



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 11 września 2014 r.\*

Odesłanie prejudycjalne — Dyrektywa 2001/23/WE — Ochrona praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów — Obowiązek dalszego przestrzegania przez przejmującego zasad i warunków ustanowionych w układzie zbiorowym do czasu wejścia w życie innego układu zbiorowego — Pojęcie „układu zbiorowego” — Ustawodawstwo krajowe przewidujące, że do momentu wejścia w życie innego układu zbiorowego wypowiedziany układ zbiorowy nadal wywiera skutki

W sprawie C-328/13,

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Oberster Gerichtshof (Austria) postanowieniem z dnia 28 maja 2013 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 17 czerwca 2013 r., w postępowaniu:

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

przeciwno

**Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen,**

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (sprawozdawca) i K. Jürimäe, sędziowie,

rzecznik generalny: P. Cruz Villalón,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Österreichischer Gewerkschaftsbund przez R. Gerlacha, Rechtsanwalt,
- w imieniu Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen przez K. Körber-Risak, Rechtsanwältin,
- w imieniu rządu niemieckiego przez T. Henzego i K. Petersen, działających w charakterze pełnomocników,

\* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu rządu greckiego przez E.M. Mamounę i M. Tassopoulou, działające w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Enearena i F. Schatza, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 3 czerwca 2014 r.,

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 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 (Dz.U. L 82, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 98).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Österreichischer Gewerkschaftsbund (austriacką federacją związków zawodowych, zwaną dalej „Gewerkschaftsbund”) a Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen (austriacką izbą gospodarczą – związkiem przedsiębiorstw autobusowych, lotniczych i żeglugi, zwaną dalej „Wirtschaftskammer”) dotyczącego utrzymania w mocy, w razie przejęcia zakładu, skutków wypowiedzianego układu zbiorowego.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Artykuł 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 stanowi:

„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 austriackie*

- 4 Zgodnie z § 8 Arbeitsverfassungsgesetz (ustawy regulującej stosunki pracy i organizację społeczną przedsiębiorstw, BGBl. 22/1974) w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych postępowania głównego (zwanej dalej „ArbVG”):

„O ile nie postanowiono inaczej, zakresem terytorialnym, przedmiotowym i podmiotowym układu zbiorowego objęci są:

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

2. pracodawcy przejmujący zakład lub część zakładu, którego zbywającym jest pracodawca wymieniony w ust. 1;

[...]”.

5 Paragraf 13 ArbVG stanowi:

„Postanowienia rozwiązanego układu zbiorowego dotyczące stosunków pracy objętych nim bezpośrednio przed jego rozwiązaniem pozostają w mocy do czasu objęcia tych stosunków nowym układem zbiorowym lub zawarcia z właściwymi pracownikami nowego porozumienia o charakterze indywidualnym”.

6 W myśl § 4 ust. 1 Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes (ustawy o dostosowaniu przepisów regulujących umowę o pracę, BGBl. 459/1993) w brzmieniu mającym zastosowanie do okoliczności faktycznych postępowania głównego:

„Po przejściu przedsiębiorstwa przejmujący zachowuje zasady i warunki zatrudnienia uzgodnione w układzie zbiorowym w takim samym zakresie, jaki miał zastosowanie do zbywcy, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układu zbiorowego lub do czasu wejścia w życie albo zastosowania innego układu zbiorowego. W okresie jednego roku od przejścia przedsiębiorstwa przejmujący nie może wypowiedzieć albo ograniczyć zasad i warunków pracy na niekorzyść pracownika w drodze indywidualnej umowy o pracę”.

7 Sąd odsyłający wyjaśnia, że w prawie austriackim układ zbiorowy co do zasady nie stanowi części umowy o pracę, lecz oddziałuje na nią podobnie jak ustawa.

### **Postępowanie główne i pytania prejudycjalne**

8 Z postanowienia odsyłającego wynika, że Wirtschaftskammer jest uprawniona do zawierania porozumień zbiorowych w imieniu przedsiębiorstw będących jej członkami. W tym kontekście Gewerkschaftsbund i Wirtschaftskammer zawarły, dla przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw zajmujących się transportem lotniczym (zwanego dalej „spółką dominującą”), układ zbiorowy znajdujący zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw tej grupy, które nie zajmują się wyłącznie transportem regionalnym (zwany dalej „układem obowiązującym w spółce dominującej”).

