

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
DÁMASA RUIZA-JARABA COLOMERA
przedstawiona w dniu 4 września 2008 r.¹

I — Wprowadzenie

1. Mirja Juuri przez dziewięć lat pracowała w stołowce przedsiębiorstwa należącego do sektora metalurgicznego w Finlandii. Kiedy jej pracodawca przeniósł działalność związaną z prowadzeniem stołówki na innego przedsiębiorcę, warunki pracy M. Juuri uległy pogorszeniu. Prawo wspólnotowe proponuje rozwiązanie dotyczące sytuacji takiego pracownika, lecz sąd krajowy powziął wątpliwości co do wykładni jego przepisów. Konkretnie, dyrektywa 2001/23/WE w sprawie ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw² przypisuje, w takiej sytuacji jak dotycząca M. Juuri, odpowiedzialność jej nowemu pracodawcy. Do Trybunału Sprawiedliwości należy określenie zakresu tej odpowiedzialności i wiążących się z nią skutków ekonomicznych.

2. Dyrektywa 2001/23/WE mieści się w ramach tzw. „wspólnotowego prawa socjalnego”. Ta dziedzina prawa gwarantuje pracownikom uprawnienia minimalne, zezwalając jednocześnie państwom członkowskim na podwyższenie poziomu ochrony. Ze względu na złożony charakter nierozłącznie związany z regulacją krajowych rynków pracy dyrektywa ta była wynikiem poważnych kompromisów, wskutek czego jej przepisy, otwarte i niejednoznaczne, często wymagają interwencji Trybunału Sprawiedliwości w trybie prejudycjalnym.

3. Ponadto wspólnotowe prawo socjalne charakteryzuje się fragmentaryczną strukturą. Składa się ono z pewnych zasad służących rozwiązaniu poszczególnych problemów, które pojawiają się w okresie trwania stosunku pracy. Stanowi ono, metaforycznie, archipelag³, którego wysepki nie zawsze są między sobą połączone mostami. W niniejszej sprawie Trybunał Sprawiedliwości ma rozstrzygnąć kwestie, które powstały na

1 — Język oryginału: hiszpański

2 — Dyrektywa 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), która konsoliduje dyrektywę 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; EE 05/02, s. 122) zmienioną dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. L 201, s. 88).

3 — Przejąłem to wyrażenie z M. C. Rodríguez-Piñero Royo, *Transmisión de empresas y derecho europeo*, w: *La transmisión de empresas en Europa*, Bari, Cacucci Editore 1999, s. 1, gdzie broni się poglądu, iż pomimo jego znaczenia wspólnotowe prawo socjalne ogranicza się do interwencji, z pewnością ograniczonej, w stopniu, w jakim dotyczy ono jedynie pewnych aspektów tego uregulowania, pozostawiając pozostałą część bez żadnej harmonizacji. Skutkiem tego jest to, co nazywa się „strukturą wyspową” lub „archipelagową” wspólnotowego prawa pracy, w której są uwzględniane jedynie pewne kwestie z zakresu uregulowań krajowych, w przeciwieństwie do krajowego prawa pracy, bardziej „kontynentalnego” i obejmującego wszystkie aspekty stosunku pracy.

jednej z tych wysp⁴. Istnieje zatem ryzyko zadośćuczynienia dyrektywie będącej przedmiotem wykładni, lecz nie pozostałym dyrektywom, z którymi pozostaje ona w związku. Należy zatem wykazać się rygoryzmem i nie pomijać wzajemnych związków występujących na tym rozproszonym terenie, jakim jest prawo socjalne, bardziej jednak spójnym, niż mogłoby się to początkowo wydawać.

II — Stan faktyczny

4. W dniu 5 kwietnia 1994 r. Mirja Juuri stała się członkiem personelu spółki Rautaruukki Oy (zwanej dalej „zbywającym”) w Hämeenlinna (Finlandia) i rozpoczęła pracę w stołówce tego przedsiębiorstwa. Począwszy od dnia 10 grudnia 1999 r. umowa zawarta z M. Juuri przekształciła się w stosunek pracy na czas nieokreślony.

5. Mimo iż jej zadania ograniczały się do pracy w stołówce, M. Juuri objęta została układem zbiorowym pracy zawartym dla dla przemysłu metalurgicznego, którego obowią-

zywanie dobiegało końca w dniu 31 stycznia 2003 r. i ulegało automatycznemu przedłużeniu na kolejny rok, chyba że zostałyby on wyraźnie wypowiedziany przez jedną ze stron w terminie dwóch miesięcy przed upływem terminu, na jaki został on zawarty. Nie było potrzeby wypowiedziania tego układu, ponieważ w dniu 12 grudnia 2002 r. podpisano inny układ zbiorowy dla tego sektora, obowiązujący od dnia 1 lutego 2003 r.

6. Tego dnia, po wygaśnięciu poprzedniego układu zbiorowego pracy, zbywający przekazał prowadzenie jednostki organizacyjnej, jaką była stołówka, spółce Amica Ravintolat Oy (zwanej dalej „przejmującym”). Po dokonaniu przejęcia pracownicy rozpoczęli świadczenie pracy na rzecz przejmującego, jednakże podlegali nowemu układowi zbiorowemu pracy, w tym przypadku układowi zbiorowemu pracy dotyczącemu sektora hotelowego i restauracyjnego.

7. M. Juuri, nie zgadzając się na stosowanie do jej stosunku zatrudnienia układu zbiorowego pracy dla sektora hotelowego i restauracyjnego, uznała, iż podlega układowi zbiorowemu pracy dla sektora metalurgicznego. Zdaniem pracownicy, zmiana układu zbiorowego pracy spowodowała zmniejszenie jej wynagrodzenia o 300 euro miesięcznie, jak również przeniesienie do innych miejsc świadczenia pracy. Przejmujący ze swej strony przyznał, iż nowy układ zbiorowy pracy skutkował wobec M. Juuri kilkoma zmianami, między innymi obowiązkiem świadczenia przez nią pracy w innych aniżeli dotychczas miejscach, aczkolwiek o charakterze czasowym, oraz obniżenie jej wynagrodzenia o 100 euro miesięcznie z uwagi na

4 — Przypomina mi to rady udzielane przez Don Kichota Sanczo Pansie na krótko przed przejściem władzy na wyspie Barataria. Świadomy tego, iż jego nauki zależą jedynie od siły jego argumentów, Don Kichote kończy swe słowa następującym stwierdzeniem: „Miej dla lez ubogich więcej litości, ale z równą sprawiedliwością przyjmuj przedłożenia bogacza. Staraj się odkryć prawdę zarówno poprzez obietnice i podarki bogacza, jak poprzez szloch i nalegania biedaka. Kiedy słuszność pozwala i dopuszcza, nie przytłaczaj winowajcy całą surowością prawa; bo lepsza jest sława sędziego litościwego niż surowego. [...]” (M. de Cervantes, *Przemysłny szlachcic Don Kichote z Manczy*, tłum. Anna Ludwika Czerny i Zygmunt Czerny, Warszawa, Państwowy Instytut Wydawniczy 1972, część druga, rozdział XLII, s. 343).

proporcjonalne skrócenie dziennego czasu pracy.

zakładów. W odniesieniu do sporu pomiędzy M. Juuri a przedsiębiorstwem przejmującym właściwe są przepisy art. 3 ust. 3 i art. 4 ust. 2.

8. Wskutek tych zmian w zakresie układów zbiorowych pracy dotyczących jej stosunku pracy M. Juuri zdecydowała się w dniu 19 lutego 2003 r. rozwiązać umowę o pracę. Powołując się na fińskie ustawodawstwo z zakresu prawa pracy, dochodziła na drodze sądowej od przejmującego wynagrodzenia za okres urlopu odpowiadający terminowi wypowiedzenia oraz odszkodowania równego czternastomiesięcznemu wynagrodzeniu za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. W dniu 11 lutego 2005 r. Helsingin Käräjäoikeus (sąd pierwszej instancji w Helsinkach) oddalił powództwo M. Juuri. Rok później, w dniu 28 lutego 2006 r. Helsingin hovioikeus (sąd apelacyjny w Helsinkach) utrzymał ten wyrok w mocy, jednakże M. Juuri odwołała się do Korkein Oikeus (sądu najwyższego), sądu krajowego, który zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniami w przedmiocie wykładni dyrektywy 2001/23.

„Artykuł 3

[...]

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.

III — Ramy prawne

A — Uregulowanie wspólnotowe

9. Dyrektywa 2001/23 ustanawia standardy minimalne służące ochronie praw pracowników w przypadku przejęć przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub

Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres przestrzegania tych zasad i warunków z zastrzeżeniem, że nie będzie on trwał krócej niż jeden rok.

[...]

Artykuł 4

rozwiązanie umowy przypisane zostaje przedsiębiorstwu”.

[...]

2. Jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”.

B — Uregulowanie krajowe

10. Zgodnie z postanowieniem odsyłającym wydanym przez Korkein Oikeus, Työsopimuslaki (ustawa o bezrobociu) stanowi w art. 2 zawartym w rozdziale 6, iż „umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony lub o okresie obowiązywania nieustalonym z innych względów ulega rozwiązaniu wskutek wypowiedzenia złożonego przez jedną ze stron”.

