



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 6 kwietnia 2017 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Polityka społeczna — Dyrektywa 2001/23/WE — Artykuł 3 —
Ochrona praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw — Układy zbiorowe obowiązujące
u przejmującego i zbywającego — Dodatkowy okres wypowiedzenia przyznawany zwolnionym
pracownikom — Uwzględnienie stażu pracy nabytego u zbywającego

W sprawie C-336/15

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie
prejudycjalnym, złożony przez Arbetsdomstolen (sąd pracy, Szwecja) postanowieniem z dnia 1 lipca
2015 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 6 lipca 2015 r., w postępowaniu:

Unionen

przeciwko

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: A. Borg Barthet, pełniący obowiązki prezesa dziesiątej izby, E. Levits (sprawozdawca)
i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: C. Strömholm, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 17 listopada 2016 r.,
rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Unionen przez U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan i D. Hellmana,
- w imieniu Almega Tjänsteförbunden oraz ISS Facility Services przez J. Stenma i J. Hettneho,
- w imieniu rządu francuskiego przez G. de Bergues'a, D. Colasa oraz R. Coesme'a, działających
w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Kellerbauera oraz K. Simonssona, działających
w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: szwedzki.

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 1 lutego 2017 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Niniejszy wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni 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. 2001, L 82, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 98).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu między Unionen, związkiem zawodowym, a Almega Tjänsteförbunden, organizacją pracodawców (zwaną dalej „Almegą”), i ISS Facility Services AB, spółką prawa szwedzkiego (zwaną dalej „ISS”) w przedmiocie nieuwzględnienia, w następstwie przejęcia przedsiębiorstw, stażu pracy nabytego przez czterech pracowników u zbywającego.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23 przewiduje:

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

- 4 Artykuł 3 tej dyrektywy stanowi:

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

[...]

3. Po dokonaniu przejęcia przejmujący w dalszym ciągu przestrzega zasad i warunków ustanowionych we wszystkich układach zbiorowych, na takich samych zasadach, jakie stosowane były w ramach tych układów, w stosunku do zbywającego, do momentu rozwiązania lub wygaśnięcia układów zbiorowych lub do czasu wejścia w życie lub zastosowania innych układów zbiorowych.

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

[...]”.

Prawo szwedzkie

- 5 Zgodnie z § 6b lagen (1982:80) om anställningsskydd (ustawy 1982:80 o ochronie zatrudnienia) w razie przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu pracodawcy przez innego pracodawcę prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę oraz warunki zatrudnienia obowiązujące w chwili przejęcia przechodzą na nowego pracodawcę.

- 6 Paragraf 28 lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (ustawy 1976:580 o uczestnictwie pracowników w podejmowaniu decyzji) dokonuje transpozycji art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 do prawa szwedzkiego w następujący sposób:

„W razie przejścia przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu pracodawcy, którego obowiązuje układ zbiorowy, przez innego pracodawcę na podstawie przejścia, o którym mowa w § 6b ustawy 1982:80, odnośne części wspomnianego układu obowiązują nowego pracodawcę, chyba że nowy pracodawca jest już związany innym układem zbiorowym znajdującym zastosowanie do przejętych pracowników.

[...]