9 Wirtschaftskammer i Gewerkschaftsbund zawarły również inny układ zbiorowy, odnoszący się wyłącznie do jednej ze spółek zależnych rzeczonyj grupy (zwany dalej „układem obowiązującym w spółce zależnej”).

10 Z powodu dużych strat poniesionych przez grupę zarząd spółki dominującej postanowił w dniu 30 kwietnia 2012 r. przenieść, z dniem 1 lipca 2012 r., obsługę lotów do spółki zależnej. W tym celu doszło do przeniesienia własności zakładu na rzecz spółki zależnej, tak aby pracowników związanych z obsługą lotów objąć warunkami zatrudnienia wynikającymi z układu zbiorowego obowiązującego w spółce zależnej, które są mniej korzystne niż warunki wynikające z układu zbiorowego obowiązującego w spółce dominującej. W tym kontekście Wirtschaftskammer wypowiedziała układ zbiorowy obowiązujący w spółce dominującej ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2012 r., po czym Gewerkschaftsbund wypowiedziała układ zbiorowy obowiązujący w spółce zależnej ze skutkiem na ten sam dzień. Po wypowiedzeniu tych układów nowy pracodawca pracowników zakładu, którego własność przeniesiono, czyli spółka zależna, zaczął jednostronnie stosować obowiązujące w tej spółce zasady, co doprowadziło do znacznego pogorszenia warunków pracy i wynagradzania tych pracowników.

- 11 W postępowaniu przed sądem odsyłającym Gewerkschaftsbund podnosi, że skoro spółka zależna nie ma już żadnego wiążącego układu zbiorowego, układ zbiorowy obowiązujący w spółce dominującej, który został rozwiązany, powinien pozostać w mocy w odniesieniu do wszystkich przeniesionych pracowników, zgodnie z regulacją przewidzianą w § 13 ArbVG.
- 12 Wirtschaftskammer twierdzi natomiast, że przejmujący nie ma obowiązku przestrzegania postanowień układu zbiorowego, który w chwili przejęcia zakładu był rozwiązany lub wygasł. W razie przeniesienia zakładu przejmujący może być bowiem związany jedynie obowiązującym układem zbiorowym, nie zaś układem o przedłużonym działaniu.
- 13 W ocenie sądu odsyłającego rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu wymaga udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy rozwiązany układ zbiorowy, którego skutki pozostają w mocy zgodnie z regulacją przewidzianą w § 13 ArbVG, służącą wyeliminowaniu sytuacji braku układu zbiorowego oraz zlikwidowaniu zachęty do kreowania takich sytuacji, stanowi układ zbiorowy w rozumieniu art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23. Sąd ten dodaje, że dopiero po wyjaśnieniu skutków prawnych przejęcia zakładu lub rozwiązania układów zbiorowych będzie można ocenić, czy – jak podnosi Gewerkschaftsbund – działanie spółki dominującej narusza prawo.
- 14 W tych okolicznościach Oberster Gerichtshof (austriacki sąd najwyższy) postanowił zawiesić postępowanie i przedstawić Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne:
  - „1) Czy zwrot użyty w art. 3 ust. 3 dyrektywy [2001/23], zgodnie z którym »zasady i warunki« ustanowione w układach zbiorowych, jakie stosowane były w stosunku do zbywającego, mają być nadal przestrzegane »na takich samych zasadach« »do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych«, należy interpretować w ten sposób, że objęte są nim także takie zasady i warunki, które zostały ustanowione w układach zbiorowych, a które zgodnie z prawem krajowym pozostają w mocy bezterminowo pomimo ich rozwiązania, dopóki inny układ zbiorowy nie wejdzie w życie albo zainteresowani pracownicy nie zawrą nowych porozumień indywidualnych?
  - 2) Czy art. 3 ust. 3 dyrektywy [2001/23] należy interpretować w ten sposób, że »zastosowanie innych układów zbiorowych« przejmującego obejmuje także dalsze obowiązywanie również rozwiązanych układów zbiorowych przejmującego w powyżej przedstawionym rozumieniu?».