11. Artykuł 6 zawarty w rozdziale 7 transponuje treść art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 do fińskiego porządku prawnego, przewidując, iż „jeżeli umowa o pracę została rozwiązana wskutek poważnego pogorszenia warunków pracy w wyniku przejścia przedsiębiorstwa,

12. Artykuł 1 ust. 2 zawarty w rozdziale 8 Työsopimuslaki zezwala pracownikowi na rozwiązanie umowy o pracę, jeżeli przedsiębiorstwo poważnie narusza zobowiązania istotne dla stosunku pracy, nawet w okresie wypowiedzenia.

13. Zgodnie z art. 5 Työehtosopimuslaki (ustawy o układach zbiorowych pracy), jeżeli pracodawca jest stroną układu zbiorowego pracy lub jest w inny sposób związany takim układem, jego następca wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki, jakie nakłada na niego układ zbiorowy pracy. Przejmujący musi zatem wypełniać postanowienia układu zbiorowego pracy, które na mocy art. 4 Työehtosopimuslaki wiążą zbywającego do dnia wygaśnięcia układu oraz w okresie po jego wygaśnięciu.

14. Artykuł 2 zawarty w rozdziale 12 Työehtosopimuslaki przyznaje pracownikowi prawo do odszkodowania od pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, przewidując obowiązek zapłaty odszkodowania przez pracodawcę, chyba że rozwiązanie umowy o pracę nastę-

puje w oparciu o jedną z przyczyn, które Työehtosopimuslaki uznaje za uzasadnione, oraz obowiązek zapłaty odszkodowania w przypadku rozwiązania umowy z inicjatywy pracownika.

wiązania wynikające z umowy o pracę lub z Työsopimuslaki, obowiązek naprawienia szkody wyrządzonej pracownikowi.

15. Ten sam art. 2 zawarty w rozdziale 12 Työsopimuslaki wprowadza ograniczenia w wysokości odszkodowania dla pracownika, które może wynosić od trzykrotności do czterdziestokrotności miesięcznego wynagrodzenia.

16. Jeżeli pracodawca uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę przyczynami o charakterze obiektywnym i istotnym, pracownik nie jest uprawniony, zgodnie z art. 2 zawartym w rozdziale 12 Työsopimuslaki, do otrzymania odszkodowania, jednak nawet w tym przypadku może on dochodzić wypłaty wynagrodzenia i innych świadczeń za okres wypowiedzenia. Jeżeli zostanie udowodnione, iż pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę w oparciu o szczególnie istotne przyczyny, pracownikowi nie przysługuje ani wypłata wynagrodzenia, ani prawo do otrzymania innych świadczeń z tytułu stosunku pracy.

17. Również zawarty w rozdziale 12 art. 1 Työsopimuslaki nakłada na pracodawcę, w przypadku kiedy naruszył on w sposób zamierzony lub w wyniku zaniedbania zob-

IV — Pytania prejudycjalne

18. Korkein Oikeus w postanowieniu z dnia 24 sierpnia 2007 r. wydanym w ramach sporu wszczętego przez M. Juuri przeciwko przedsiębiorstwu przejmującemu zwrócił się z następującymi pytaniami:

„1. Czy art. 4 ust. 2 dyrektywy [...] 2001/23/WE należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy pracownik sam wypowiada umowę o pracę, ponieważ przejęcie zakładu pracy pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, państwo członkowskie winno ustawowo zagwarantować pracownikowi prawo do otrzymania od pracodawcy odszkodowania pieniężnego w takim samym zakresie, jak w przypadku gdy pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem prawa, mając na uwadze, że na podstawie art. 3 ust. 3 [tej] dyrektywy pracodawca prawidłowo stosował wiążący zbywającego i zapewniający pracownikom lepsze warunki pracy układ zbiorowy tylko do końca okresu jego obowiązywania i że

pogorszenie warunków pracy nastąpiło w ten właśnie sposób?

2. W przypadku gdy odpowiedzialności pracodawcy w rozumieniu dyrektywy [2001/23/WE] nie należy rozumieć w sposób tak szeroki jak przedstawiony w pytaniu pierwszym, czy pracodawca jest mimo to zobowiązany do wypłaty przysługującego pracownikowi za okres wypowiedzenia wynagrodzenia i pozostałych świadczeń?”.

19. Rządy fiński i węgierski, jak również Komisja przedstawiły uwagi w terminie wskazanym w art. 23 Statutu Trybunału Sprawiedliwości.

20. Na zgromadzeniu ogólnym w dniu 29 kwietnia 2008 r. Trybunał Sprawiedliwości postanowił skierować do rządu fińskiego dwa pisemne pytania; odpowiedzi na nie wpłynęły do sekretariatu Trybunału w dniu 23 maja tego roku.

V — Przeredagowanie pytań prejudycjalnych

21. Obydwa pytania przedstawione przez fiński sąd najwyższy dotyczą tego samego zagadnienia: zmiany w uregulowaniach

z zakresu prawa pracy po wygaśnięciu układu zbiorowego pracy obowiązującego dla sektora metalurgicznego. Punkt wyjścia nie jest tak bezsporny, jak mogłoby się wydawać, bowiem obydwie rządy, które przedstawiły swoje uwagi w niniejszym postępowaniu prejudycjalnym, jak też Komisja, poruszyły tę kwestię w swoich pismach. Przepis art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 ma zastosowanie po potwierdzeniu zgodności z prawem zmiany uregulowania dotyczącego umowy o pracę. Jeżeli zmiana okaże się niezgodna z prawem wskutek naruszenia art. 3 ust. 3 wspomnianej dyrektywy, mają miejsce inne skutki. Należy zatem wyjaśnić okoliczności faktyczne w postępowaniu przed sądem krajowym, aby określić, czy zachodzi niezgodność z prawem, bowiem wygaśnięcie układu zbiorowego, który początkowo obowiązywał w stosunku do M. Juuri, nastąpiło w tym samym dniu co przejęcie zakładu pracy. Zbieżność ta wywołała wątpliwości w Trybunale Sprawiedliwości, które doprowadziły do przedstawienia pytań rządowi fińskiemu⁵, i skłania mnie do przeredagowania pytań Korkein Oikeus⁶.

5 — Pytania przedstawione na piśmie rządowi fińskiemu ograniczają się do trybu wprowadzenia w życie i rozwiązania układu zbiorowego pracy dla sektora metalurgicznego.

6 — Przeredagowanie jest praktyką mocno zakorzenioną w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości, poczynwszy od wyroku w sprawie Schwarze (wyrok z dnia 1 grudnia 1965 r. w sprawie 16/65, Rec. s. 1081). Ostatnio stosowano je w wyrokach: z dnia 7 marca 1996 r. w połączonych sprawach C-171/94 i C-172/94 Merckx i Neuhuys, Rec. s. I-1253, pkt 28, z dnia 17 lipca 1997 r. w sprawie C-334/95 Krüger, Rec. s. I-4517, pkt 22, z dnia 22 kwietnia 1997 r. w sprawie C-66/95 Sutton, Rec. s. I-2163, pkt 35, z dnia 18 grudnia 1997 r. w sprawie C-284/96 Tabouillot, Rec. s. I-7471, pkt 20 i 21, z dnia 28 listopada 2000 r. w sprawie C-88/99 Roquette Frères, Rec. s. I-10465, pkt 18, z dnia 20 maja 2003 r. w sprawie C-469/00 Ravil, Rec. s. I-5053, pkt 27, z dnia 4 maja 2006 r. w sprawie C-286/05 Haug, Zb.Orz. s. I-4121, pkt 17, oraz z dnia 4 października 2007 r. w sprawie C-429/05 Rampion i Godard, Zb.Orz. s. I-8017, pkt 27. W opublikowanym w 1998 r. artykule „La cooperación entre el Tribunal de Justicia y los jueces nacionales. Límites del procedimiento prejudicial” zamieszczonym w *Scritti in onore di G. F. Mancini*, Milán, s. 481 i 482, doceniłem tę technikę Trybunału Sprawiedliwości. W tym zakresie zob. również A. Adinolfi, *Laccertamento in via pregiudiziale della validità di atti comunitari*, Milán 1997, s. 129–137 oraz M. Jimeno Bulnes, *La cuestión prejudicial del artículo 177 CEE*, Barcelona 1996, s. 365–366. W znanej pracy H. Rasmussen, *On Law and Policy in the European Court of Justice*, Dordrecht 1986, s. 481 i 482, można znaleźć zasadniczą krytykę techniki przeredagowania.

22. W przedmiotowej sprawie uważam za korzystne połączenie obydwu pytań przedstawionych przez sąd krajowy w tym celu, aby po dokonaniu analizy wszystkich okoliczności dotyczących następstwa układów zbiorowych wyjaśnić następnie skutki odszkodowawcze wynikające z art. 4 ust. 2 przywołanej dyrektywy.

23. Proponuję zatem Trybunałowi Sprawiedliwości przerehabilitować obydwu pytań prejudycjalnych w następujący sposób:

1. Czy zgodne z art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 jest utrzymywanie warunków pracy uzgodnionych w układzie zbiorowym pracy do dnia jego wygaśnięcia, jeżeli ma miejsce zbieżność czasowa pomiędzy przejściem przedsiębiorstwa a wygaśnięciem układu zbiorowego?
2. Czy wykładni art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 należy dokonać w ten sposób, iż państwo członkowskie powinno ustawowo zagwarantować pracownikowi prawo do otrzymania od pracodawcy odszkodowania pieniężnego, czy też w ten sposób, iż jest to wyłącznie postanowienie przypisujące odpowiedzialność?

