



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 27 kwietnia 2017 r.*

Odesłanie prejudycjalne — Przejęcie przedsiębiorstwa — Ochrona praw pracowniczych — Dyrektywa 2001/23/WE — Artykuł 3 — Umowa o pracę — Ustawodawstwo państwa członkowskiego zezwalające na zawarcie klauzul odsyłających do układów zbiorowych pracy zawieranych po przejęciu przedsiębiorstwa — Sprzeciw przejmującego

W sprawach połączonych C-680/15 i C-681/15

mających za przedmiot dwa wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy), postanowieniami z dnia 17 czerwca 2015 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 17 grudnia 2015 r., w postępowaniach:

Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH

przeciwko

Ivanowi Felji (C-680/15)

oraz

Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH

przeciwko

Vittorii Graf (C-681/15),

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: L. Bay Larsen, prezes izby, M. Vilaras, J. Malenovský (sprawozdawca), M. Safjan i D. Šváby, sędziowie,

rzecznik generalny: Y. Bot,

sekretarz: K. Malacek, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 23 listopada 2016 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt oraz Asklepios Dienstleistungsgesellschaft przez A. Dziubę oraz W. Lipńskiego, Rechtsanwälte,

* Język postępowania: niemiecki.

- w imieniu Ivana Felji oraz Vittorii Graf przez radcę prawnego R. Buschmanna,
- w imieniu Królestwa Norwegii przez C. Ankera, C. Rydninga oraz P. Wenneråsa, działających w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez T. Maxiana Ruschego oraz M. Kellerbauera, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 19 stycznia 2017 r.,
wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 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 przedsiębiorstwa, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. 2001, L 82, s. 16 – wyd. spec. w jęz. polskim, rozdz. 5, t. 4, s. 98), jak również art. 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Powyższe wnioski zostały złożone w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Ivanem Felją i Vittorią Graf (zwanymi dalej łącznie „pracownikami”) a, odpowiednio, Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH oraz Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (zwanymi dalej łącznie „Asklepiosem”) w przedmiocie stosowania układu zbiorowego pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Dyrektywą 2001/23 dokonano konsolidacji przepisów 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) ze zmianami wprowadzonymi uprzednio dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. 1998, L 201, s. 88, zwaną dalej „dyrektywą 77/187”).

- 4 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23 stanowi:

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

- 5 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 niemieckie

- 6 W Niemczech prawa i obowiązki w przypadku przejęcia zakładu regulowane są w § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (kodeksu cywilnego), którego ust. 1 stanowi, co następuje:

„W razie przejęcia zakładu lub jego części w drodze czynności prawnej przez innego właściciela wstępuje on w prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę istniejących w chwili przejęcia. Jeżeli te prawa i obowiązki są uregulowane w drodze postanowień układu zbiorowego lub zakładowego układu zbiorowego, stają się one częścią stosunku pracy między nowym właścicielem a pracownikiem i nie mogą być zmieniane na niekorzyść tego ostatniego przed upływem roku od dnia przejęcia. Zdania drugiego nie stosuje się, w sytuacji gdy prawa i obowiązki nowego właściciela są uregulowane w drodze postanowień innego układu zbiorowego lub zakładowego układu zbiorowego. Przed upływem rocznego terminu, o którym mowa w zdaniu drugim, te prawa i obowiązki mogą zostać zmienione, jeżeli układu zbiorowego lub zakładowego układu zbiorowego już się nie stosuje lub w braku dwustronnego zobowiązania do przestrzegania innego układu zbiorowego, którego stosowanie jest uzgodnione między nowym właścicielem a pracownikiem”.