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### *W przedmiocie dopuszczalności*

- 15 W ocenie Wirtschaftskammer pytania prejudycjalne są niedopuszczalne. Jej zdaniem w pierwszej kolejności pytania te nie poruszają żadnych kwestii dotyczących wykładni lub ważności prawa Unii, poruszają zaś jedynie kwestie dotyczące prawa krajowego lub stosowania prawa Unii.
- 16 W drugiej kolejności udzielenie odpowiedzi na pytania prejudycjalne nie jest niezbędne do rozstrzygnięcia sporu w postępowaniu głównym, jako że pytania te dotyczą sytuacji mającej charakter hipotetyczny, gdyż do tej pory nie wyjaśniono podstawowej kwestii, czy przejęcie zakładu rzeczywiście miało miejsce, zaś na posiedzeniu z udziałem stron, w trakcie którego Wirtschaftskammer została przesłuchana przez sąd odsyłający, nie udowodniono, że wskutek przejęcia zakładu właściwi pracownicy ponieśli straty z tytułu obniżenia wynagrodzenia.
- 17 W tym względzie należy przypomnieć, że stwierdzenie niedopuszczalności pytania prejudycjalnego sformułowanego przez sąd krajowy może mieć miejsce tylko w przypadku, gdy żądana wykładnia prawa Unii pozostaje w sposób oczywisty bez związku z rzeczywistymi okolicznościami lub

przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, jeżeli problem ma charakter hipotetyczny lub gdy Trybunał nie zna okoliczności stanu faktycznego lub prawnego niezbędnych do udzielenia użytecznej odpowiedzi na przedstawione mu pytania (zob. w szczególności wyrok *Belvedere Costruzioni*, C-500/10, EU:C:2012:186, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 18 Co się tyczy pierwszego argumentu *Wirtschaftskammer*, wystarczy stwierdzić, że już z samego brzmienia pytań prejudycjalnych wynika, iż zwrócono się w nich o dokonanie wykładni prawa Unii, a w szczególności art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23.
- 19 Co się tyczy drugiego argumentu *Wirtschaftskammer*, należy zaznaczyć, że okoliczność, iż pewne kwestie faktyczne nie były do tej pory przedmiotem kontryktoryjnego postępowania dowodowego, wynika ze szczególnych cech postępowania przed sądem odsyłającym. Tymczasem Trybunał orzekł już, że owe szczególne cechy jako takie nie prowadzą do niedopuszczalności pytania prejudycjalnego postawionego w ramach tego postępowania (zob. podobnie wyrok *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-195/98, EU:C:2000:655, pkt 29).
- 20 Przedstawione pytania są zatem dopuszczalne.

#### *Co do istoty*

#### W przedmiocie pytania pierwszego

- 21 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że „zasady i warunki ustanowione we wszystkich układach zbiorowych”, o których mowa w tym przepisie, obejmują też zasady i warunki, które zostały ustanowione w układzie zbiorowym, a które zgodnie z prawem państwa członkowskiego pomimo rozwiązania tego układu pozostają w mocy w odniesieniu do stosunków pracy objętych nim bezpośrednio przed jego rozwiązaniem do czasu objęcia tych stosunków nowym układem zbiorowym lub zawarcia z właściwymi pracownikami nowego porozumienia o charakterze indywidualnym.
- 22 W tym względzie należy przypomnieć, że zamiarem dyrektywy 2001/23 jest jedynie częściowa harmonizacja dziedziny, którą dyrektywa ta reguluje, zasadniczo poprzez rozszerzenie ochrony zapewnianej pracownikom w sposób autonomiczny przez prawo różnych państw członkowskich także w przypadku przejścia przedsiębiorstwa. Dyrektywa ta nie zmierza do ustanowienia jednolitego poziomu ochrony w całej Unii w oparciu o wspólne kryteria (zob. w szczególności wyroki: *Collino i Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 37; a także *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, pkt 23).
- 23 Ponadto art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 służy utrzymaniu w mocy nie układu zbiorowego jako takiego, lecz jedynie uzgodnionych w nim zasad i warunków.
- 24 A więc, jak zauważył rzecznik generalny w pkt 41 opinii, art. 3 ust. 3 tej dyrektywy wymaga utrzymania w mocy zasad i warunków ustanowionych w układzie zbiorowym, przy czym kwestia źródła tych zasad i warunków ma znaczenie drugorzędne.
- 25 Wynika stąd, że zasady i warunki ustanowione w układzie zbiorowym co do zasady mieszczą się w zakresie normowania art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23, niezależnie od mechanizmu, jaki został użyty, aby zapewnić stosowanie owych zasad i warunków wobec zainteresowanych pracowników. Wystarczy w tym względzie, aby owe zasady i warunki były ujęte w układzie zbiorowym i rzeczywiście wiązały podmiot zbywający przedsiębiorstwo oraz pracowników, których zakład został przejęty.