VI — Pierwsze pytanie prejudycjalne

24. Artykuł 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 ustanowił instrument ochrony dla pracownika, który gwarantuje zatrudnionym pewność prawa w sytuacji, gdy pracodawca dokonuje przeniesienia. Jeżeli istnieje układ zbiorowy pracy wcześniejszy w stosunku do przejścia, pracownicy mogą powoływać się na niego do dnia jego wygaśnięcia lub do „czasu wejścia w życie [...] innych układów zbiorowych”. Państwa członkowskie mogą ograniczyć okres obowiązywania tego uprawnienia, z zastrzeżeniem że nie będzie on krótszy niż jeden rok⁷.

25. Dyrektywa 2001/23 dąży do zachowania równowagi pomiędzy stałością stosunku pracy a elastycznością działania pracodawcy. Uprawnienia pracownika pozostają niezmiennione po przejściu przez określony czas. Kiedy wspomniane uprawnienia przestają obowiązywać, pracownik uprawniony jest do podjęcia w tym zakresie decyzji przy zastosowaniu art. 4 ust. 2. Zgodnie z tym przepisem pracodawcy przypisuje się odpowiedzialność za rozwiązanie umowy o pracę, jeżeli przejście spowodowało „poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika”⁸. Jednakże orzecznictwo dopuszcza takie pogorszenie, pomimo imperatywnego

⁷ — Artykuł 3 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 2001/23.

⁸ — Geneza dyrektywy 2001/23, jak i jej zmiany dowodzą, iż osiągnięty kompromis polityczny uzasadnia elastyczny charakter jej postanowień. W odniesieniu do tego patrz S. Hardy i R. Painter, *Revising the Acquired Rights Directive*, *Industrial Law Journal*, t. 25, nr 2, 1996.

charakteru przepisów dyrektywy 2001/23, jeżeli krajowy porządek prawny zezwala na to w zwykłym okresie obowiązywania stosunku pracy niezależnie od dokonanego przejęcia⁹.

26. Artykuł 3 ust. 3 i art. 4 ust. 2 nie mogą być analizowane w oddzieleniu od siebie¹⁰. Okoliczność, iż prawodawca wspólnotowy przyznaje pracownikowi uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę, wynika z pogorszenia treści stosunku łączącego go z pracodawcą, spowodowanego z kolei zmianą uregulowania prawnego. Wydaje się być oczywiste, że mimo iż art. 3 chroni nabyte prawa pracownika, zezwala jednak ze swej strony na dokonanie zmian w reżimie prawnym zatrudnienia. A dokładniej, ponieważ przewiduje się taką zmianę, odpowiedzialny za rozwiązanie umowy jest w świetle dyrektywy 2001/23 pracodawca¹¹. W ten sposób rekompensuje się okoliczność, iż przepis, który zakazuje pogarszania warunków pracy, doznaje wyjątków. Wskutek przypisania odpowiedzialności przejmującemu, pracownik może zachować swe prawa, przynajmniej pod względem ekonomicznym¹².

27. W drugim pytaniu prejudycjalnym chodzi o zbadanie skutków odszkodowawczych rozwiązania umowy, o których mowa w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23, ale przedstawię teraz z wyprzedzeniem część rozumowania pomocną dla późniejszych rozważań.

28. Ochrona praw pracownika ustanowiona w art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 zobowiązuje państwa członkowskie do podjęcia działań, które przekładają się na konkretne obowiązki pracodawców. Jeżeli spełnione zostaną przesłanki zawarte w tym przepisie, pracownik zachowuje dotychczasowe warunki pracy po przejściu przedsiębiorstwa bez ograniczeń lub w określonym zakresie, przez określony czas¹³. Jednakże naruszenie tego przepisu uprawnia pracownika do dochodzenia, również na drodze sądowej, zachowania warunków pracy obowiązujących przed prze-

9 — Przyjmując stanowisko wynikające z wyroku z dnia 10 lutego 1988 r. w sprawie 324/86 *Daddy's Dance Hall*, Rec. s. 739, Trybunał Sprawiedliwości potwierdził, iż „[...] zmiany tego typu nie wyklucza się jedynie z tego powodu, iż w tym czasie przedsiębiorstwo dokonało przejęcia i w rezultacie umowa została zawarta z nowym pracodawcą. Jeżeli bowiem przejmujący wstępuje w miejsce zbywającego, zgodnie z art. 3 ust. 1 dyrektywy, w odniesieniu do praw i zobowiązań wynikających ze stosunku pracy, mogą one ulec pogorszeniu w stosunku do przejmującego w tych samych granicach, w jakich miałyby to miejsce w stosunku do zbywającego, przez co należy rozumieć, iż przejęcie przedsiębiorstwa w żadnym wypadku nie stanowi samoistnej przyczyny wspomnianego pogorszenia” (wyrok z dnia 12 listopada 1992 r. w sprawie C-209/91 *Watson Rask i Christensen*, Rec. s. I-5755, pkt 28).

10 — Tak rozumie to C. Barnard, *EC Employment Law*, wyd. 3, Oxford, Oxford University Press 2006, s. 663 i 664.

11 — Na temat elastyczności warunków pracy zob. G. Arrigo, *Il diritto del lavoro dell'Unione europea*, tom II, Milán, Guiffrè 2001, s. 97–103.

12 — Elastyczność ta wywołuje problemy interpretacyjne, co podkreśla C. Barnard, *op.cit.*, s. 657 i 658.

13 — Imperatywny charakter praw przyznanych dyrektywą 2001/23 został potwierdzony przez Trybunał Sprawiedliwości przy wielu okazjach. Po raz pierwszy w ww. sprawie *Daddy's Dance Hall*, gdzie Trybunał stwierdził, iż „zainteresowani pracownicy nie mogą rezygnować z praw przyznanych im przez dyrektywę i nie jest dopuszczalne żadne ograniczenie tych praw, nawet z zgodą samych pracowników. Wykładnia ta nie doznaje uszczerbku, ponieważ, jak w przedmiotowej sprawie i w przeciwieństwie do trudności związanych ze zmianą stosunku pracy, pracownik nabywa korzyści innego typu, tak iż jego sytuacja końcowa nie byłaby zasadniczo mniej korzystna niż miało to miejsce wcześniej”. Pogląd ten powtórzony został w wyrokach: z dnia 25 lipca 1991 r. w sprawie C-362/89 *D'Urso i in.*, Rec. s. I-4105, pkt 9, z dnia 12 listopada 1992 r. w sprawie C-209/91 *Watson Rask i Christensen*, Rec. s. I-5755, pkt 28, z dnia 6 listopada 2003 r. w sprawie C-4/01 *Martin i in.*, Rec. s. I-12859, pkt 42 i 43, z dnia 14 listopada 1996 r. w sprawie C-305/94 *Rotsart de Hertaing*, Rec. s. I-5927, pkt 18, oraz z dnia 9 marca 2006 r. w sprawie C-499/04 *Werhof*, Zb.Orz. s. I-2397, pkt 26.

jęciem przedsiębiorstwa lub równoważnego odszkodowania pieniężnego¹⁴. To ostatnie uprawnienie jest wykonywane zgodnie z przepisami materialnymi i proceduralnymi z zakresu krajowego prawa pracy, ale z uwzględnieniem znaczenia dyrektywy 2001/23, wskazującej cel, któremu powinny służyć przepisy prawa krajowego.

29. W tej sytuacji oczywiste jest, iż sporny przepis ustanawia, pośrednio i w postaci wymagań minimalnych, podwójny system odszkodowawczy obowiązujący w chwili zakończenia stosunku pracy. W pierwszym przypadku pracownik rozwiązuje umowę o pracę, ale przesłanki z art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 zostały spełnione. W drugim przypadku rozwiązanie umowy z inicjatywą pracownika następuje po naruszeniu przywołanego przepisu. Powaga obu tych sytuacji jest różna, lecz w drugim z tych przypadków pracownik jest w większym stopniu bezbronny i z tego względu krajowe uregulowanie z zakresu prawa pracy powinno w sposób surowszy traktować pracodawcę. Rozwiązanie to mogłoby mieć również zastosowanie w sytuacji, gdy mimo formalnego przestrzegania art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 dochodzi do obejścia prawa. Taki scenariusz mógłby zachodzić w tej sprawie, ale wobec prejudycjalnego charakteru niniejszego postępowania ustalenie tego należy do sądu krajowego.

14 — Określenie skutków prawnych niewykonania zobowiązania należy do uregulowania krajowego, jak wskazał to Trybunał Sprawiedliwości w wyrokach: z dnia 5 maja 1988 r. w połączonych sprawach 144/87 i 145/87 Berg, Rec. s. 2559, z dnia 11 lipca 1985 r. w sprawie 105/84 Danmols Inventar, Rec. s. 2639, pkt 26–28, z dnia 16 grudnia 1992 r. w połączonych sprawach C-132/91, C-138/91 i C-139/91 Katsikas i in., Rec. s. 6577, pkt 21, oraz z dnia 12 listopada 1998 r. w sprawie C-399/96 Europièces, Rec. s. I-6965, pkt 37.