W przypadku gdy umowy o pracę i warunki zatrudnienia przechodzą na nowego pracodawcę zgodnie z § 6b ustawy 1982:80, nowy pracodawca ma obowiązek stosować przez okres jednego roku od przejścia warunki zatrudnienia określone w układzie zbiorowym pracy obowiązującym u dawnego pracodawcy. Wspomniane warunki podlegają stosowaniu na tych samych zasadach co obowiązujące u dawnego pracodawcy. Postanowienia te przestają obowiązywać z chwilą ustania obowiązywania układu zbiorowego lub z chwilą rozpoczęcia obowiązywania względem przejętych pracowników nowego układu zbiorowego pracy”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 7 Pracownicy BSA, JAH, JH i BL są członkami Unionen. BSA został zatrudniony przez Apoteket AB, natomiast JAH, JH i BL zostali zatrudnieni przez AstraZeneca AB, zanim ISS nie stała się ich pracodawcą w następstwie przejścia przedsiębiorstw.
- 8 W dniu 27 lipca 2011 r. ISS zwolniła BSA z przyczyn nie dotyczących pracownika z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. W chwili wręczenia wypowiedzenia BSA był w wieku 55 lat. Jego staż pracy nabyty u Apoteket i ISS wynosił ponad dziesięć lat.
- 9 W dniu 31 października 2011 r. ISS zwolniła, również z przyczyn nie dotyczących pracownika i z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który został następnie wydłużony o pięć dodatkowych miesięcy, trzech innych pracowników – JAH, JH i BL. Oni również w dniu wręczenia wypowiedzenia mieli po 55 lat, a każdy z nich posiadał ponad dziesięć lat stażu pracy nabytego u AstraZeneca i następnie u ISS.
- 10 W momencie przeniesienia zatrudnienia tych czterech pracowników do ISS zbywający, w tym wypadku Apoteket i AstraZeneca, byli związani układami zbiorowymi pracy. Zgodnie z tymi układami, jeżeli pracownik w dniu wręczenia wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika jest między 55. a 64. (włącznie) rokiem życia, a okres jego nieprzerwanego zatrudnienia wynosi dziesięć lat, długość okresu wypowiedzenia wydłuża się o sześć miesięcy.
- 11 Również ISS była związana układem zbiorowym, w tym wypadku układem zawartym między organizacją pracodawców Almega a związkiem zawodowym Unionen. Na podstawie tego układu zbiorowego pracownikowi zwolnionemu z przyczyn nie dotyczących pracownika przysługuje ten sam okres wypowiedzenia co okres przewidziany w tych samych okolicznościach przez układy zbiorowe obowiązujące u zbywających.
- 12 Przy dokonywaniu zwolnienia BSA, JAH, JH i BL ISS nie zastosowała wobec tych pracowników wydłużonego sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zdaniem ISS pracownicy ci nie posiadali bowiem dziesięcioletniego nieprzerwanego okresu zatrudnienia u przejmującego, a w rezultacie nie spełniali przesłanek wymaganych do wydłużenia okresu wypowiedzenia.

- 13 Unionen uważa, że takie podejście narusza prawa jej członków. ISS była bowiem zobowiązana uwzględnić odpowiedni staż pracy, jaki pracownicy BSA, JAH, JH i BL nabyli u zbywających.
- 14 Sąd odsyłający, rozpatrujący wniesione przez wspomniany związek zawodowy powództwo, w którym ów związek domaga się naprawienia szkody poniesionej przez pracowników zwolnionych bez odpowiedniego wydłużenia im okresu wypowiedzenia, stwierdza, że w sprawie w postępowaniu głównym występuje rodzący wątpliwości problem dotyczący wykładni prawa Unii. W tym względzie sąd odsyłający wskazuje w szczególności, że niniejsza sprawa różni się w jego mniemaniu od spraw rozstrzyganych już w orzecznictwie Trybunału, dotyczących pracowników, których prawa zostały naruszone bezpośrednio po wstąpieniu przez przejmującego w stosunek pracy, a nie po upływie ponad roku od przejścia w następstwie wygaśnięcia przejściowego okresu ochrony.
- 15 W tych okolicznościach Arbetsdomstolen (sąd pracy, Szwecja) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy jest zgodne z dyrektywą 2001/23, by – po upływie roku od przejścia przedsiębiorstwa, w ramach stosowania postanowienia układu zbiorowego pracy obowiązującego u przejmującego, zgodnie z którym przesłanką skorzystania z wydłużonego okresu wypowiedzenia jest posiadanie nieprzerwanego okresu zatrudnienia u jednego pracodawcy – nie brać pod uwagę stażu pracy nabytego przez pracowników u zbywającego, podczas gdy zgodnie z identycznym postanowieniem zawartym w układzie zbiorowym pracy obowiązującym u zbywającego pracownicy mieli prawo do zaliczenia tego stażu pracy?”.

