



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
MACIEJA SZPUNARA
przedstawiona w dniu 26 listopada 2019 r.¹

Sprawa C-344/18

**ISS Facility Services NV
przeciwko
Soni Govaerts,
Atalian NV, dawniej Euroclean NV**

[wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez arbeidshof te Gent (trybunał pracy w Gandawie, Belgia)]

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2001/23/WE – Artykuł 3 ust. 1 – Przejęcie przedsiębiorstw – Ochrona praw pracowniczych – Zamówienie publiczne na usługi sprzątanía – Powierzenie części zamówienia dwóm nowym wykonawcom – Przejęcie od poprzedniego jedyne go wykonawcy pracownika przydzielonego do wszystkich części zamówienia – Konsekwencje przejęcia jednostki gospodarczej przez dwóch przejmujących

I. Wprowadzenie

1. W niniejszej sprawie arbeidshof te Gent (trybunał pracy w Gandawie, Belgia) zwrócił się do Trybunału z pytaniem prejudycjalnym dotyczącym wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23/WE².
2. Pytanie to zostało przedstawione w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Sonią Govaerts a, po pierwsze, spółką ISS Facility Services NV, w której Sonia Govaerts była zatrudniona, oraz, po drugie, spółką Atalian NV w przedmiocie rozwiązania z Sonią Govaerts stosunku pracy i skutków tego rozwiązania w następstwie udzielenia Atalian zamówienia publicznego, które wcześniej było udzielone ISS Facility Services.
3. Analiza tej kwestii stwarza Trybunałowi sposobność poczynienia po raz pierwszy rozważań dotyczących konsekwencji, jakie przejęcie jednostki gospodarczej przez dwóch przejmujących ma dla ochrony praw i obowiązków pracowników przyznanych w art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23.

¹ Język oryginału: francuski.

² Dyrektywa Rady 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).

II. Ramy prawne

A. Prawo Unii

4. Motyw 3 dyrektywy 2001/23 stanowi:

„Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw”.

5. Artykuł 1 ust. 1 lit. a) i b) wspomnianej dyrektywy stanowi:

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

b) Zgodnie z lit. a) i dalszymi postanowieniami niniejszego artykułu przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, któr[a] zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza”.

6. Artykuł 2 ust. 2 niniejszej dyrektywy ma następujące brzmienie:

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

Państwa członkowskie nie mogą jednak wyłączyć z zakresu niniejszej dyrektywy umów o pracę czy stosunków zatrudnienia jedynie dlatego, że:

a) przepracowano lub ma zostać przepracowana określona liczba godzin pracy;

[...]”.

7. Zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy:

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

8. Na podstawie art. 4 dyrektywy 2001/23:

„1. Przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego, czy przejmującego. Postanowienie to nie stoi na przeszkodzie zwolnieniom z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia.

[...]

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. Prawo belgijskie

9. Transpozycji dyrektywy 2001/23 do prawa belgijskiego dokonano w drodze układu zbiorowego pracy nr 32 bis z dnia 7 czerwca 1985 r. dotyczącego ochrony praw pracowniczych w przypadku zmiany pracodawcy w wyniku przejęcia przedsiębiorstwa na podstawie umowy i określającego prawa pracowników przejętych w ramach przejęcia majątku po ogłoszeniu upadłości lub zawarciu ugody sądowej, który to układ zbiorowy uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 25 lipca 1985 r.³, w brzmieniu zmienionym układem zbiorowym pracy nr 32 quinquies z dnia 13 marca 2002 r., który uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 14 marca 2002 r.⁴ (zwanego dalej „układem zbiorowym nr 32 bis”).

10. Artykuł 1 układu zbiorowego nr 32 bis ma następujące brzmienie:

„Niniejszy układ zbiorowy pracy ma na celu przede wszystkim zagwarantowanie:

- 1° z jednej strony – ochrony praw pracowniczych przy każdej zmianie pracodawcy w wyniku przejęcia przedsiębiorstwa lub jego części na podstawie umowy; przejęcie dokonane w ramach ugody sądowej stanowi przejęcie na podstawie umowy, do którego ma zastosowanie zasada ochrony praw pracowniczych, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w art. 8 bis niniejszego układu zbiorowego pracy;
- 2° z drugiej strony – niektórych praw przejętych pracowników w ramach przejęcia majątku po ogłoszeniu upadłości.

Ponadto niniejszy układ reguluje informowanie pracowników, których dotyczy przejęcie, w sytuacji gdy w przedsiębiorstwie nie ma przedstawicieli pracowników”.

11. Zgodnie z art. 2 układu zbiorowego nr 32 bis:

„Do celów niniejszego układu zbiorowego pracy stosuje się następujące definicje:

- 1° pracownicy: osoby, które świadczą pracę na podstawie umowy o pracę lub umowy o przyuczenie do zawodu;
- 2° pracodawcy: osoby fizyczne lub prawne, które zatrudniają osoby określone w pkt 1;
- 3° zbywający: osoba fizyczna lub prawna, która w związku z przejęciem w rozumieniu art. 1 przestaje być pracodawcą w odniesieniu do pracowników przejmowanego przedsiębiorstwa lub jego części;
- 4° przejmujący: osoba fizyczna lub prawna, która w związku z przejęciem w rozumieniu art. 1 staje się pracodawcą w odniesieniu do pracowników przejmowanego przedsiębiorstwa lub jego części;

[...]”.

12. Artykuł 6 układu zbiorowego nr 32 bis stanowi:

„Niniejszy rozdział ma zastosowanie do każdej zmiany pracodawcy w następstwie przejęcia przedsiębiorstwa lub jego części na podstawie umowy, z wyjątkiem wypadków, o których mowa w rozdziale III niniejszego układu zbiorowego pracy.

3 *Moniteur belge* z dnia 9 sierpnia 1985 r., s. 11527.

4 *Moniteur belge* z dnia 29 marca 2002 r., s. 13328.

Z zastrzeżeniem postanowień akapitu pierwszego przejęcie w rozumieniu niniejszego układu zbiorowego pracy następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, a celem tego przejęcia jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza”.

13. Artykuł 7 układu zbiorowego nr 32 bis ma następujące brzmienie:

„Prawa i obowiązki wynikające dla zbywającego z umów o pracę istniejących w momencie przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 przechodzą w wyniku tego przejęcia na przejmującego”.

14. Artykuł 10 układu zbiorowego nr 32 bis stanowi, że:

„Jeżeli umowa o pracę ulega rozwiązaniu, ponieważ przejęcie, w rozumieniu art. 1 ust. 1, pociąga za sobą istotne zmiany warunków pracy na niekorzyść pracownika, rozwiązanie umowy o pracę następuje z powodów leżących po stronie pracodawcy”.

III. Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu w postępowaniu głównym, pytanie prejudycjalne i postępowanie przed Trybunałem

15. Sonia Govaerts od dnia 16 listopada 1992 r. była zatrudniona jako sprzątaczką przez spółkę Multiple Immo Services NV, następnie przez następców prawnych tej spółki – najpierw spółkę CCA NV, a następnie spółkę ISS Facility Services. Sonia Govaerts zawarła ze swoim pracodawcą trzy odrębne umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy.

16. W dniu 1 września 2004 r. S. Govaerts zawarła nową umowę o pracę na czas nieokreślony z ISS Facility Services, zachowując przy tym staż pracy nabyty od dnia 16 listopada 1992 r. ISS Facility Services zajmowała się pracami porządkowymi i utrzymywaniem czystości w różnych budynkach Miasta Gandawa, podzielonymi na trzy części zamówienia. Pierwsza część obejmowała muzea i budynki historyczne, druga biblioteki i domy kultury, a trzecia budynki administracyjne. W dniu 1 kwietnia 2013 r. S. Govaerts została koordynatorką zadań w ramach trzech obiektów odpowiadających tym trzem częściami zamówienia. W okresie od 23 kwietnia 2013 r. do 26 lipca 2013 r. Sonia Govaerts była niezdolna do pracy.

17. Miasto Gandawa ogłosiło przetarg dotyczący wszystkich wymienionych części zamówienia na okres od 1 września 2013 r. do 31 sierpnia 2016 r. Po zakończeniu tej procedury w dniu 13 czerwca 2013 r. oferta ISS Facility Services nie została ponownie wybrana. Pierwszą i trzecią część zamówienia przyznano Atalian, z kolei drugą przyznano Cleaning Masters.

18. W dniu 1 lipca 2013 r. ISS Facility Services poinformowała Atalian, że skoro S. Govaerts wykonywała pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w obiektach, które zostały przejęte przez Atalian w około 85%, zastosowanie ma układ zbiorowy nr 32 bis. Atalian zakwestionowała ten tok rozumowania w dniu 3 lipca 2013 r.

19. Listem poleconym z dnia 30 sierpnia 2013 r. ISS Facility Services poinformowała S. Govaerts, że na skutek przejęcia przedsiębiorstwa i przydzielenia jej do pracy w obiektach odpowiadających pierwszej i trzeciej części zamówienia z dniem 1 września 2013 r. rozpocznie ona pracę w Atalian i odtąd nie będzie już wchodziła w skład personelu ISS Facility Services. W rezultacie ISS Facility Services wydała S. Govaerts zaświadczenie o bezrobociu, zgodnie z którym dzień 31 sierpnia 2013 r. był ostatnim dniem jej zatrudnienia.

20. Listem poleconym z dnia 30 sierpnia 2013 r. ISS Facility Services poinformowała Atalian, że umowa o pracę S. Govaerts zostaje z dniem 1 września 2013 r. z mocy prawa przejęta przez Atalian, a tym samym, od poniedziałku 2 września 2013 r. S. Govaerts będzie się mogła stawić do pracy wyłącznie w Atalian.

21. W dniu 3 września 2013 r. Atalian poinformowała ISS Facility Services, że według niej nie nastąpiło przejście przedsiębiorstwa w rozumieniu układu zbiorowego nr 32 bis i że w związku z tym nie pozostaje ona w żadnym stosunku umownym z S. Govaerts.

22. W dniu 18 listopada 2013 r. S. Govaerts wystąpiła z powództwem przeciwko ISS Facility Services oraz Atalian do arbeidsrechtbank te Gent (sądu pracy w Gandawie, Belgia) o wypłatę odszkodowania w związku z zakończeniem stosunku pracy, tytułem premii rocznej pro rata temporis, a także tytułem dodatku wakacyjnego za roczne okresy rozliczeniowe 2012 r. i 2013 r.

23. Wyrokiem z dnia 15 października 2015 r. sąd ten orzekł, że rozwiązanie stosunku pracy z S. Govaerts było niezgodne z prawem i zasądził od ISS Facility Services kwotę 81 561,07 EUR tytułem odszkodowania w związku z zakończeniem stosunku pracy oraz 1841,92 EUR tytułem premii rocznej i 4343,28 EUR tytułem dodatku wakacyjnego, wszystkie trzy kwoty wraz z odsetkami. Sąd orzekł, że powództwo przeciwko Atalian było niedopuszczalne.

24. W szczególności sąd ten orzekł, że układ zbiorowy nr 32 bis nie miał zastosowania do S. Govaerts, ponieważ jako koordynatorka prac zajmowała się planowaniem prac porządkowych i ich wykonaniem, czyli wykonywała zadania administracyjne i organizacyjne i nie brała udziału w pracach porządkowych będących przedmiotem przejścia w obiektach Miasta Gandawa. W rezultacie S. Govaerts z dniem 1 września 2013 r. nie zawarła automatycznie stosunku pracy z Atalian.

25. ISS Facility Services odwołała się od tego wyroku do arbeidshof te Gent (trybunału pracy w Gandawie, Belgia). Utrzymuje ona, że na podstawie układu zbiorowego nr 32 bis umowa o pracę S. Govaerts z dniem 1 września 2013 r. została przeniesiona na Atalian w 85% oraz na Cleaning Masters w 15%.

26. W przeciwieństwie do arbeidsrechtbank te Gent (sądu pracy w Gandawie) sąd odsyłający uważa, że w niniejszej sprawie tożsamość jednostki gospodarczej została zachowana w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2001/23, a zatem doszło do przejścia przedsiębiorstwa w rozumieniu tego przepisu. Z tego wnioskuje on, że zgodnie z art. 7 układu zbiorowego nr 32 bis, który powtarza brzmienie art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umów o pracę istniejących w momencie przejścia, tj. w dniu 1 września 2013 r., przeszły wskutek tego przejścia z mocy prawa na Atalian i Cleaning Masters jako przejmujących.

27. W zakresie, w jakim obowiązki S. Govaerts dotyczą wyłącznie obiektów Miasta Gandawa, sąd odsyłający uważa, że w dniu 1 września 2013 r. należała ona do personelu przedsiębiorstwa, które zostało przejęte. W związku z tym stawia on pytanie o konsekwencje przejścia tego przedsiębiorstwa, w świetle art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, w odniesieniu do umowy o pracę zawartej z S. Govaerts.