30. Ocena, czy doszło do obejścia prawa, wymaga znajomości okoliczności faktycznych, które nie zawsze są znane Trybunałowi Sprawiedliwości¹⁵. Jednakże orzecznictwo¹⁶

15 — „Obejście prawa” ma miejsce wówczas, gdy „czynności dokonane pod osłoną przepisu służą osiągnięciu skutku zabronionego przez prawo [...], nie uniemożliwiają odpowiedniego zastosowania przepisu, którego zamierzano uniknąć”. Tak definiuje to hiszpański kodeks cywilny w art. 6 ust. 4, w sposób podobny do art. 1344 włoskiego kodeksu cywilnego, aczkolwiek ograniczonego do umów: „si reputa altresì illecita la causa quando il contratto costituisce il mezzo per eludere l'applicazione di una norma imperativa” (cel jest niezgodny z prawem także wówczas, gdy dana umowa stanowi środek uniknięcia zastosowania przepisu o charakterze imperatywnym). Artykuł 39 czeskiego kodeksu cywilnego opisuje je w podobny sposób: „Niepłatny je právní úkon, který svým obsahem nebo účelem odporuje zákonu nebo jej obchází anebo se přiči dobrým mravům” (nieważnym jest każdy akt prawny, którego treść lub zamiar są niezgodne z ustawą, służy obejściu ustawy lub narusza dobre obyczaje). W prawie francuskim pojęcie obejścia prawa wypracowano raczej w drodze orzecznictwa, niż ustawodawstwa, jednak art. 336 kodeksu cywilnego wspomina wyraźnie o tej instytucji. W uregulowaniach krajowych ma miejsce pewne pomieszczenie pojęć „obejścia prawa” i „nadużycia prawa”, jak również innych pojęć prawnych, takich jak dobra wiara. Jak stwierdza to J. M. Miguel Gonzales, Komentarz do artykułu 7, *Comentario del Código Civil*, Ministerio Sprawiedliwości, Madrid 1993, s. 45, „różnice pomiędzy tymi dwoma pojęciami nie są jasne. Zamiar doktryny ograniczenia ich nie osiągnął celu. Również orzecznictwo nie osiągnęło tego w sposób satysfakcjonujący [...]”. Nie uważam za konieczne zagłębiać się w różnice między tymi instytucjami, a Trybunał Sprawiedliwości również tego nie uczynił.

16 — Trybunał Sprawiedliwości powierzał sądom krajowym analizę okoliczności faktycznych w sprawach, w których powoływano się na obejście prawa (a dokładnie chodzi o wyroki: z dnia 3 grudnia 1974 r. w sprawie 33/74 Van Binsbergen, Rec. s. 1299, pkt 13, z dnia 7 lutego 1979 r. w sprawie 115/78 Knoors, Rec. s. 399, z dnia 4 grudnia 1986 r. w sprawie 205/84 Komisja przeciwko Niemcom, Rec. s. 3755, pkt 22, z dnia 7 lipca 1992 r. w sprawie C-370/90 Singh, Rec. s. I-4265, pkt 24, z dnia 3 lutego 1993 r. w sprawie C-148/91 Veronica Omroep Organisatie, Rec. s. I-487, pkt 12, oraz z dnia 5 października 1994 r. w sprawie C-23/93 TV10, Rec. s. I-4795, pkt 21). Rzecznik generalny G. Tesouro przedstawia aktualny stan orzecznictwa w pkt 24 opinii w sprawie C-367/96 Kefalas i inni (wyrok z dnia 12 maja 1998 r.), Rec. s. I-2843: „każde uregulowanie prawne, które dąży do osiągnięcia minimalnej zupełności, powinno przewidywać środki [...] samoochrony służące uniknięciu wykonywania praw przez nie przyznanych jako nadużycie prawa, przekroczenie prawa lub znieszczenie prawa. Podobne wymogi nie są obecne prawa wspólnotowemu ani orzecznictwu Trybunału Sprawiedliwości, zgodnie z którym »ułatwienia ustanowione przez Traktat nie mogą pozwalać na to, aby osoby, które z nich korzystają, nadużywały uregulowań krajowych, lub na to, aby państwa członkowskie nie mogły przyjąć niezbędnych środków dla uniemożliwienia takich nadużyć«. Rozwijają tę myśl opinia rzecznika generalnego M. Poiraresa Madura w sprawie Halifax (wyrok z dnia 21 lutego 2006 r. w sprawie C-255/02 Halifax i in., Zb.Orz. s. I-1609, pkt 80 i 81).

zwraca szczególną uwagę na te spory, w których jedna ze stron dokonuje nadużycia prawa¹⁷. Kwestia ta zarysowała się również w sprawach dotyczących wspólnotowego prawa socjalnego, a konkretnie w odniesieniu do stosowania dyrektywy 2001/23. W sprawie Bork International¹⁸ Trybunał Sprawiedliwości zajmował się sytuacją, w której doszło do zwolnienia wszystkich pracowników, po czym nastąpiło natychmiastowe przeniesienie przedsiębiorstwa i ponowne zatrudnienie zasadniczej części dotychczasowego personelu, ale na mniej korzystnych warunkach. Zgodnie ze zwykle stosowaną metodą, Trybunał Sprawiedliwości podkreślił, iż do sądu krajowego należy kwalifikacja okoliczności faktycznych, a następnie zastosowanie przepisów wspólnotowych, określając kryteria, którymi powinien kierować się sąd odsyłający zobowiązany do rozważenia „obiektywnych okoliczności, w których nastąpiło zwolnienie, a przede wszystkim, tak jak w przedmiotowej sprawie, czy miało ono miejsce w terminie bliskim przeniesieniu przedsiębiorstwa oraz czy pracownicy zostali ponownie zatrudnieni przez przejmującego”¹⁹. W oparciu o ocenę tych okoliczności został wydany wyrok, który potwierdza zastosowanie dyrektywy 2001/23 do takiej sytuacji, jak mająca miejsce w przedstawionej sprawie²⁰.

31. Z wyroku w sprawie Bork International wynika, iż Trybunał Sprawiedliwości przyznaje sądowi krajowemu szeroki margines działania, którego go następnie pozbawia. Obowiązany do stosowania szczególnych kryteriów, sąd krajowy zatwierdza kwalifikację przepisów wspólnotowych mających zastosowanie do rozstrzygnięcia sporu, analiza okoliczności faktycznych jest ograniczona, a sąd krajowy ma do spełnienia niewdzięczną rolę. Nie uważam takiego postępowania Trybunału Sprawiedliwości za właściwe. Tym bardziej, iż chodzi tu o sztuczną technikę, która pogarsza sytuację uczestników postępowania prejudycjalnego, ujawniając w sposób wyraźny nienasycone pragnienie odgrywania głównej roli, ale również niewielkie poszanowanie dla autonomii instytucjonalnej, którą należy przyznać sądowi krajowemu²¹. W tej sprawie można uniknąć tego rodzaju postępowania, a nie ucierpi wskutek tego ani autorytet Trybunału Sprawiedliwości, ani uprawnienia Korkein Oikeus.

17 — Nie uważam za przydatne polemizowanie w tym miejscu, czy obejście prawa (lub również nadużycie prawa) jest ogólną zasadą prawa wspólnotowego. W sprawie C-296/95 *EMU Tabac* i in. (wyrok z dnia 2 kwietnia 1998 r.), Rec. s. I-1605, w pkt 89 mojej opinii wezwałem Trybunał Sprawiedliwości, aby „odwołać się do ogólnej zasady prawa zakazującej obejścia prawa”, lecz kwestia ta wymaga, również obecnie, szczegółowego studium. Aczkolwiek ww. wyrok w sprawie Halifax wydaje się potwierdzać tę tendencję, debata ta wciąż pozostaje otwarta. W tym zakresie zob. R. de la Feria, *Prohibition of abuse of (Community) Law: the creation of a new general principle of EC Law through tax*, *CMLRev*, 2008, s. 45.

18 — Wyrok z dnia 15 czerwca 1988 r. w sprawie 101/87 *Bork International*, Rec. s. 3057.

19 — *Ibidem*.

20 — Trybunał Sprawiedliwości wskazał, iż art. 1 ust. 2 dyrektywy powinien być interpretowany „w ten sposób, iż dyrektywa ma zastosowanie w sytuacji, kiedy po wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy dzierżawy, właściciel przedsiębiorstwa przejmującego je po to, aby sprzedać je ostatecznie osobie trzeciej, która wkrótce wznowi działalność przerwaną po zakończeniu umowy dzierżawy, z nieco ponad połową personelu zatrudnionego w przedsiębiorstwie przez wcześniejszego dzierżawcę, pod warunkiem iż dane przedsiębiorstwo zachowuje swoją tożsamość”.