W przedmiocie pytania prejudycjalnego

- 16 Poprzez swoje pytanie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 3 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że przejmujący, wypowiadając umowę o pracę po upływie ponad roku od przejścia przedsiębiorstwa, jest zobowiązany uwzględnić – przy obliczaniu okresu zatrudnienia pracownika istotnego z punktu widzenia ustalenia długości okresu wypowiedzenia, do którego pracownik ten jest uprawniony – staż pracy nabytej przez owego pracownika u zbywającego.
- 17 W tym względzie należy na wstępie przypomnieć, że dyrektywa 2001/23 ma na celu, zgodnie z motywami 1 i 3 tego aktu, ochronę pracowników w przypadku przejścia przedsiębiorstw, a w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw.
- 18 Trybunał wielokrotnie orzekał już w przeszłości, że wspomniana dyrektywa zmierza do zapewnienia ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach co te uzgodnione ze zbywającym (zob. w szczególności wyrok z dnia 27 listopada 2008 r., Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo). Przedmiotem wyżej wskazanej dyrektywy jest zagwarantowanie, na ile to możliwe, ciągłości umów lub stosunków pracy z przejmującym, bez ich zmiany, a to w celu zapobieżenia pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejście, z samego tylko powodu przejścia (zob. wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 75 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 19 W kontekście art. 3 dyrektywy 2001/23 Trybunał wskazał, że celem wspomnianej dyrektywy jest również znalezienie właściwej równowagi między z jednej strony interesami pracowników, a z drugiej strony interesami przejmującego. Wynika z tego w szczególności, że przejmujący powinien być w stanie przeprowadzić konieczne dostosowania i zmiany w celu kontynuacji swojej działalności (zob. podobnie wyrok z dnia 11 września 2014 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 20 W szczególności Trybunał wypowiedział się w kwestii uznania, w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, stażu pracy do celów ustalenia uprawnień o charakterze pieniężnym przysługujących pracownikom, których stosunki pracy były przedmiotem przejęcia w rozumieniu wspomnianej dyrektywy (zob. wyroki z dnia 14 września 2000 r., *Collino i Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, z dnia 6 września 2011 r., *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 W powyższych wyrokach orzeczone zostało, że staż pracy nabyty u zbywającego nie stanowi sam w sobie uprawnienia przejmowanych pracowników, na które mogliby się oni powoływać wobec przejmującego, jednak, stosownie do okoliczności, służy on określeniu niektórych uprawnień pracowników o charakterze pieniężnym i są to te prawa, które winny zostać utrzymane przez przejmującego w takim samym zakresie jak przez zbywającego (zob. wyrok z dnia 6 września 2011 r., *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 22 Trybunał, przypominając, że przejmujący może – z przyczyny innej niż przejęcie przedsiębiorstw i w zakresie, w jakim umożliwia mu to prawo krajowe – zmienić warunki wynagrodzenia na niekorzyść pracowników, orzekł zatem, że art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich, odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. 1977, L 61, s. 26), którego treść jest w istocie identyczna z treścią art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23, należy interpretować w ten sposób, że dla obliczenia uprawnień o charakterze pieniężnym przejmujący jest zobowiązany uwzględnić łączną liczbę lat, w których przejmowani pracownicy świadczyli pracę, ponieważ zobowiązanie to wynika ze stosunku pracy wiążącego tych pracowników ze zbywającym, i to zgodnie z zasadami ustalonymi w ramach tego stosunku (zob. podobnie wyrok z dnia 14 września 2000 r., *Collino i Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 51, 52).
- 23 W sprawie w postępowaniu głównym bezsporne jest, że sześciomiesięczne wydłużenie okresu wypowiedzenia, którego domaga się Unionen, rodzi uprawnienie do pobierania wynagrodzenia przez dalsze sześć miesięcy. Wynika stąd, że wspomniane uprawnienie do okresu wypowiedzenia – uzależnione od spełnienia wymogów ustanowionych w układach zbiorowych znajdujących zastosowanie do pracowników zbywającego w momencie przejęcia przedsiębiorstwa – należy zakwalifikować jako uprawnienie o charakterze pieniężnym.
- 24 Wniosek ten znajduje potwierdzenie w wyżej przywołanym orzecznictwie Trybunału, z którego wyraźnie wynika, że uwzględnienie stażu pracy pracownika nabytego u zbywającego przedsiębiorstwo okazuje się konieczne nie tylko przy ustalaniu wynagrodzenia pracownika (zob. wyrok z dnia 6 września 2011 r., *Scattolon*, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 81), ale także przy ustalaniu świadczenia z tytułu rozwiązania umowy (zob. wyrok z dnia 14 września 2000 r., *Collino i Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 53).
- 25 Jak bowiem zauważył rzecznik generalny w pkt 25 opinii, że prawo do takiego świadczenia z tytułu rozwiązania umowy jest porównywalne z prawem do wydłużenia okresu wypowiedzenia przysługującego pracownikowi w razie rozwiązania jego stosunku pracy.
- 26 Z powyższego wynika, że art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że w następstwie przejęcia przedsiębiorstw przy dokonywaniu zwolnienia pracownika przejmujący jest zobowiązany uwzględnić przy obliczaniu okresu zatrudnienia istotnego z punktu widzenia określenia okresu wypowiedzenia, do którego pracownik ten jest uprawniony, staż pracy uzyskany przez tego ostatniego u zbywającego. Należy jednak sprawdzić, czy wykładnia ta znajduje potwierdzenie, w świetle art. 3 ust. 3 akapit drugi wspomnianej dyrektywy, w okolicznościach takich jak te zaistniałe w postępowaniu głównym.