28. W tych to właśnie okolicznościach arbeidshof te Gent (trybunał pracy w Gandawie) postanowieniem z dnia 14 maja 2018 r., które wpłynęło do sekretariatu Trybunału w dniu 25 maja 2018 r., postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującym pytaniem prejudycjalnym:

„Czy przepisy art. 3 ust. 1 dyrektywy [2001/23] należy interpretować w ten sposób, że w przypadku jednoczesnego przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 [tej dyrektywy] [...] różnych części przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących, prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie przejęcia umowy o pracę zawartej z pracownikiem zatrudnionym w każdej z przejmowanych części przechodzą na każdego przejmującego odpowiednio do zakresu zatrudnienia tego pracownika w poszczególnych częściach przedsiębiorstwa przejętych przez danego przejmującego,

czy też [w ten sposób, że] przedmiotowe prawa i obowiązki w całości przechodzą na przejmującego tę część przedsiębiorstwa, w której pracownik ten głównie wykonywał pracę,

czy też [w ten sposób, że] jeżeli przepisów [tej] dyrektywy nie należy interpretować w żaden z powyższych sposobów, to prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę zawartej z tym pracownikiem nie przechodzą na żadnego przejmującego i czy w ten właśnie sposób należy interpretować te przepisy w przypadku, gdy nie da się określić zakresu zatrudnienia pracownika osobno dla każdej przejmowanej części przedsiębiorstwa?”

29. Uwagi na piśmie zostały przedstawione przez S. Govaerts, ISS Facility Services, Atalian oraz Komisję Europejską. Wszyscy uczestnicy postępowania stawili się w celu przedstawienia swych uwag ustnie na rozprawie, która odbyła się w dniu 8 maja 2019 r.

IV. Ocena

A. Uwagi wstępne

30. Motywy pierwszy i drugi dyrektywy 77/187/EWG⁵, stanowiące, że „tendencjom ekonomicznym towarzyszą, zarówno na poziomie krajowym, jak i Wspólnoty, zmiany w strukturze przedsiębiorstw, poprzez przejęcie przedsiębiorstw, zakładów lub ich części na [przez] innych pracodawców w rezultacie przeniesienia własności lub łączenia” oraz że w tym względzie „konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników [...], w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw”.

31. Motywy te zostały powtórzone w dyrektywie 2001/23, która uchyliła i zastąpiła dyrektywę 77/187⁶.

32. Należy pokrótce przypomnieć, że jak podkreślił Trybunał w swoim orzecznictwie, dyrektywa 77/187 ma na celu jedynie częściową harmonizację krajowego prawa pracy, w dużej mierze poprzez rozszerzenie ochrony gwarantowanej pracownikom na mocy odrębnych przepisów różnych państw członkowskich, także w przypadku możliwości przejęcia przedsiębiorstwa⁷. Trybunał wielokrotnie orzekał, że dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach co te uzgodnione ze zbywającym⁸. Zdaniem Trybunału przedmiotem

5 Dyrektywa Rady 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 (Dz.U. 1977, L 61, s. 26).

6 Zobacz motywy 2 i 3 dyrektywy 2001/23.

7 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 11 lipca 1985 r., Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (105/84, EU:C:1985:331, pkt 26). W odniesieniu do dyrektywy 2001/23 zobacz wyrok z dnia 6 marca 2014 r., Amatori i in. (C-458/12, EU:C:2014:124, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo). Prawodawca Unii uznał, że istniejące między państwami członkowskimi różnice dotyczące zakresu ochrony pracowników w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstw mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego i że różnice te należy zmniejszyć. Zobacz motywy drugi i trzeci dyrektywy 77/187. Zobacz w tym względzie motyw 4 dyrektywy 2001/23.

8 Wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Colino Sigüenza (C-472/16, EU:C:2018:646, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo).

dyrektywy 2001/23 jest zatem zagwarantowanie, na ile to możliwe, ciągłości umowy o pracę lub stosunku pracy z przejmującym, bez ich zmiany, w celu zapobieżenia pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie przedsiębiorstwa, z samego tylko powodu tego przejęcia⁹. Jednakże dyrektywa 2001/23 nie ma na celu uniknięcia restrukturyzacji przedsiębiorstw w celu zwiększenia ich konkurencyjności i skuteczności. Dyrektywa ta odnosi się do skutków społecznych takiej restrukturyzacji jedynie poprzez łagodzenie jej efektów. Jeżeli, zgodnie z celem tej dyrektywy, należy chronić interesy pracowników, których dotyczy przejęcie, to jednak nie można rozpatrywać tej kwestii w oderwaniu od interesów przejmującego, który musi być w stanie przeprowadzić konieczne dopasowania i dostosowania w celu kontynuacji swojej działalności¹⁰. Jak podkreślił Trybunał w swoim orzecznictwie, dyrektywa 2001/23 nie ma na celu wyłącznie ochrony interesów pracowników przy przejściu przedsiębiorstwa, lecz powinna zapewnić wyważenie z jednej strony słusznym interesów pracowników, a z drugiej strony – słusznym interesów przejmującego¹¹.

33. Dyrektywa 77/187 została po raz pierwszy zmieniona przez dyrektywę 98/50/WE¹² w celu uwzględnienia orzecznictwa Trybunału, a następnie została skodyfikowana bez zmian merytorycznych przez dyrektywę 2001/23. W szczególności pojęcie „przejęcia przedsiębiorstwa” zostało wprowadzone dyrektywą 98/50 i znajduje się w art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23. Orzecznictwo Trybunału dotyczące dyrektywy 77/187 okazuje się być bardzo przydatne do celów wykładni przepisów dyrektywy 2001/23. Orzecznictwo to, w zakresie, w jakim opiera się zasadniczo na ocenie poszczególnych przypadków, jest także użyteczne dla zrozumienia pojęcia „przejęcia przedsiębiorstwa” w rozumieniu dyrektywy 2001/23 oraz konsekwencji, jakie zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy będzie miało dla pracownika takie przejęcie.

B. W przedmiocie pytania prejudycjalnego

34. Z okoliczności faktycznych i prawnych sprawy rozpoznawanej w postępowaniu głównym wynika, że S. Govaerts została zatrudniona przez ISS Facility Services jako osoba odpowiedzialna za usługi sprzątania i utrzymywania czystości świadczone przez tę spółkę na rzecz Miasta Gandawa. Zamówienie to, odnoszące się do miejskich budynków komunalnych, podzielone na trzy części, stanowiło przedmiot nowego przetargu, w wyniku którego te części zostały przyznane dwóm nowym przedsiębiorstwom świadczącym usługi sprzątania, w ten sposób, że spółce Atalian przypadły dwie części zamówienia, a spółce Cleaning Masters – jedna jego część.