32. Akceptując pogląd, iż do sądu krajowego należy ustalenie, czy nastąpiło obejście prawa poprzez zsynchronizowanie daty przeniesienia przedsiębiorstwa z datą wygaśnięcia układu zbiorowego pracy, rząd fiński przekazał Trybunałowi Sprawiedliwości dodatkowe, interesujące informacje. Stwierdzono, iż układ zbiorowy pracy, który obowiązywał w stosunku do M. Juuri i jej pracodawcy,

21 — W przedmiocie zakresu orzeczenia prejudycjalnego i w odniesieniu do autonomii instytucjonalnej sądu odsyłającego przedstawiłem swoje stanowisko w mojej opinii w sprawie C-30/02 *Recheio — Cash & Carry* (wyrok z dnia 17 czerwca 2004 r.), Rec. I-6051, pkt 35.

wygaś w dniu przejęcia. Nie nastąpiło jego milczące przedłużenie, jednakże kilka miesięcy wcześniej podpisano nowy układ zbiorowy dla tego sektora, który zastąpił w całości dotychczasowy układ zbiorowy. Okres pomiędzy podpisaniem nowego układu zbiorowego a datą jego wejścia w życie był bardzo krótki i wynosił zaledwie półtora miesiąca. A zatem postępowanie zbywającego w okresie poprzedzającym przejęcie, w szczególności uwaga, jaką poświęcał pracownikom i ich przedstawicielom, wyjaśnia formę, w jakiej przeprowadzono tę transakcję. Do sądu krajowego należy ocena, czy to następowanie po sobie układów zbiorowych pracy, jak również upływ czasu i dane przedstawione pracownikom pozwalają przypuszczać, iż zbywający i przejmujący dopuścili się obejścia prawa i tym samym naruszenia przepisów prawa zakazujących zmiany warunków pracy w przypadku przejęcia przedsiębiorstw.

33. Po rozpoczęciu analizy okoliczności faktycznych sąd odsyłający musi liczyć się z jasnymi wskazówkami Trybunału Sprawiedliwości udzielonymi mu w celu prawidłowego pod względem prawnym rozstrzygnięcia sprawy. Sąd wspólnotowy nie powinien uchylać się od współpracy i w tym celu powtarzam szczegółowe argumenty zawarte w pkt 29–32 niniejszej opinii: jeżeli w świetle znanych mu okoliczności faktycznych i prawnych Korkein Oikeus potwierdziłby, iż doszło do nadużycia prawa, miałoby miejsce naruszenie art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23. Nieprzestrzeganie tego przepisu uzasadnia bardziej rygorystyczne odczytanie art. 4 ust. 2 tego aktu prawnego. W tych okolicznościach pracodawca świadomie dokonałby naruszenia prawa, co uzasadniałoby zaostrenie jego odpowiedzialności.

34. W rezultacie i w odpowiedzi na pierwsze pytanie prejudycjalne uważam, iż art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 stoi na przeszkodzie temu, aby warunki pracy uzgodnione w układzie zbiorowym pracy przestawały obowiązywać w chwili wygaśnięcia tego układu, jeżeli przeniesienie przedsiębiorstwa zbiega się w czasie z wygaśnięciem układu zbiorowego i jeżeli zbywający i przejmujący dokonali obejścia prawa. Do sądu krajowego należy określenie, czy ma miejsce działanie stanowiące obejście prawa w przypadku zbieżności dat przeniesienia przedsiębiorstwa i wygaśnięcia układu zbiorowego.

35. Należy obecnie wyjaśnić zakres i ograniczenia tej odpowiedzialności, czego wymaga wykładnia art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23.

VII — Drugie pytanie prejudycjalne

36. Rządy fiński i węgierski, jak też Komisja zgadzają się, iż wspomniany art. 4 ust. 2 jedynie przypisuje odpowiedzialność za znaczącą zmianę stosunku pracy. Dyrektywa 2001/23 nie doszukuje się bowiem konkretnej korzyści w stwierdzeniu statusu prawnego pracownika dotkniętego przejściem przedsię-

biorstwa. Status ten opiera się na koncepcji, iż dyrektywa jest instrumentem minimalnej harmonizacji, której wykładnia wymaga szerokiego marginesu działania dla ustawodawcy krajowego²². Choć podzielam co do zasady tę tezę, należy dokonać bardziej pogłębionej wykładni tego przepisu. Fakt, iż Wspólnota rozpoczęła harmonizowanie w minimalnym stopniu, nie pociąga za sobą odrzucenia a priori którejs z form ochrony ekonomicznej pracownika. Jedynie w wyniku szczegółowej analizy tekstu otrzymuje się prawidłowe wyjaśnienie, dla osiągnięcia którego należy zbadać po kolei poszczególne elementy składające się na sporny przepis.

A — Poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika

37. Przesłanka uprawniająca pracownika do rozwiązania umowy o pracę z przypisaniem jej rozwiązania pracodawcy znajduje się w pierwszym zdaniu wspomnianego art. 4 ust. 2 i wymaga ona, aby przejęcie „pociąga[ło] za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika”.

22 — Wyżej wymienione wyroki w sprawach: *Daddy's Dance Hall*, pkt 16, *Watson Rask i Christensen*, pkt 27, *Martin i in.*, pkt 41. W przedmiocie zakresu i marginesu uznania państw w sektorach, w których ma miejsce harmonizacja minimalna, zob. D. Curtin, *Emerging Institutional Parameters and Organised Difference in the European Union*, B. en de Witte, D. Hanf, i E. Vos, (red.), *The Many Faces of Differentiation in EU Law*, Antwerpia, Intersentia 2001, s. 348–354, oraz S. Marciali, *La flexibilité du droit de l'Union européenne*, Bruksela, Bruylant 2007, s. 61–65.

38. Sąd krajowy jest najwłaściwszym organem dla rozstrzygnięcia, czy w niniejszej sprawie nastąpiła poważna zmiana na niekorzyść M. Juuri. Aczkolwiek fińskie uregulowanie prawne bez wątplenia zawiera przepisy pozwalające na to, aby Korkein Oikeus wypowiedział się w ten lub inny sposób, orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości dostarcza wskazówek dla oceny, czy nastąpiła zmiana in peius²³. W sprawie *Merckx i Neuhuys*²⁴ dwaj pracownicy rozwiązali swoje umowy zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23, kiedy nowy pracodawca odmówił im zagwarantowania wcześniejszego wynagrodzenia, które obliczane było jako pochodna osiągniętego obrotu. Trybunał Sprawiedliwości zdecydował się bezpośrednio dokonać oceny okoliczności faktycznych stwierdzając, iż „zmianę poziomu wynagrodzenia ustalonego z pracownikiem należy zaliczyć do poważnych zmian warunków pracy, o których mowa we wspomnianym przepisie, nawet jeżeli wynagrodzenie zależy w szczególności od osiągniętego obrotu”²⁵.

39. Kilka lat później w wyroku wydanym w sprawie *Delahaye*²⁶ Trybunał Sprawiedliwości wypowiedział się ponownie w przedmiocie „poważnych zmian” umowy o pracę, lecz z innej perspektywy, niż miało to miejsce w sprawie *Merckx i Neuhuys*. W sporze, jaki powstał pomiędzy pracownicą a jej nowym pracodawcą z powodu obniżenia wynagrodzenia o 37%, Trybunał nie dał w wyroku sądowi krajowemu jednoznacznej odpowiedzi, ograniczając się do stwierdzenia, iż „zastosowanie przepisów krajowych regulują-

23 — Orzecznictwo to bada w sposób ogólny C. Barnard, op.cit., s. 656–664.

24 — Wyżej wymieniony wyrok z dnia 7 marca 1996 r. w sprawach połączonych C-171/94 i C-172/94, Rec. s. I-1253.

25 — Ibidem, pkt 38.

26 — Wyrok z dnia 11 listopada 2004 r. w sprawie C-425/02, Zb.Orz. s. I-10823.

cych status pracowników państwowych pociąga za sobą zmniejszenie wynagrodzenia pracowników, których dotyczy przejęcie. Takie zmniejszenie, gdy jest istotne, powinno być uważane za poważną zmianę warunków pracy na niekorzyść zainteresowanych pracowników w rozumieniu art. 4 ust. 2 dyrektywy²⁷.

staż pracy powódki został wspomniany w wyroku, ażeby uwzględnić ogólną sytuację tej pracownicy²⁸. Wyrok w sprawie Merckx i Neuhuys, chociaż nie odniesiono się w pkt 38 tego wyroku do innych, istotnych czynników, uwidacznia, iż sytuacja obydwu powodów nie uległa pogorszeniu jedynie w sferze wynagrodzenia, bowiem przeniesienie przedsiębiorstwa łączyło się również ze zmianą miejsca pracy²⁹.

40. W wyroku w sprawie Delahaye, w przeciwieństwie do wyroku wydanego w sprawie Merckx i Neuhuys, z większą stanowczością Trybunał powtórzył wymóg, aby pogorszenie miało charakter „poważny”, odmawiając dokonania oceny okoliczności faktycznych zaistniałych w sporze przed sądem krajowym. Jednakże obydwa orzeczenia wydano w podobnym kontekście charakteryzującym się zmniejszeniem wynagrodzenia, co skłoniło pracownika do jednostronnego rozwiązania umowy o pracę. W celu odczytania, co dyrektywa 2001/23 rozumie przez „poważną” zmianę, należy przyjąć subiektywne rozumienie tego wyrażenia, zwracając uwagę na pracownika w jego wymiarze prawnym i ekonomicznym. Jeżeli wybrano by obiektywne rozumienie tego wyrażenia, biorąc pod uwagę czynniki zewnętrzne wobec indywidualnej sytuacji pracownika, powstałoby ryzyko przyjęcia rozwiązań niezgodnych z celem dyrektywy 2001/23. W dwóch wcześniej omawianych sprawach Trybunał Sprawiedliwości wskazał sądowi krajowemu inne okoliczności, również istotne, które przechylały szalę na korzyść jednostronnego rozwiązania umowy o pracę. W sprawie Delahaye

41. Wydaje się zatem, iż Trybunał Sprawiedliwości opowiedział się — nie stwierdzając tego w sposób wyraźny — za definicją subiektywną wyrażenia „poważna zmiana”, oceniając okoliczności faktyczne i prawne, dotyczące pracownika w chwili rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23. Do sądu krajowego należy ocena tych okoliczności zgodnie ze wskazówkami zawartymi w wyrokach w sprawach Merckx i Neuhuys oraz Delahaye. Stosując je w sprawie M. Juuri, należy sprawdzić, czy jej wynagrodzenie zostało zmniejszone proporcjonalnie do czasu pracy. Ponadto zmiana układu zbiorowego pracy mogła pociągnąć za sobą inne zmiany prawne, które należało uwzględnić w postępowaniu przed sądem krajowym, stanowiłyby one bowiem dodatkowe elementy dla zbadania rzeczywistego zakresu doznanego pogorszenia. Można do tego dodać okazjonalne i sporadyczne zmiany

27 — Ibidem, pkt 33.