- 27 Jak zostało bowiem przypomniane w pkt 19 niniejszego wyroku, w celu zapewnienia właściwej równowagi między z jednej strony interesami pracowników, a z drugiej strony interesami przejmującego, przejmujący może – z przyczyn innych niż przejęcie przedsiębiorstw i w zakresie, w jakim pozwala mu na to prawo krajowe – przeprowadzić konieczne dostosowania i zmiany w celu kontynuacji swojej działalności.
- 28 Co się tyczy sprawy w postępowaniu głównym, z akt przedłożonych Trybunałowi wynika, że szwedzki ustawodawca przy dokonywaniu transpozycji art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23 do prawa krajowego skorzystał z możliwości przewidzianej w akapicie drugim tego przepisu. I tak, w przypadku gdy przejmującego wiąże w momencie przejęcia inny układ zbiorowy pracy, który znajduje zatem zastosowanie do przejmowanych pracowników, jego obowiązek zachowania przysługujących przejmowanym pracownikom warunków zatrudnienia przewidzianych przez układ zbiorowy obowiązujący u zbywającego jest ograniczony do okresu jednego roku, licząc od daty przejęcia przedsiębiorstw.
- 29 Tymczasem, o ile ISS, związana w dniu przejęcia przedsiębiorstw innym układem zbiorowym pracy, była – z przyczyn ekonomicznych, a zatem innych niż przejęcie przedsiębiorstw – uprawniona po upływie okresu jednego roku do odstąpienia od warunków zatrudnienia przewidzianych w układzie zbiorowym znajdującym zastosowanie do przejętych pracowników, o tyle z akt, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, by przejmujący przeprowadził jakiegokolwiek dostosowania tych warunków zatrudnienia, które byłyby niekorzystne dla przejętych pracowników.
- 30 Zgodnie bowiem z posiadanymi przez Trybunał informacjami, których weryfikacja należy do sądu krajowego, układ zbiorowy znajdujący zastosowanie do przejętych pracowników od dnia ich przejęcia ani nie został rozwiązany, ani nie był przedmiotem nowych rokowań. Układ ten nie wygasł też ani nie został zastąpiony innym układem zbiorowym pracy.
- 31 W konsekwencji, jeżeli po upływie okresu jednego roku przejmujący nie przeprowadził żadnego dostosowania warunków zatrudnienia, a postanowienia układu zbiorowego obowiązującego u zbywającego są sformułowane w sposób identyczny z tymi zawartymi w układzie zbiorowym obowiązującym u przejmującego, pracownikom nie można narzucić warunków mniej korzystnych niż te, które przysługiwały im przed przejęciem.
- 32 W tych okolicznościach nie można uznać argumentacji przejmującego, zgodnie z którą art. 3 ust. 3 akapit drugi dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że nie istnieje obowiązek uwzględnienia stażu pracy nabytego przez przejętych pracowników przed ich przejęciem.
- 33 W świetle powyższych uwag odpowiedź na postawione pytanie winna brzmieć: art. 3 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak te zaistniałe w sprawie w postępowaniu głównym przejmujący, wypowiadając umowę o pracę po upływie ponad roku od przejęcia przedsiębiorstwa jest zobowiązany uwzględnić – przy obliczaniu okresu zatrudnienia pracownika istotnego z punktu widzenia ustalenia długości okresu wypowiedzenia, do którego pracownik ten jest uprawniony – staż pracy nabyty przez owego pracownika u zbywającego.

W przedmiocie kosztów

- 34 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 (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

Artykuł 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 interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak te zaistniałe w sprawie w postępowaniu głównym przejmujący, wypowiadając umowę o pracę po upływie ponad roku od przejęcia przedsiębiorstwa, jest zobowiązany uwzględnić – przy obliczaniu okresu zatrudnienia pracownika istotnego z punktu widzenia ustalenia długości okresu wypowiedzenia, do którego pracownik ten jest uprawniony – staż pracy nabyty przez owego pracownika u zbywającego.

Podpisy