Postępowania główne i pytania prejudycjalne

- 7 Pracownicy byli zatrudnieni w szpitalu w Dreieich-Lange (Niemcy), który podlegał wówczas gminnemu samorządowi terytorialnemu. Ivan Felja wykonywał tam od 1978 r. pracę dozorca/ogrodnika, podczas gdy V. Graf od 1986 r. była zatrudniona w charakterze pomocy pielęgniarstwa. Po zbyciu szpitala w 1995 r. przez gminny samorząd terytorialny i jego przejęciu przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością (GmbH) własność części zakładu, w którym byli zatrudnieni pracownicy, została przeniesiona w 1997 r. na spółkę KLS Facility Management GmbH (zwaną dalej „KLS FM”).
- 8 Umowy o pracę zawarte między pracownikami a KLS FM, nienależącą do żadnej z organizacji pracodawców, które negocjowały i uczestniczyły w przyjęciu układu zbiorowego pracy, zawierały odsyłającą klauzulę „dynamiczną”, stanowiącą, że stosunek pracy pracowników będzie regulowany, tak jak przed przejęciem, przez Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (federalny układ zbiorowy dla pracowników administracji państwowej i pracowników zakładów komunalnych, zwany dalej „BMT-G II”), ale również, w przyszłości, przez układy zbiorowe, które będą go uzupełniały, zmieniały i zastępowały.
- 9 Następnie KLS FM stała się częścią grupy przedsiębiorstw sektora szpitalnego.
- 10 W dniu 1 lipca 2008 r. część zakładu, w którym byli zatrudnieni pracownicy, została przejęta przez inną spółkę należącą do grupy, a mianowicie Asklepios. Tak jak KLS FM, także Asklepios nie jest związany wynikającym z członkostwa w organizacji pracodawców BMT-G II ani zastępującym go od dnia 1 października 2005 r. Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (układem zbiorowym dla służby publicznej, zwanym dalej „TVöD”), ani Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (układem zbiorowym dotyczącym przeniesienia pracowników samorządów lokalnych podlegających TVöD i zawierającym uregulowania przejściowe).

- 11 Pracownicy wnieśli skargę o stwierdzenie, że zgodnie z „dynamiczną” klauzulą odsyłającą do BMT-G II zawartą w ich umowach o pracę postanowienia TVöD i uzupełniających go układów zbiorowych, a także postanowienia układu zbiorowego dotyczącego przeniesienia pracowników samorządów lokalnych podlegających TVöD i zawierającego uregulowania przejściowe znajdują zastosowanie do ich stosunku pracy, w brzmieniu tych postanowień obowiązujących w dniu wystąpienia z żądaniami.
- 12 Asklepios utrzymuje, że przewidziany prawem krajowym skutek prawny takiego „dynamicznego” zastosowania układów zbiorowych z zakresu służby publicznej, do których odsyła umowa o pracę, jest sprzeczny z dyrektywą 2001/23 oraz z art. 16 karty. Według tej spółki po przejściu danych pracowników przez innego pracodawcę musi przeważać „statyczny” system stosowania tych umów w tym sensie, że wobec pracodawcy przejmującego można powoływać się tylko na warunki pracy uzgodnione w umowie o pracę zawartej z pracodawcą zbywającym, wywiedzione z układów zbiorowych, o których mowa w tej umowie.
- 13 Niższe instancje sądowe uwzględniły skargi wniesione przez pracowników, zatem Asklepios wniósł do sądu odsyłającego skargę rewizyjną.
- 14 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) a) Czy art. 3 dyrektywy 2001/23 stoi na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które przewiduje, że w przypadku przejścia przedsiębiorstwa lub zakładu wszystkie warunki pracy uzgodnione na zasadzie autonomii woli i indywidualnie w umowie o pracę pomiędzy zbywającym a pracownikiem przechodzą niezmienione na przejmującego, tak jak gdyby on sam je uzgodnił z pracownikiem w indywidualnej umowie, jeżeli prawo krajowe przewiduje na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dopasowania umowy o pracę?
- b) W wypadku udzielenia na pytanie pierwsze [lit. a)] odpowiedzi twierdzącej w odniesieniu do całości pytania lub do określonej grupy warunków pracy indywidualnie uzgodnionych pomiędzy zbywającym a pracownikiem w umowie o pracę:

czy z zastosowania art. 3 dyrektywy 2001/23 wynika, że określone warunki pracy uzgodnione na zasadzie autonomii woli pomiędzy zbywającym a pracownikiem nie przechodzą na przejmującego w postaci niezmienionej i należy dopasować je tylko na podstawie przejścia przedsiębiorstwa lub zakładu?

- c) Jeżeli zgodnie z odpowiedziami Trybunału na [pytanie pierwsze lit. a) i b)] uzgodnione indywidualnie w umowie odesłanie, na podstawie którego określone uregulowania układu zbiorowego stają się w sposób dynamiczny częścią umowy o pracę na zasadzie autonomii woli, nie przechodzi w niezmienionej postaci na przejmującego:
 - (i) czy ma to zastosowanie również wtedy, gdy ani zbywający, ani przejmujący nie są stroną układu zbiorowego ani nie należą do takiej strony, tzn. jeżeli uregulowania układu zbiorowego już przed przejściem przedsiębiorstwa lub zakładu nie stosowałyby się do stosunku pracy ze zbywającym, gdyby nie zawarto w umowie o pracę porozumienia na zasadzie autonomii woli dotyczącego klauzuli odsyłającej?
 - (ii) w wypadku udzielenia na [...] pytanie [pierwsze lit. c) ppkt (i)] odpowiedzi twierdzącej:

Czy zasada ta obowiązuje także wtedy, gdy zbywający i przejmujący są przedsiębiorstwami z tej samej grupy?

