającego" w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy można także uznać przedsiębiorstwo należące do grupy, do którego pracownicy byli delegowani na stałe, nie mając jednak zawartej z tym przedsiębiorstwem umowy o pracę, niezależnie od tego, że w ramach tej grupy istnieje przedsiębiorstwo, z którym wzmiankowani pracownicy byli związani taką umową o pracę.**

Podpisy