28 — Ibidem, pkt 32.

29 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Merckx i Neuhuys, pkt 9.

miejsca pracy M. Juuri. Do sądu krajowego należy ocena, czy w kontekście prawnym i gospodarczym dotyczącym M. Juuri wszystkie te czynniki stanowią poważną zmianę umowy o pracę.

i wyłącznie o przypisaniu odpowiedzialności. Jeżeli miałyby ona regulować skutki finansowe rozwiązania umowy, prawodawca wspólnotowy w sposób jasny by to wyraził. Cel art. 4 ust. 2 polega na przypisaniu odpowiedzialności bez precyzowania skutków prawnych tego przypisania. Teza ta znajduje uzasadnienie w analizie gramatycznej, ale także celowościowej dyrektywy 2001/23 oraz innych aktów prawnych harmonizujących wspólnotowe prawo socjalne³⁰.

B — *Przypisanie odpowiedzialności pracodawcy: punkt wyjścia czy koniec drogi?*

42. Zgodnie z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 w przypadku stwierdzenia poważnego pogorszenia treści stosunku pracy, „pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego” za jego rozwiązanie. Powódka w postępowaniu przed sądem krajowym podnosi, iż sformułowanie to obejmuje nie tylko regułę przypisania odpowiedzialności, lecz także podstawę dotyczącą wysokości odszkodowania. W postępowaniu, w którym podniesiono to pytanie prejudycjalne, Korkein Oikeus zastanawia się nad zakresem odszkodowania dla M. Juuri, gdyby dyrektywa 2001/23 wykraczała poza samo przypisanie odpowiedzialności, wyrażając wątpliwość, czy chodzi o odszkodowanie odpowiadające temu, które prawo fińskie przewiduje za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, czy o odpowiadające okresowi wypowiedzenia, który musi zachować pracodawca.

43. Zgadzam się z rządami fińskim i węgierskim, jak również z Komisją co do tego, iż dyrektywa 2001/23 stanowi jedynie

1. „Taking words seriously”

44. Wykładnia językowa często nie stanowi najlepszego narzędzia w pracy prawnika, lecz zawsze stanowi pierwszy krok na drodze, którą trzeba przejść. Prawo wspólnotowe, system zredagowany w szerokiej gamie języków, z których wszystkie są oficjalne, odnajduje poważne argumenty w literalnym brzmieniu swoich przepisów³¹. Jest to zaleta, która czasem staje się wadą, wywołując pewne

30 — Metodologia, która przeciwnie do poglądu, którego broni uznany R. Dworkin, *Taking Rights Seriously*, Cambridge, Harvard University Press 1977, nie prowadzi do *jednej* prawidłowej odpowiedzi, jednak przynajmniej do rozwiązań *najbardziej* rozsądnego.

31 — Trybunał Sprawiedliwości stwierdził tak w wyroku z dnia 23 marca 2000 r. w sprawach połączonych C-310/98 i C-406/98 Met-Trans i Sagpol, Rec. s. I-1797, pkt 32: „jakiegokolwiek byłyby przyczyny, które można by przywołać [...] nie należy do Trybunału Sprawiedliwości zastępowanie prawodawcy wspólnotowego i interpretowanie przepisu w sposób sprzeczny z jego literalnym brzmieniem”. Czasem zwykły przecinek staje się elementem rozstrzygającym, jak miało to miejsce w wyroku z dnia 17 września 1997 r. w sprawie C-83/96 Dega, Rec. s. I-5001, pkt 13 i 14.

zamieszanie, kiedy trzeba zdecydować o tym, które przepisy mają zastosowanie w danym sporze³². Rozważana sprawa należy do tej drugiej kategorii, gdzie wielość języków powoduje więcej zamieszania niż przejrzystości. Tak wynika z analizy wyrażen zastosowanych w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23.

skim, czy też w angielskim, w których na przykład rozwiązanie umowy „è considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro”³⁴. A zatem niektóre wersje akcentują *przypisanie*, a inne *odpowiedzialność*³⁵. W szerokim ujęciu teksty, które odnoszą się do „odpowiedzialności”, odzwierciedlają wolę prawodawcy wspólnotowego, która wykracza poza samo przypisanie w celu ochrony autonomicznego znaczenia tego wyrazu obejmującego zawartość ekonomiczną nakreśloną przez uregulowanie europejskie, a nie krajowe.

45. Ostatnie zdanie tego przepisu [w wersji hiszpańskiej] wskazuje wyraźnie, iż rozwiązanie umowy „uważać się będzie za przypisane pracodawcy”. Wersja hiszpańska, jak też wersje w językach francuskim, czeskim i niemieckim odnoszą się zatem do *przypisania* odpowiedzialności³³. Inne tłumaczenia tego przepisu mówią o *odpowiedzialności* pracodawcy bez odnoszenia się do przypisania. Tak ma to miejsce w wersjach w językach włoskim, portugalskim, polskim, bułgar-

46. Przypominam słowa, od których rozpoczyna się ta część opinii, stwierdzając przy tym, iż wykładnia gramatyczna niekiedy powoduje raczej zamęt aniżeli wyraźną zgodność. Literalne brzmienie zapisanych przepisów nabiera szczególnego znaczenia, kiedy ich analiza prowadzi do wyraźnie zrozumiałej oceny, ale tak nie jest w sprawach takich jak omawiana, gdzie słowa i ich tłumaczenia wywołują skutki zarazem różne, jak i sprzeczne. Nie sędzę, aby niuanse redakcyjne występujące w niektórych wersjach językowych wywoływały istotne skutki prawne, ponieważ idąc tym szlakiem, wchodzi się jedynie na niepewny grunt.

32 — W wyroku z dnia 22 maja 1974 r. w sprawie Bulmer przeciwko Bollinger wydanym przez Court of Appeal ze Zjednoczonego Królestwa, bardziej znanym jako wyrok w sprawie francuskiego szampana, Lord Denning podkreślił znaczenie składnika gramatycznego w prawie wspólnotowym: „Seeing these differences, what are the English courts to do when they are faced with a problem of interpretation? They must follow the European pattern. No longer must they examine the words in meticulous detail. No longer must they argue about the precise grammatical sense. They must look to the purpose or intent. [...]”

They must not confine themselves to the English text. They must consider, if need be, all the authentic texts [...]. They must divine the spirit of the treaty and gain inspiration from it. If they find a gap, they must fill it as best they can. They must do what the framers of the instrument would have done if they had thought about it. So we must do the same. Those are the principles, as I understand it, on which the European Court acts”.

33 — We francuskiej wersji językowej „la résiliation du contrat de travail ou de la relation de travail est considérée comme intervenue du fait de l'employeur”; w czeskiej wersji językowej „z jejíž strany byly pracovní smlouva nebo pracovní poměr ukončeny”; a w niemieckiej wersji językowej „dass die Beendigung des Arbeitsvertrags oder Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber erfolgt ist”.

34 — W portugalskiej wersji językowej „a rescisão do contrato ou da relação de trabalho considera-se como sendo da responsabilidade da entidade patronal”; w polskiej wersji językowej „pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”; w bułgarskiej wersji językowej „работодателят се счита за отговорен за прекратяването на трудовия договор или трудовото правоотношение”; a w angielskiej wersji językowej „the employer shall be regarded as having been responsible for termination of the contract of employment or of the employment relationship”.

35 — Słowacka wersja językowa proponuje rozwiązanie pośrednie, obejmujące zarówno przypisanie, jak i odpowiedzialność: „zodpovednosť za skončenie pracovnej zmluvy alebo pracovnoprávneho vzťahu sa bude pripisovať zamestnávateľovi”.

47. Widoczna arbitralność, z jaką stosuje się sformułowania „przypisanie” i „odpowiedzialność” w różnych tłumaczeniach urzędowych, skłania mnie do myślenia, iż rozstrzygnięcie sprawy leży nie w brzmieniu literalnym, lecz w *celu* tego przepisu.

zakresie do dyrektywy czy też do dyrektyw ustanawiających minimalne standardy, których postanowienia pozostawiają swobodę zapewnienia wyższego poziomu ochrony na szczeblu krajowym³⁷.