- 2) Czy w zakresie, w jakim prawo krajowe przewiduje na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dopasowania umowy o pracę, art. 16 karty stoi na przeszkodzie krajowemu uregulowaniu dokonującemu transpozycji dyrektyw 77/187 lub 2001/23, które przewiduje, że w przypadku przejścia przedsiębiorstwa lub zakładu przejmujący jest związany warunkami pracy indywidualnie uzgodnionymi na zasadzie autonomii woli przez

zbywającego z pracownikami przed przejściem zakładu, jak gdyby on sam je uzgodnił, także wtedy, gdy te warunki sprawiają, że określone uregulowania układu zbiorowego, które w przeciwnym razie nie obowiązywałyby w odniesieniu do danego stosunku pracy, w sposób dynamiczny stają się częścią umowy o pracę?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

- 15 Poprzez swoje pytania, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 3 dyrektywy 2001/23 w związku z art. 16 karty należy dokonywać w ten sposób, że w wypadku przejścia zakładu dalsze przestrzeganie praw i obowiązków wynikających dla zbywającego z umowy o pracę rozciąga się na klauzulę tej umowy, którą zbywający i pracownik uzgodnili w oparciu o zasadę autonomii woli stron, a na której podstawie ich stosunek pracy jest regulowany nie tylko układem zbiorowym obowiązującym w dniu przejścia, ale również uzupełniającymi go, zmieniającymi go lub zastępującymi go układami zawieranymi po tym przejściu, jeżeli prawo krajowe przewiduje na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dostosowania umowy o pracę.
- 16 Na wstępie należy stwierdzić, że umowa o pracę może za pośrednictwem klauzul umownych odsyłać do innych aktów prawnych, między innymi do układów zbiorowych pracy. Takie klauzule mogą tym samym dokonywać odesłania albo, na wzór „statycznych” klauzul odsyłających, wyłącznie do praw i obowiązków ustalonych w układzie zbiorowym obowiązującym w dniu przejścia przedsiębiorstwa, albo tak jak „dynamiczne” klauzule odsyłające rozpatrywane w postępowaniu głównym, również do przyszłych postanowień układów zbiorowych, które wiążą się ze zmianą tych praw i obowiązków.
- 17 W tym względzie w odniesieniu do klauzuli umownej o charakterze „statycznym” i w kontekście dyrektywy 77/187 Trybunał uściślił, że z brzmienia tej dyrektywy nie wynika w żaden sposób, aby prawodawca Unii zamierzał zbindować przejmującego innymi układami zbiorowymi niż układ obowiązujący w momencie przejścia, a w rezultacie narzucić późniejszą zmianę warunków pracy poprzez zastosowanie nowego układu zbiorowego pracy zawartego po przejściu (zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2006 r., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 29).
- 18 Cel wytyczony przez dyrektywę 77/187 ograniczał się bowiem do ochrony praw i obowiązków pracowniczych istniejących w dniu przejścia, a nie do ochrony oczekiwań ani tym samym ewentualnych korzyści wynikających z przyszłego rozwoju układów zbiorowych (zob. podobnie wyrok z dnia 9 marca 2006 r., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 29).
- 19 O ile z orzecznictwa Trybunału przytoczonego w poprzednim punkcie niniejszego wyroku wynika, że wykładni art. 3 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że nie narzuca on koncepcji „dynamicznej” wobec „statycznej” klauzuli umownej, o tyle Trybunał przypomniał również, że umowa charakteryzuje się zasadą autonomii woli stron, zgodnie z którą strony pozostają wolne w zakresie kształtowania wzajemnych zobowiązań (wyrok z dnia 9 marca 2006 r., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 23).
- 20 Tymczasem z brzmienia dyrektywy 2001/23, w szczególności jej art. 3, nie wynika w żaden sposób, że prawodawca Unii zamierzał odstąpić od tej zasady. W związku z tym nie należy odczytywać dyrektywy 2001/23, a w szczególności jej art. 3, w taki sposób, że w każdym przypadku stoi ona na przeszkodzie temu, aby klauzula umowna o charakterze „dynamicznym” wywoływała swe skutki.
- 21 W rezultacie, jeśli zbywający i pracownicy swobodnie uzgodnili klauzulę umowną o charakterze „dynamicznym” i jeśli obowiązuje ona w dniu przejścia, to dyrektywę 2001/23, a w szczególności jej art. 3, należy odczytywać w ten sposób, że stanowi ona zasadniczo, iż ten wynikający z umowy o pracę obowiązek jest przenoszony na przejmującego.