35. Poprzez swoje pytanie prejudycjalne sąd odsyłający zwraca się do Trybunału zasadniczo w celu ustalenia, czy art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, zgodnie z którym w przypadku jednoczesnego przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 tej dyrektywy kilku części przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących, prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie przejęcia umowy o pracę w odniesieniu do każdej przejmowanej części przedsiębiorstwa przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika.

9 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 11 lipca 1985 r., Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (105/84, EU:C:1985:331, pkt 26); z dnia 18 marca 1986 r., Spijkers (24/85, EU:C:1986:127, pkt 11); z dnia 12 listopada 1998 r., Europièces (C-399/96, EU:C:1998:532, pkt 37); z dnia 15 grudnia 2005 r., Güney-Görres i Demir (C-232/04 i C-233/04, EU:C:2005:778, pkt 31); z dnia 29 lipca 2010 r., UGT-FSP (C-151/09, EU:C:2010:452, pkt 40); a także z dnia 16 maja 2019 r., Plessers (C-509/17, EU:C:2019:424, pkt 52).

10 Zobacz wyrok z dnia 9 marca 2006 r., Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 31).

11 Zobacz wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., Alemo-Herron i in. (C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 25).

12 Dyrektywa Rady z dnia 29 czerwca 1998 r. zmieniająca dyrektywę 77/187 (Dz.U. 1998, L 201, s. 88). W odniesieniu do tej zmiany, w motywie 4 dyrektywy 98/50, którego treść uwzględniono w motywie 8 dyrektywy 2001/23, stwierdzono, że względy pewności i przejrzystości wymagają „aby pojęcie prawne przejęcia zostało wyjaśnione w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości” oraz że to wyjaśnienie nie zmienia zakresu stosowania dyrektywy 77/187 będącej przedmiotem wykładni Trybunału.

36. Aby odpowiedzieć na to pytanie, należy wcześniej ustalić, czy dyrektywa 2001/23 ma zastosowanie w niniejszej sprawie. Dyrektywa 2001/23 będzie bowiem miała zastosowanie w sprawie w postępowaniu głównym jedynie wówczas, jeśli mamy do czynienia z „przejęciem przedsiębiorstwa” w rozumieniu art. 1 ust. 1 tej dyrektywy.

37. Chciałbym przede wszystkim przypomnieć, że ocena faktów niezbędnych do ustalenia istnienia przejęcia przedsiębiorstwa należy do sądu krajowego, z uwzględnieniem konkretnych wskazówek co do interpretacji prawa Unii, które Trybunał określa w swoim orzecznictwie¹³.

38. Należy zauważyć, że o ile w swoim orzeczeniu sąd odsyłający nie wyraził wątpliwości odnośnie do stosowania dyrektywy 2001/23 do sporu w postępowaniu głównym, o tyle uczestnicy postępowania, którzy przedstawili uwagi przed Trybunałem, bronili odmiennego stanowiska odnośnie do tego, czy chodzi o „przejęcie przedsiębiorstwa” w rozumieniu art. 1 ust. 1 tej dyrektywy.

39. ISS Facility Services i Komisja utrzymują, że miało miejsce przejęcie jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23. Natomiast S. Govaerts i Atalian twierdzą, że nie można mówić o przejęciu przedsiębiorstwa w rozumieniu tego przepisu, jeżeli jednostka gospodarcza została przejęta przez kilku przejmujących.

40. W związku z powyższym najpierw rozpatrzę możliwość zastosowania dyrektywy 2001/23, a następnie wyjaśnię zakres ochrony praw i obowiązków pracowników wynikający z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy.

1. W przedmiocie stosowania dyrektywy 2001/23

41. Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2001/23 znajduje ona zastosowanie do przedsiębiorstw publicznych i prywatnych prowadzących działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku. Ponadto przejęcie działalności gospodarczej osoby prawnej prawa publicznego przez osobę prawną prawa prywatnego¹⁴ lub, odwrotnie, przedsiębiorstwa prywatnego przez sektor publiczny¹⁵ nie jest wyłączone z zakresu stosowania tej dyrektywy. Z tego zakresu wykluczone są bowiem jedynie reorganizacja struktur administracji publicznej i przekazywanie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej¹⁶. Wynika z tego, że okoliczność, iż jedną z zainteresowanych stron, jak w sporze w postępowaniu głównym, jest gmina, w tym wypadku Miasto Gandawa, nie stoi sama w sobie na przeszkodzie zastosowaniu dyrektywy 2001/23¹⁷.

42. Następnie z samego brzmienia art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23 wynika, że stosowanie tej dyrektywy jest uzależnione od spełnienia trzech przesłanek: przejęcie musi być związane ze zmianą pracodawcy, musi ono dotyczyć przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu oraz musi ono wynikać z zawartej umowy. Te trzy przesłanki zostały już przeanalizowane przez Trybunał w obszernym orzecznictwie. Dla jasności chciałbym jednak wrócić pokrótce do każdej z nich, ograniczając się do aspektów związanych ze specyfiką niniejszej sprawy.

¹³ Zobacz podobnie wyrok z dnia 18 marca 1986 r., Spijkers (24/85, EU:C:1986:127, pkt 14).

¹⁴ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., Alemo-Herron i in. (C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 9, 26).

¹⁵ Zobacz w szczególności wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 26).

¹⁶ Zobacz wyroki: z dnia 15 października 1996 r., Henke (C-298/94, EU:C:1996:382, pkt 14); z dnia 26 września 2000 r., Mayeur (C-175/99, EU:C:2000:505, pkt 33); z dnia 11 listopada 2004 r., Delahaye (C-425/02, EU:C:2004:706, pkt 30).