- 26 Nie można zatem uznać, że zasady i warunki ustanowione w układzie zbiorowym nie są objęte zakresem normowania tego przepisu z tego tylko względu, że mają zastosowanie do zainteresowanych na podstawie regulacji utrzymującej w mocy skutki układu zbiorowego, takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym.
- 27 Powyższa wykładnia znajduje potwierdzenie – w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym – w celu dyrektywy 2001/23, który polega na zapobieżeniu pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia (zob. podobnie wyrok Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 75 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 28 Jak bowiem zauważył rzecznik generalny w pkt 53 opinii, regulacja zakładająca utrzymanie w mocy skutków układu zbiorowego, taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, służy uniknięciu gwałtownych zmian wynikających z układu ram prawnych regulujących stosunek pracy, zabezpieczając w ten sposób interes pracowników. Tymczasem gdyby zasady i warunki, o których mowa w tej regulacji, były wyłączone z zakresu normowania art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23, przeniesienie własności zakładu miałoby zupełnie ten sam skutek, dla uniknięcia którego regulacja ta została ustanowiona.
- 29 Ponadto wykładnia taka pozostaje w zgodzie z celem dyrektywy 2001/23, którym jest wyważenie z jednej strony słuszych interesów pracowników, a z drugiej strony słuszych interesów przejmującego, z czego wynika w szczególności, że przejmujący powinien być w stanie przeprowadzić konieczne dostosowania i zmiany w celu kontynuacji swojej działalności (zob. podobnie wyrok Alemo-Herron i in., C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 25).
- 30 Konsekwencje regulacji zakładającej utrzymanie w mocy skutków układu zbiorowego, takiego jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, są bowiem ograniczone, gdyż utrzymanie skutków prawnych dotyczy wyłącznie postanowień układu zbiorowego regulującego stosunki pracy objęte nim bezpośrednio przed jego rozwiązaniem do czasu objęcia tych stosunków nowym układem zbiorowym lub zawarcia z właściwymi pracownikami nowego porozumienia o charakterze indywidualnym. W tych okolicznościach nie wydaje się, aby regulacja ta uniemożliwiała przejmującemu dokonanie koniecznych dostosowań w celu kontynuowania jego działalności.
- 31 Wobec powyższego na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, iż wykładni art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że „zasady i warunki ustanowione we wszystkich układach zbiorowych”, o których mowa w tym przepisie, obejmują też zasady i warunki, które zostały ustanowione w układzie zbiorowym, a które zgodnie z prawem państwa członkowskiego pomimo rozwiązania tego układu pozostają w mocy w odniesieniu do stosunków pracy objętych nim bezpośrednio przed jego rozwiązaniem do czasu objęcia tych stosunków nowym układem zbiorowym lub zawarcia z właściwymi pracownikami nowego porozumienia o charakterze indywidualnym.

W przedmiocie pytania drugiego

- 32 Poprzez swoje pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy wykładni art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że układ zbiorowy przejmującego, który to układ sam również został rozwiązany i którego skutki zostają utrzymane w mocy na podstawie regulacji zakładającej utrzymanie w mocy tych skutków, takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, mieści się w pojęciu „zastosowania innych układów zbiorowych” w rozumieniu tego przepisu.
- 33 Jednakże w odniesieniu do zasad i warunków ustanowionych w układzie zbiorowym przejmującego, których dotyczy drugie pytanie sądu odsyłającego, z informacji przedstawionych Trybunałowi nie wynika, aby owe zasady i warunki stosowały się do pracowników, których dotyczy przeniesienie zakładu, na podstawie regulacji zakładającej utrzymanie w mocy skutków tego układu zbiorowego.

34 W tych okolicznościach odpowiedź na drugie pytanie nie jest konieczna.

### **W przedmiocie kosztów**

35 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

**Wykładni art. 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 należy dokonywać w ten sposób, że „zasady i warunki ustanowione we wszystkich układach zbiorowych”, o których mowa w tym przepisie, obejmują też zasady i warunki, które zostały ustanowione w układzie zbiorowym, a które zgodnie z prawem państwa członkowskiego pomimo rozwiązania tego układu pozostają w mocy w odniesieniu do stosunków pracy objętych nim bezpośrednio przed jego rozwiązaniem do czasu objęcia tych stosunków nowym układem zbiorowym lub zawarcia z właściwymi pracownikami nowego porozumienia o charakterze indywidualnym.**

Podpisy