- 22 Jednakże Trybunał podkreślił w odniesieniu do klauzuli umownej o charakterze „dynamicznym”, że dyrektywa 2001/23 nie dotyczy wyłącznie ochrony interesów pracowników, ale ma za zadanie zapewnić sprawiedliwą równowagę pomiędzy interesami tych pracowników a interesami przejmującego. W szczególności wynika z tego, że przejmujący musi być w stanie przeprowadzić po przejściu konieczne dopasowania i dostosowania w celu kontynuacji swojej działalności (zob. podobnie wyroki: z dnia 18 lipca 2013 r., *Alemo-Herron i in.*, C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 25; z dnia 11 września 2014 r., *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, EU:C:2014:2197, pkt 29).
- 23 W szczególności art. 3 dyrektywy 2001/23 rozpatrywany w świetle swobody przedsiębiorczości oznacza, że przejmujący powinien mieć możliwość skutecznego powołania się na swoje interesy w toku procesu zmierzającego do zawarcia umowy, w którym uczestniczy, oraz negocjowania elementów mających decydujący wpływ na warunki pracy jego pracowników w kontekście przyszłej działalności gospodarczej (zob. podobnie wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., *Alemo-Herron i in.*, C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 33).
- 24 W niniejszym wypadku z postanowienia odsyłającego, a w szczególności z samego brzmienia pytań prejudycjalnych wynika, że rozpatrywane w postępowaniu głównym przepisy krajowe przewidują na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dostosowania warunków pracy istniejących w dniu przejścia po przejściu.
- 25 Tym samym należy stwierdzić, że ustawodawstwo krajowe rozpatrywane w postępowaniu głównym spełnia wymogi wynikające z orzecznictwa przywołanego w pkt 23 niniejszego wyroku.
- 26 Biorąc pod uwagę, że wspomniane orzecznictwo uwzględnia art. 16 karty, nie ma potrzeby dodatkowo badać zgodności rozpatrywanych w postępowaniu głównym przepisów krajowych z tym postanowieniem.
- 27 Wprawdzie Asklepios wydaje się kwestionować istnienie czy też skuteczność rozpatrywanych możliwości dostosowania, jednakże wystarczy zauważyć w tym względzie, że zajmowanie w tym zakresie stanowiska nie jest zadaniem Trybunału.
- 28 To bowiem jedynie sąd odsyłający jest właściwy do dokonania oceny stanu faktycznego i wykładni prawa krajowego (zob. podobnie w szczególności wyrok z dnia 4 lutego 2016 r., *Ince*, C-336/14, EU:C:2016:72, pkt 88).
- 29 W świetle całej powyższej analizy na postawione pytania trzeba odpowiedzieć następująco: wykładni art. 3 dyrektywy 2001/23 w związku z art. 16 karty należy dokonywać w ten sposób, że w wypadku przejścia zakładu dalsze przestrzeganie praw i obowiązków wynikających dla zbywającego z umowy o pracę rozciąga się na klauzulę tej umowy, którą zbywający i pracownik uzgodnili w oparciu o zasadę autonomii woli stron, a na której podstawie ich stosunek pracy jest regulowany nie tylko układem zbiorowym obowiązującym w dniu przejścia, ale również uzupełniającymi go, zmieniającymi go lub zastępującymi go układami zawieranimi po tym przejściu, jeżeli prawo krajowe przewiduje na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dostosowania umowy o pracę.

W przedmiocie kosztów

- 30 Dla stron w postępowaniach głównych 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 postępowaniach głównych, nie podlegają zwrotowi.

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

Wykładni art. 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 przedsiębiorstwa, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów w związku z art. 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej należy dokonywać w ten sposób, że w wypadku przejęcia zakładu dalsze przestrzeganie praw i obowiązków wynikających dla zbywającego z umowy o pracę rozciąga się na klauzulę tej umowy, którą zbywający i pracownik uzgodnili w oparciu o zasadę autonomii woli stron, a na której podstawie ich stosunek pracy jest regulowany nie tylko układem zbiorowym obowiązującym w dniu przejęcia, ale również uzupełniającymi go, zmieniającymi go lub zastępującymi go układami zawieranymi po tym przejęciu, jeżeli prawo krajowe przewiduje na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dostosowania umowy o pracę.

Podpisy