¹⁷ Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 27).

a) *Przejęcie musi być związane ze zmianą pracodawcy i wynikać z zawartej umowy*

43. W odniesieniu do dwóch przesłanek, zgodnie z którymi przejęcie musi wiązać się ze zmianą pracodawcy i wynikać z umowy, należy przypomnieć, że Trybunał w swoim orzecznictwie stwierdził, że pojęcie „prawnego [umownego] przeniesienia własności” w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23 należy interpretować w sposób „na tyle szeroki [...], aby odpowiadało ono celowi dyrektywy, którym jest [...] ochrona pracowników najemnych w przypadku przejęcia ich przedsiębiorstwa”¹⁸. Trybunał wielokrotnie orzekał, że zakres stosowania dyrektywy 2001/23 obejmuje „wszystkie wypadki zmiany, w ramach stosunków umownych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za prowadzenie przedsiębiorstwa, która wykonuje obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa”¹⁹, bez względu na to, czy przenoszona jest własność przedsiębiorstwa i czy istnieją bezpośrednie stosunki umowne między zbywającym a przejmującym²⁰. W konsekwencji, powołując się w dalszym ciągu na cel określony w dyrektywie 2001/23, Trybunał orzekł, że może ona mieć zastosowanie niezależnie od charakteru czynności prawnej, w wyniku której przedsiębiorstwo przejmuje inne przedsiębiorstwo i niezależnie od braku bezpośrednich związków umownych między kolejnymi pracodawcami²¹. Z tego orzecznictwa jasno wynika, że szczegółowe uzgodnienia dotyczące przejęcia są bez znaczenia.

44. Ponadto Trybunał potwierdził w swoim orzecznictwie stosowanie dyrektywy 2001/23 w odniesieniu do zamówień na usługi²², w tym zamówień publicznych²³. Tym samym gdy zamówienie publiczne na usługi sprzątnięcia budynków komunalnych, tak jak w niniejszym przypadku, jest przedmiotem nowego przetargu, w wyniku którego zostaje ono udzielone jednemu lub kilku nowym wykonawcom, stosowanie omawianej dyrektywy co do zasady nie jest wykluczone.

18 Zobacz wyroki: z dnia 19 maja 1992 r., Redmond Stichting (C-29/91, EU:C:1992:220, pkt 11); z dnia 7 marca 1996 r., Merckx i Neuhuys (C-171/94 i C-172/94, EU:C:1996:87, pkt 28); z dnia 13 września 2007 r., Jouini i in. (C-458/05, EU:C:2007:512, pkt 24); a także z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 29).

19 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 17 grudnia 1987 r., Ny Mølle Kro (287/86, EU:C:1987:573, pkt 12); z dnia 15 czerwca 1988 r., Bork International i in. (101/87, EU:C:1988:308, pkt 13); z dnia 19 maja 1992 r., Redmond Stichting (C-29/91, EU:C:1992:220, pkt 11); z dnia 20 listopada 2003 r., Abler i in. (C-340/01, EU:C:2003:629, pkt 41); z dnia 15 grudnia 2005 r., Güney-Görres i Demir (C-232/04 i C-233/04, EU:C:2005:778, pkt 37); z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 30); a także z dnia 7 sierpnia 2018 r., Colino Sigüenza (C-472/16, EU:C:2018:646, pkt 28).

20 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 7 marca 1996 r., Merckx i Neuhuys (C-171/94 i C-172/94, EU:C:1996:87, pkt 28, 30).

21 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 10 lutego 1988 r., Foreningen af Arbejdsledere i Danmark (324/86, EU:C:1988:72, pkt 11), w którym Trybunał orzekł, że dyrektywa 77/187 ma zastosowanie w braku umowy między dwoma kolejnymi pracodawcami stojącymi na czele przedsiębiorstwa: „[D]yrektywa ma zastosowanie w sytuacji, w której po zakończeniu nieprzenoszalnej umowy o dzierżawę przedsiębiorstwa właściciel przedsiębiorstwa oddaje je w dzierżawę nowemu dzierżawcy, który kontynuuje prowadzenie tego przedsiębiorstwa w sposób nieprzerwany z tymi samymi pracownikami, którzy zostali wcześniej zwolnieni z pracy po wygaśnięciu pierwszej umowy o dzierżawę przedsiębiorstwa”.

22 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 12 listopada 1992 r., Watson Rask i Christensen (C-209/91, EU:C:1992:436, pkt 17); z dnia 14 kwietnia 1994 r., Schmidt (C-392/92, EU:C:1994:134, pkt 12–14); a także z dnia 11 marca 1997 r., Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, pkt 11). W tych wyrokach Trybunał stwierdził, że w zakres stosowania dyrektywy 77/187 mogą wchodzić sytuacje, w których przedsiębiorca powierza innemu przedsiębiorcy na podstawie umowy odpowiedzialność za obsługę stołówki dla pracowników, uprzednio zarządzanej bezpośrednio, za wynagrodzeniem i w zamian za różne świadczenia, których warunki określa zawarta między nimi umowa, oraz powierza mu odpowiedzialność za wykonywanie prac porządkowych, wcześniej przeprowadzanych bezpośrednio, jak również sytuacja, w której zamawiający, który powierzył sprzątnięcie pomieszczeń swojej siedziby pierwszemu wykonawcy, rozwiązuje wiążącą go z nim umowę i zawiera nową umowę dotyczącą podobnej pracy z drugim wykonawcą. W kwestii przejęcia zamówień na usługi zob. również wyroki: z dnia 10 grudnia 1998 r., Hernández Vidal i in. (C-127/96, C-229/96 i C-74/97, EU:C:1998:594, pkt 35); a także z dnia 20 listopada 2003 r., Abler i in. (C-340/01, EU:C:2003:629, pkt 43).

23 W odniesieniu w szczególności do świadczenia usług publicznych polegających na udzielaniu pomocy w miejscu zamieszkania osobom znajdującym się w niekorzystnej sytuacji w obrębie gminy zob. wyrok z dnia 10 grudnia 1998 r., Hidalgo i in. (C-173/96 i C-247/96, EU:C:1998:595, pkt 34). W odniesieniu do zamówienia publicznego na publiczny autobusowy transport liniowy zob. wyrok z dnia 25 stycznia 2001 r., Liikenne (C-172/99, EU:C:2001:59, pkt 44). W odniesieniu do przejścia zamówienia publicznego na usługi w zakresie kontroli pasażerów i ich bagaży na terenie lotniska z jednego usługodawcy na innego zob. wyrok z dnia 15 grudnia 2005 r., Güney-Görres i Demir (C-232/04 i C-233/04, EU:C:2005:778, pkt 37). Wreszcie w odniesieniu do zaprzestania działalności przez pierwszego wykonawcę przed zakończeniem roku szkolnego i wyznaczenia nowego wykonawcy na początku następnego roku szkolnego w ramach zamówienia na prowadzenie gminnej szkoły muzycznej zob. wyrok z dnia 7 sierpnia 2018 r., Colino Sigüenza (C-472/16, EU:C:2018:646, pkt 46).