2. „Taking goals seriously”

48. Dyrektywa 2001/23, tak jak inne akty prawne z zakresu wspólnotowego prawa socjalnego, służy ochronie pracowników na wewnętrznym rynku europejskim. Sposób, w jaki chroni ona słabszą stronę stosunku pracy, należy badać w jej kontekście, którym jest ustanowienie zharmonizowanego poziomu ochrony we Wspólnocie, w ramach której różnice w uregulowaniach nie powinny utrudniać swobodnego przepływu czynników produkcji³⁶. Przepisy prawa socjalnego są zatem normami złożonymi ze względu na ich cele, ale również ze względu na ich charakter i wywoływane przez nie skutki. To nie przez przypadek odwołano się w tym

49. To podejście ochronne znajduje odzwierciedlenie w uzasadnieniu dyrektywy 2001/23, którą przyjęto dla „ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności [w celu] zapewnieni[a] przestrzegania ich praw”³⁸. W tym celu prawodawca wspólnotowy zdecydował się usunąć różnice istniejące w państwach członkowskich „w zakresie ochrony pracowników”³⁹. Trybunał Sprawiedliwości i rzecznicy generalni dokonywali wykładni dyrektywy 2001/23, podkreślając znaczenie jej aspektów socjalnych. Rzecznik generalny G. Cosmas w swojej opinii

36 — W zakresie poszukiwania punktu równowagi pomiędzy ochroną pracownika a popieraniem działalności gospodarczej patrz C. A. Ball, *The Making of a transnational capitalist society: The European Court of Justice, social policy and individual rights under the European Community's legal order*, *Harvard International Law Journal*, nr 37, 1996, s. 307 i nast. Trybunał Sprawiedliwości również okazał się być bardzo wyczulony na ten splot interesów, jak podkreśla S. O'Leary, *Employment Law and the European Court of Justice. Judicial Structures, Policies and Processes*, *Hart Publishing*, Oxford-Portland-Oregon 2002, s. 119–128.

37 — Zastosowanie dyrektywy w tej dziedzinie jest wzmocnione, lecz delikatny charakter jakiegokolwiek interwencji w tej sferze spowodował, iż często ucieka się do instrumentów soft law, jak wskazują J. Kenner, „EC Labour Law: The Softly, Softly Approach”, *IJLLIR*, nr 14, 1995, J. Goetschy, „The European Employment Strategy: Genesis and Development”, *EJIR*, nr 5, 1999, M. Santana, „La Internalización de la Estrategia Europea de Empleo en España”, *REDE*, nr 21, 2007 oraz J. Zeitlin i D. Trubek, (red.), *Governing Work and Welfare in a New Economy*, Oxford, Oxford University Press 2003. Szeroka obecność soft law wywołuje skutki prawne, w tym również instytucjonalne, jak podkreślają L. Senden, *Soft law in European Community Law*, Hart Publishers, Oxford 2004, R. Alonso García, „El soft law comunitario”, *Revista de Administración Pública*, nr 154, 2001, D. Sarmiento, *El soft law administrativo*, Pamplona, Thomson-Civitas 2008, M. Cini, „The Soft law Approach: Commission Rule-Making in the EU's State Aid Regime”, *Journal of European Public Policy*, nr 8, 2001, H. Hillgenberg, „A Fresh Look at Soft law”, *European Journal of International Law*, nr 10, 1999, oraz J. Klabbbers, „The Undesirability of Soft law”, *Nordic Journal of International Law*, nr 36, 1998.

38 — Motyw 3.

39 — Motyw 4.

w sprawie Spano stwierdza, iż „chodzi o uregulowanie, które wyraźnie służy celowi socjalnemu”⁴⁰, a stwierdzenie to znalazło odbicie w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości⁴¹.

50. Wydaje się jednak, iż celowi socjalnemu towarzyszą inne założenia. Dyrektywa 2001/23, podobnie jak poprzedzająca ją dyrektywa 77/187, w sposób wyraźny zmierzają do znalezienia równowagi pomiędzy ochroną pracowników a wspieraniem elastyczności organizacyjnej przedsiębiorstw⁴². Aby osiągnąć to zamierzenie, postanowienia prawa europejskiego miały łagodzić surowość niektórych uregulowań krajowych, których zastosowanie stanowiło nie tylko utrudnienie

dla restrukturyzacji w niektórych sektorach, ale również ustanawiało przeszkody w swobodnym przepływie i uczciwej konkurencji na rynku wewnętrznym. Zgodność interesów staje się oczywista, jeżeli porównamy pierwotny tekst Komisji⁴³ z tekstem przyjętym przez Radę. Ostateczne brzmienie tego tekstu jest wyrazem wielkiej troski o pogodzenie ochrony pracownika ze wspieraniem działań mających na celu reorganizację przedsiębiorstw, co w sposób oczywisty wynika ze spornych przepisów w niniejszej sprawie. W punktach 25–29 niniejszej opinii zwróciłem uwagę, iż prawa pracownika po przejściu przedsiębiorstwa mogą pozostać niezmienione przez czas określony lub nieokreślony. Dyrektywa 2001/23 przyznaje przemijającemu szeroki margines działania w zakresie wprowadzania zmian w warunkach pracy jego personelu, ale rekompensuje tę elastyczność zespołem środków stosowanych na korzyść pracownika, w tym w szczególności zapewnieniem możliwości jednostronnego rozwiązania umowy o pracę. W rezultacie dochodzi do pogodzenia interesów obydwu stron, ponieważ w dyrektywie 2001/23 zostaje dodane, iż rozwiązanie umowy przypisywane jest pracodawcy, jeżeli z powodu przeniesienia pogorszyła się sytuacja zawodowa pracownika. Sama Komisja już w 1974 r. w projekcie dyrektywy potwierdziła, iż art. 4 ze względu na to wyważenie interesów ogranicza się jedynie do przypisania odpowiedzialności, pozostawiając jej rozgraniczenie ustawodawstwu krajowym⁴⁴.

40 — Opinia rzecznika generalnego G. Cosmasa w sprawie C-472/93 Luigi Spano i in., Rec. s. 4321, przedstawiona w dniu 17 października 1995 r., pkt 15.

41 — Wyroki: z dnia 17 grudnia 1987 r. w sprawie 287/86 Ny Mølle Kro, Rec. s. 5465, pkt 12, w ww. sprawie Daddy's Dance Hall, pkt 9, oraz z dnia 5 maja 1988 r. w połączonych sprawach 144/87 i 145/87 Berg y Busschers, Rec. s. 2559, pkt 13.

42 — Zdaniem S. O'Leary, *Employment Law...*, op.cit., s. 242 i 243, „[t]he purpose of the Directive was to ensure that the rights of employees, in the event of a change of employer, were safeguarded. However, the Preamble also made clear that one of the principal reasons for the introduction of a minimum level of employment protection at EC level was the fear that disparities in employment protection legislation between Member States might have a deleterious effect on the transfers and mergers which it was the common market's aim to bring about as a result of greater economic integration. Thus, the Directive reflected the dual economic and social aims that characterised much of the Community's Social Action Programme. Like Article 141 EC [...], Directive 77/187 [obecnie dyrektywa 2001/23] reflected both the Community's attempts to ameliorate »the unacceptable by-products of growth« and its intention to eliminate distortions of competition”.

43 — COM(74) 351 — wersja końcowa z dnia 29 maja 1974 r.

44 — W uzasadnieniu swojego projektu Komisja (na s. 8) stwierdziła, iż „if the worker does not wish to continue the employment relationship with the transferee because a merger or takeover has led to some essential change in his terms of employment, it seems only fair, as provided for in article 3, that the worker should be treated as if his dismissal was due to the action of his employer. *The legal consequences involved, such as severance payment, compensation, etc., should again be prescribed by the laws, regulations and administrative provisions of the Member States*” [podkreślenie moje].

51. Równowaga pomiędzy ochroną pracownika a elastycznością przedsiębiorstwa zostaje osiągnięta poprzez powierzenie uregulowania systemu odszkodowawczego prawu krajowemu. Dyrektywa 2001/23, czyli uregulowanie ustanawiające standardy minimalne, które pozwala na wzmocnienie zawartych w nim zasad na szczeblu krajowym, stanowi rozsądne rozwiązanie. Z jednej strony daje ono pracownikowi pewność, iż pogorszenie jego warunków pracy zostanie naprawione przez przejmującego. Z drugiej strony pozostawia do regulacji w prawie krajowym szczegółowe określenie ekonomicznych warunków odszkodowania. Biorąc pod uwagę cel dyrektywy 2001/23, jestem przekonany, iż jej art. 4 ust. 2 wprowadza *przypisanie*, a nie określenie odpowiedzialności, jaką ponosi pracodawca.

3. „Taking directives seriously”

52. Można znaleźć jeszcze inne przyczyny przemawiające na rzecz zawężającej wykładni przywołanego art. 4 ust. 2, które mają charakter systemowy. Wspólnotowe prawo socjalne jako całość wykazuje, jakie było zamierzenie instytucji przyjmujących dyrektywę 2001/23, ponieważ gdyby chciały one ustalić zasady wypłaty odszkodowania, do

którego miałyby prawo skarżący w niniejszej sprawie, to dokonałyby tego w sposób wyraźny. A contrario sensu należy w rezultacie wyciągnąć wnioski, iż art. 4 ust. 2 przypisuje pracodawcy odpowiedzialność, ale jej nie definiuje.