45. Dla przypomnienia, Trybunał orzekł już, że okoliczność, iż przepisy układu zbiorowego zobowiązują nowe przedsiębiorstwo do wejścia w prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę, pozostaje w każdym wypadku bez wpływu na fakt, że przejęcie dotyczy jednostki gospodarczej²⁴. Z tego orzecznictwa wynika, że zakres stosowania dyrektywy 2001/23 nie ogranicza się wyłącznie do przejęć dokonywanych na mocy umów zawartych dobrowolnie między stronami, których dotyczy przejęcie, lecz obejmuje również przejęcia oparte na zobowiązaniu przewidzianym w układzie zbiorowym.

46. W konsekwencji okoliczność, że przejęcie całości zespołu pracowników wykonujących prace porządkowe nie opiera się na autonomicznej woli stron, których dotyczy przejęcie, lecz na obowiązku przewidzianym w sektorowym układzie zbiorowym, nie wyklucza niniejszej sprawy z zakresu stosowania tej dyrektywy²⁵.

b) Przejęcie musi dotyczyć przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu

47. Jeżeli chodzi o przesłankę, zgodnie z którą przejęcie powinno dotyczyć przedsiębiorstwa, zakładu lub części zakładu, S. Govaerts podnosi, wbrew temu, co orzekł sąd odsyłający, że nie może dojść do przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2001/23, jeżeli jednostka gospodarcza zostaje przejęta przez kilku przejmujących. Sonia Govaerts utrzymuje, na podstawie pkt 36 i 41 wyroku CLECE²⁶, dotyczącego przejęcia przedsiębiorstwa w ramach udzielenia zamówienia na usługi sprzątnięcia, jak również na podstawie wyroku Botzen i in.²⁷, że przejęcie przedsiębiorstwa nie obejmuje pracowników zatrudnionych w dziale administracyjnym przedsiębiorstwa, który sam nie został przejęty, a którzy to pracownicy wykonywali pewne zadania na rzecz przejmowanej części przedsiębiorstwa. Z tego S. Govaerts wnioskuje²⁸, że skoro nie została ona przydzielona na stałe i konkretnie do jednego lub kilku przejmowanych działów, to nie należała do jednostki gospodarczej, która była przedmiotem przejęcia przedsiębiorstwa. Uściśla ona, że wzięwszy pod uwagę datę powierzenia jej obiektów do sprzątnięcia oraz jej niezdolność do pracy w okresie od 23 kwietnia do 26 lipca 2013 r., „zaledwie” rozpoczęła pracę w rozpatrywanych obiektach.

48. Nie przekonuje mnie ta argumentacja, która – w mojej ocenie – opiera się na nieprawidłowym rozumieniu tych wyroków.

49. Po pierwsze, należy przypomnieć, że pojęcie „pracownika” w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2001/23 oznacza „każdą osobę, która w danym państwie członkowskim jest chroniona jako pracownik przez krajowe ustawodawstwo pracy”²⁹. Tak długo, jak długo osoba taka podlega ochronie jako pracownik najemny na mocy przepisów krajowych i posiada umowę o pracę w dniu przejęcia, może być uznawana za „pracownika”, a tym samym korzystać z ochrony przewidzianej dyrektywą

24 W przedmiocie narzuconego przez układ zbiorowy przejęcia pracowników przedsiębiorstwa nadzoru zob. wyrok z dnia 11 lipca 2018 r., Somoza Herno i Ilunión Seguridad (C-60/17, EU:C:2018:559, pkt 38). W odniesieniu do ustanowionego w układzie zbiorowym przejęcia części pracowników przedsiębiorstwa świadczącego usługi zob. wyrok z dnia 24 stycznia 2002 r., Temco (C-51/00, EU:C:2002:48, pkt 27).

25 Według sądu odsyłającego przejęcie przedsiębiorstwa w drodze układu zbiorowego w niniejszej sytuacji spowodowało automatyczną zmianę osoby sprawującej władzę pracodawcy nad zatrudnionymi pracownikami. Sąd ten stwierdził, że wszyscy pracownicy wykonujący prace porządkowe w obiektach odpowiadających trzem częściom zamówienia Miasta Gandawy z mocy prawa rozpoczęli świadczenie usług na rzecz dwóch wykonawców zamówienia na podstawie art. 3 układu zbiorowego pracy, zawartego w ramach komitetu wspólnego ds. utrzymania czystości i dezynfekcji dotyczącego przejścia pracowników na skutek przejęcia umowy o utrzymanie czystości, który to układ uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 19 lipca 2006 r. Ponadto sąd odsyłający zauważył, że zgodnie z art. 7 układu zbiorowego nr 32 bis prawa i obowiązki wynikające dla ISS Facility Services z umów o pracę pracowników istniejących w momencie przejęcia, tj. w dniu 1 września 2013 r., przeszły wskutek owego przejęcia na Atalian i Cleaning Masters.

26 Wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r. (C-463/09, EU:C:2011:24).

27 Wyrok z dnia 7 lutego 1985 r. (186/83, EU:C:1985:58).

28 Wyrok z dnia 10 grudnia 1998 r. (C-127/96, C-229/96 i C-74/97, EU:C:1998:594).

29 W odniesieniu do podmiotowego zakresu stosowania dyrektywy 77/187 Trybunał wielokrotnie orzekał, że wyłącznie pracownicy w rozumieniu prawa krajowego mogą powoływać się na ochronę przewidzianą w tej dyrektywie. Zobacz w szczególności wyrok z dnia 14 września 2000 r., Collino i Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo). To odesłanie do prawa krajowego zostało ujednolicone dyrektywą 98/50, a następnie dyrektywą 2001/23.

2001/23³⁰. Z postanowienia odsyłającego wynika, że układ zbiorowy mający zastosowanie w niniejszej sprawie dotyczy wszystkich pracowników wykonujących prace porządkowe w ramach obiektów należących do jednej z trzech części Miasta Gandawa³¹. Natomiast ani z postanowienia odsyłającego, ani z akt sprawy, którymi dysponuje Trybunał, nie wynika, że S. Govaerts nie podlega ochronie jako „pracownik” w świetle prawa krajowego lub że nie należy jej traktować jako „pracownika”.

50. Po drugie, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału dla określenia, czy ma miejsce „przejęcie” przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23, decydującym kryterium jest to, czy dana jednostka zachowuje swą tożsamość, co w szczególności wynika z faktycznej kontynuacji działalności albo jej wznowienia³². Sformułowanie to zostało wprowadzone dyrektywą 98/50 do treści dyrektywy 77/187 i znajduje się w art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23.

51. Tak więc stwierdzenie, czy jednostka gospodarcza zachowuje tożsamość, wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności faktycznych omawianej czynności, do których zalicza się w szczególności rodzaj rozpatrywanego przedsiębiorstwa lub zakładu, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych, takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Zdaniem Trybunału okoliczności te stanowią jednak tylko pojedyncze elementy oceny, która musi być dokonana całościowo, i stąd nie mogą być one oceniane indywidualnie³³.

52. Trybunał zauważył również, że w pewnych sektorach jednostka gospodarcza może funkcjonować bez znacznych materialnych czy niematerialnych składników majątkowych, a tym samym zachowanie tożsamości takiej jednostki po dokonaniu czynności, której była ona przedmiotem, nie może w założeniu zależeć od przeniesienia tych składników³⁴. Od ogłoszenia wyroku Süzen³⁵ Trybunał orzeka, że skoro w pewnych sektorach, w których działalność opiera się głównie na sile roboczej, jak w szczególności w przypadku usług sprzątanania, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może stanowić jednostkę gospodarczą, a „jednostka taka może zachować tożsamość po dokonaniu jej przejęcia, jeśli nowy pracodawca nie tylko będzie kontynuował dotychczasową działalność, lecz przejmie także zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania”. Trybunał orzekł, że w takim przypadku „nowy pracodawca nabywa zorganizowaną całość składników, które pozwolą mu na kontynuowanie działalności lub pewnych elementów działalności przedsiębiorstwa zbywającego w sposób trwały”³⁶.

30 Zobacz w szczególności wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).

31 Zobacz przypis 25.

32 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 18 marca 1986 r., Spijkers (24/85, EU:C:1986:127, pkt 11); z dnia 11 marca 1997 r., Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, pkt 10); a także z dnia 20 listopada 2003 r., Abler i in. (C-340/01, EU:C:2003:629, pkt 29). Zobacz również wyroki: z dnia 6 września 2011 r., Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 60); a także z dnia 6 marca 2014 r., Amatori i in. (C-458/12, EU:C:2014:124, pkt 30).

33 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 18 marca 1986 r., Spijkers (24/85, EU:C:1986:127, pkt 13); z dnia 11 marca 1997 r., Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, pkt 14); z dnia 20 listopada 2003 r., Abler i in. (C-340/01, EU:C:2003:629, pkt 33); a także z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 34).

34 Zobacz wyroki: z dnia 11 marca 1997 r., Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, pkt 18); z dnia 10 grudnia 1998 r., Hernández Vidal i in. (C-127/96, C-229/96 i C-74/97, EU:C:1998:594, pkt 31); z dnia 29 lipca 2010 r., UGT-FSP (C-151/09, EU:C:2010:452, pkt 28); a także z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 35).

35 Wyrok z dnia 11 marca 1997 r. (C-13/95, EU:C:1997:141, pkt 18). Kryterium przejęcia znacznej części pracowników było przedmiotem dyskusji doktrynalnych. Zdaniem niektórych autorów przejęcie stosunków pracy byłoby konsekwencją prawną przejęcia i nie jest jednocześnie przesłanką materialną. Zobacz w szczególności P. Davies, „Taken to the cleaners? Contracting Out of Services Yet Again”, *Industrial Law Journal*, 1997, nr 26, s. 193; S. Laulom, „Les dialogues entre juge communautaire et juges nationaux en matière de transfert d’entreprise”, *Droit social*, 1999, nr 9–10, s. 821; jak również Y. Viala, „Le maintien des contrats de travail en cas de transfert d’entreprise en droit allemand”, *Droit social*, 2005, nr 2, s. 203. Zobacz w tym względzie opinia rzecznika generalnego G. Cosmasa w sprawach połączonych Hernández Vidal i in. (C-127/96, C-229/96 i C-74/97, EU:C:1998:426, pkt 78–85, a w szczególności pkt 80); opinia rzecznika generalnego M. Poiaresa Madura w sprawach połączonych Güney-Görres i Demir (C-232/04 i C-233/04, EU:C:2005:395, pkt 52); a także opinia rzecznika generalnej V. Trstenjak w sprawie CLECE (C-463/09, EU:C:2010:636, pkt 62–66).

36 Zobacz wyroki: z dnia 11 marca 1997 r., Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141, pkt 21); z dnia 10 grudnia 1998 r., Hernández Vidal i in. (C-127/96, C-229/96 i C-74/97, EU:C:1998:594, pkt 32); z dnia 29 lipca 2010 r., UGT-FSP (C-151/09, EU:C:2010:452, pkt 29); a także z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE (C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 36). Zobacz również wyrok z dnia 24 stycznia 2002 r., Temco (C-51/00, EU:C:2002:48, pkt 26).

53. Po trzecie, należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału „[jednostkę gospodarczą] stanowi każde połączenie osób i składników pozwalające na prowadzenie działalności gospodarczej, które realizuje określony cel oraz jest dostatecznie zorganizowane i niezależne”³⁷. Zatem wynika z tego, że dla celów stosowania dyrektywy 2001/23 dana jednostka gospodarcza powinna przed przejściem być wystarczająco niezależna funkcjonalnie, ponieważ pojęcie „niezależności” odnosi się do przyznanych *przełożonym grupy pracowników, których dotyczy przejście* uprawnień do organizowania w sposób względnie swobodny i niezależny pracy w obrębie wspomnianej grupy, w szczególności uprawnień do wydawania poleceń, przydzielania zadań podporządkowanym pracownikom tej grupy, bez bezpośredniej ingerencji ze strony innych struktur organizacyjnych pracodawcy³⁸.

54. W związku z tym, moim zdaniem, o ile – jak wynika z postanowienia odsyłającego – S. Govaerts jako koordynatorka prac wchodziła w skład autonomicznej grupy przejętych pracowników, dla której musiała przedstawić specjalny plan rozmieszczenia, zarówno w obiektach, jak również w siedzibie przedsiębiorstwa, oczywiście jest, jak słusznie zauważyła Komisja, że została przydzielona do przejętej jednostki gospodarczej. Sytuacja wyglądałaby inaczej, gdyby S. Govaerts nie wykonywała większej części swoich zadań w ramach omawianej jednostki gospodarczej, lecz „[będąc przydzielona] do działu administracyjnego przedsiębiorstwa, który [nie] został przejęty, [wykonywała] niektóre zadania na rzecz przejętej części”³⁹. Jednakże w tym wypadku tak nie jest, ponieważ S. Govaerts zajmowała się, w ramach przejętej jednostki gospodarczej planowaniem i organizacją prac wykonywanych w obiektach należących do trzech części zamówienia Miasta Gandawy, a zatem stanowiła integralną część pracowników przedsiębiorstwa, których dotyczyło przejście. Rozstrzygającym elementem przy ustalaniu przynależności S. Govaerts do jednostki gospodarczej nie jest wobec tego długość okresu, w trakcie którego była związana z tą jednostką gospodarczą przed przejściem, lecz okoliczność, że była koordynatorką zadań dla trzech przejętych części i że w konsekwencji zajmowała się koordynacją personelu sprzątającego w ramach tej jednostki gospodarczej oraz sprawowała nad nim kierownictwo, czego zweryfikowanie należy do sądu odsyłającego.