53. Dyrektywa 2006/54/WE w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy⁴⁵, której przepisy konsolidują całość wspólnotowych przepisów antydyskryminacyjnych, zobowiązuje w art. 18 państwa członkowskie do przyjęcia mechanizmów umożliwiających otrzymanie odszkodowania przez osoby, które doznały dyskryminacji. W zasadzie wspiera ona wprowadzenie środków „niezbędnych do zapewnienia [...] zadośćuczynienia lub odszkodowania”, które będą „faktyczne i skuteczne” oraz „odstraszające i proporcjonalne”. Przepis ten wprowadza element o wyraźnym wspólnotowym zakresie do krajowych porządków prawnych, w szczególności w zakresie prawa pracy i roszczeń odszkodowawczych⁴⁶. Tym samym dyrektywa 2006/54 nie tylko przypisuje odpowiedzialność pracodawcy, ale również zakazuje

45 — Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z dnia 5 lipca 2006 r. (Dz.U. L 204, s. 23).

46 — Przepis ten systematyzuje poprzedni art. 1 ust. 5 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/73/WE z dnia 23 września 2002 r. (Dz.U. L 269, s. 15), zmieniający art. 2 ust. 6 dyrektywy 76/203. Należy podkreślić, iż ostateczne brzmienie tego przepisu skutkuje nawet większą ochroną osób, które doznały dyskryminacji. W projekcie Komisji nie zawarto żadnego odniesienia do rzeczywistego, skutecznego i zniechęcającego charakteru odszkodowania, wyłączając po prostu ograniczenia jego kwoty i zapewnając odsetki za zwłokę. Jednakże w uzasadnieniu Komisji do jej projektu, zamiar określenia zasad odpowiedzialności wydaje się być jasny: „w odniesieniu do prawa ofiary dyskryminacji do odszkodowania w celu zapewnienia rzeczywistej i skutecznej ochrony sądowej posiadającej prawdziwy skutek zniechęcający pracodawcę i który w każdych okolicznościach byłby proporcjonalny do poniesionej szkody” (COM(2000) 334 — wersja końcowa, s. 12).

limitowania wysokości odszkodowań, aby zapewnić ochronę praw ofiar dyskryminacji⁴⁷. Różni się to w sposób wyraźny od rozwiązania przyjętego w art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23.

54. Dyrektywa 2004/113/WE wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług⁴⁸ proponuje podobne rozwiązanie, ponieważ posługując się terminami zbliżonymi do zastosowanych w dyrektywie 2006/54, jej art. 8 przewiduje, iż państwa członkowskie powinny przyjąć środki „niezbędne do zapewnienia rzeczywistej i skutecznej rekompensaty lub odszkodowania dla osób poszkodowanych w wyniku dyskryminacji [...], zgodnie z zasadami ustalonymi przez państwa członkowskie, zniechęcające do dyskryminacji, a jednocześnie proporcjonalne do wyrządzonej szkody”. Przepis ten nie tylko wpływa na uregulowanie krajowe w sposób pozytywny, lecz również w sposób negatywny, wskazując następnie, iż „taka rekompensata lub odszkodowanie nie może być z góry ograniczone maksymalnym wymiarem”.

47 — Przepis, który przenosi na grunt prawodawstwa orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości, a konkretnie wyroki: z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 14/83 von Colson i Kamann, Rec. s. 1891, pkt 23, z dnia 10 kwietnia 1984 r. w sprawie 79/83 Harz, Rec. s. 1921, pkt 26, z dnia 2 sierpnia 1993 r. w sprawie C-271/91 Marshall, Rec. s. I-4367, pkt 34, oraz z dnia 22 kwietnia 1997 r. w sprawie C-180/95 Draehmpaehl, Rec. s. I-2195, pkt 40. W przedmiocie techniki odszkodowania w sferze równości zob. C. McCrudden, *The Effectiveness of European Equality Law: National Mechanisms for Enforcing Gender Equality Law in the Light of European Requirements*, w: B. Hepple i E. Szyszczak, *Discrimination: Limits of Law*, Londyn, Mansell 1992.

48 — Dyrektywa Rady z dnia 13 grudnia 2004 r. (Dz.U. L 373, s. 37).

55. Pozostałe przepisy mające na celu harmonizację prawa socjalnego nie wypowiadają się w zakresie obowiązku wypłaty odszkodowania za naruszenie przez pracodawcę przepisów prawa. Dyrektywa 2001/23 ma wyraźne brzmienie, lecz nie tak jasne jak dyrektywy 2004/113 i 2006/54, co skłania mnie do przyjęcia, iż art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 osiąga słuszną równowagę, wprowadzając kryterium przypisania odpowiedzialności, ale nie autonomiczny system mający zastosowanie do takiej odpowiedzialności. Należy jedynie dodać, aby uzupełnić rozważania przedstawione w pkt 25–29 niniejszej opinii, iż — jak wskazałem w tych punktach — art. 3 i 4 dyrektywy 2001/23 wzajemnie się uzupełniają, co uzasadnia, moim zdaniem, różnicę interpretacyjne przy stosowaniu tych przepisów.

4. Wyjątek od ogólnej zasady przypisania odpowiedzialności: element stopniowania

56. Zająłem stanowisko, iż rozwiązanie umowy o pracę w oparciu o *spełnienie przesłanek* z art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 nie wydaje mi się tym samym, co rozwiązanie takiej umowy wynikające z naruszenia tego przepisu. Różnica leży w postępowaniu pracodawcy, które wymusza w zależności od okoliczności nieco odmienną wykładnię art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23. Wynika to z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości, które wymaga od sądów krajowych pewnego stopnia ochrony procesowej i materialnej

zgodnie z zasadami skuteczności i równowagi, również w dziedzinach objętych minimalną harmonizacją⁴⁹. Kiedy zatem art. 3 jest respektowany przez przejmującego po przejęciu przedsiębiorstwa, lecz umowa o pracę zostaje rozwiązana zgodnie z art. 4 ust. 2, ustalenie odpowiedzialności podlega ogólnym normom krajowego prawa pracy. W przeciwnym przypadku rozumiem, iż art. 4 ust. 2 — pomimo tego, iż nie definiuje szczególnego systemu odszkodowawczego — narzuca państwu członkowskiemu, również w zakresie prawa wewnętrznego, zindywidualizowane traktowanie.

dwa poziomy odpowiedzialności. Uregulowanie wspólnotowe nie zmierza do osiągnięcia określonego skutku ekonomicznego, lecz zajmuje się tym, aby takie same skutki prawne powstały w wyraźnie różnych sytuacjach⁵⁰. Do sądu krajowego należy określenie najwłaściwszego rozwiązania dla ustalenia odpowiedzialności zawsze, gdy stosuje zmienne kryterium oparte o wspomniany art. 3 w związku z również wspomnianym art. 4 ust. 2.

57. Trybunał Sprawiedliwości nie powinien wskazywać Korkein Oikeus właściwego systemu odszkodowawczego w celu rozstrzygnięcia o roszczeniach M. Juuri. Powinien jednak wskazać mu drogę i pokazać, iż dyrektywa 2001/23 ustanawia

58. Podsumowując, należy odpowiedzieć na drugie pytanie prejudycjalne w ten sposób, iż art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 należy interpretować jako przepis przypisujący odpowiedzialność. Uregulowanie wspólnotowe wymaga jednak stopniowania wspomnianej odpowiedzialności w zależności od przestrzegania art. 3 dyrektywy 2001/23. W tym celu sąd krajowy stosuje kryteria łagodzące lub zaostrzające odpowiedzialność przewidziane w prawie krajowym.

49 — Począwszy od wyroku z dnia 15 maja 1986 r. w sprawie 222/84 Johnston, Rec. s. 1651, pkt 18–21, prawo wspólnotowe ustanawia obowiązek ochrony procesowej na szczeblu krajowym jako konsekwencję fundamentalnego prawa do skutecznej kontroli sądowej.

50 — Wyroki: z dnia 14 lutego 1995 r. w sprawie C-279/93 Schumacker, Rec. s. I-225, pkt 30, z dnia 17 lipca 1997 r. w sprawie C-354/95 National Farmers' Union i in., Rec. s. I-4559, pkt 61, oraz z dnia 2 października 2003 r. w sprawie C-148/02 Garcia Avello, Rec. s. I-11613, pkt 31.

VIII — Wnioski

59. W świetle powyższych rozważań proponuję Trybunałowi, aby odpowiedział na pytania postawione przez Korkein Oikeus w następujący sposób:

- 1) Artykuł 3 ust. 3 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 stoi na przeszkodzie temu, aby warunki pracy uzgodnione w układzie zbiorowym pracy przestawały obowiązywać w chwili wygaśnięcia tego układu, jeżeli przeniesienie przedsiębiorstwa zbiega się w czasie z wygaśnięciem układu zbiorowego oraz jeżeli zbywający i przejmujący dokonali obejścia prawa. Do sądu krajowego należy ustalenie, czy ma miejsce działanie stanowiące obejście prawa w przypadku zbieżności dat przeniesienia przedsiębiorstwa i wygaśnięcia układu zbiorowego pracy.
- 2) Artykuł 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 należy interpretować jako postanowienie przypisujące odpowiedzialność. Uregulowanie wspólnotowe stopniuje jednak wspomnianą odpowiedzialność w zależności od przestrzegania art. 3 dyrektywy 2001/23. W tym celu sąd krajowy stosuje kryteria łagodzące lub zaostrzające odpowiedzialność przewidziane w prawie krajowym.