55. Wreszcie pragnę również przypomnieć, że Trybunał orzekł już, że okoliczność, iż jednostka gospodarcza zostaje rozwiązana, a jej działalność przeniesiona do dwóch innych jednostek, nie stanowi sama w sobie przeszkody w stosowaniu dyrektywy 2001/23⁴⁰. Ponadto w przeciwnym razie łatwo byłoby obejść stosowanie tej dyrektywy.

56. Z powyższego wynika, że przejście takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym wchodzi w przedmiotowy zakres stosowania dyrektywy 2001/23. Skoro tak, do sądu odsyłającego należy ustalenie, w świetle wszystkich opisanych powyżej wskazówek dotyczących wykładni prawa Unii, czy została zachowana tożsamość przejmowanej jednostki.

2. Kwestia konsekwencji przejścia jednostki gospodarczej przez dwóch przejmujących dla ochrony praw i obowiązków pracowników wynikających z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23

57. Z powyższego wynika, że okoliczność, iż działalność jednostki gospodarczej, w której zatrudniona była S. Govaerts, została przejęta przez dwie inne jednostki, a mianowicie Atalian i Cleaning Masters, nie stoi na przeszkodzie stwierdzeniu, że doszło do przejścia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 2001/23.

37 Wyrok z dnia 6 marca 2014 r., Amatori i in. (C-458/12, EU:C:2014:124, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

38 Wyrok z dnia 6 marca 2014 r., Amatori i in. (C-458/12, EU:C:2014:124, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 Zobacz w tym względzie wyrok z dnia 7 lutego 1985 r., Botzen i in. (186/83, EU:C:1985:58, pkt 16).

40 Zobacz wyrok z dnia 20 lipca 2017 r., Píscarreta Ricardo (C-416/16, EU:C:2017:574, pkt 44).

58. Należy jednak jeszcze zbadać zasadniczą kwestię, jaką są konsekwencje jednoczesnego przejścia przez dwóch przejmujących w odniesieniu do ochrony praw i obowiązków pracowników zagwarantowanych w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23. W szczególności należy ustalić, czy wynikające z zawartej z S. Govaerts umowy o pracę prawa i obowiązki ISS Facility Services istniejące w dniu przejścia przeszły na Atalian, czy na Cleaning Masters, czy też na oba te podmioty.

59. Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 przewiduje, że prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejścia przechodzą w wyniku tego przejścia na przejmującego. Przepis ten nie uściśla jednak, w jaki sposób należy przypisać przejmowanych pracowników do tych nowych jednostek gospodarczych.

60. W niniejszej sprawie sąd odsyłający przedstawia cztery interpretacje art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23. Stanowiska uczestników postępowania w odniesieniu do wykładni tego przepisu różnią się.

61. ISS Facility Services twierdzi, że prawa i obowiązki wynikające z rozpatrywanej umowy przechodzą w całości na przejmującego, który nabył część przedsiębiorstwa, w której dany pracownik był głównie zatrudniony i do której, jak należy przyjąć, przydzielono go. Jedynie pomocniczo ISS Facility Services wskazuje na możliwość podziału zadań wykonywanych przez S. Govaerts według części zamówienia, w sposób pozwalający na przyjęcie, że jest ona związana umową o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy z każdym z przejmujących⁴¹. Rozwiązanie zaproponowane tytułem głównym przez ISS Facility Services pokrywa się z drugą hipotezą wysuniętą przez sąd odsyłający w jego pytaniu, podczas gdy rozwiązanie zaproponowane pomocniczo odpowiada pierwszej hipotezie przedstawionej w pytaniu prejudycjalnym⁴².

62. Z kolei S. Govaerts uważa, że przy założeniu, iż rzeczywiście nastąpiło przejście przedsiębiorstwa⁴³, prawa i obowiązki w całości przechodzą na przejmującego, który nabył część przedsiębiorstwa, w którym była zatrudniona na stałe. W razie jednoczesnego przejścia przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących możliwość przejścia pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy przez kilka przedsiębiorstw byłaby nie tylko niezgodna z pojęciem „przejścia jednostki gospodarczej zachowującej swoją tożsamość”, ale również naruszałaby cel dyrektywy 2001/23, jakim jest ochrona pracowników w wypadku zmiany przedsiębiorstwa.

63. Atalian zasadniczo podziela opinię S. Govaerts w tej ostatniej kwestii i dodaje, że zgodnie z ustawodawstwem belgijskim tygodniowy czas pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może być krótszy niż jedna trzecia tygodniowego czasu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy. W związku z tym proporcjonalny podział praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę między kilka jednostek przejmujących mógłby prowadzić do naruszenia prawa krajowego.

41 Według ISS Facility Services umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy do 66% mogłaby zostać zawarta z Atalian, a inna umowa o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy do 34% mogłaby zostać zawarta z Cleaning Masters. Taki podział odpowiadałby wartości ekonomicznej przyznanych przejmującym przez Miasto Gandawa części zamówienia, za które wcześniej odpowiadała ISS Facility Services.

42 Trzecia hipoteza przedstawiona przez sąd odsyłający na wypadek, gdyby dwie pierwsze nie zostały uwzględnione, polega na wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 w ten sposób, że przejmujący nie mogą zabezpieczyć ochrony praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę, podczas gdy czwarta hipoteza przedstawia taką wykładnię tego przepisu, zgodnie z którą nie można zabezpieczyć ochrony tych praw i obowiązków, jeżeli niemożliwe jest dokonanie podziału działalności wykonywanej przez pracownika między dwóch przejmujących. Zobacz w tym względzie pkt 28 niniejszej opinii.

43 Sonia Govaerts oświadczyła na rozprawie, że początkowo uważała, że nawet gdyby doszło do przejścia personelu sprzątającego pracującego w obiektach odpowiadających różnym częściom zamówienia, okoliczność, że była odpowiedzialna za zadania administracyjne i organizacyjne i nie uczestniczyła w pracach porządkowych w obiektach Miasta Gandawa, które były przedmiotem przejścia, powinna skutkować stwierdzeniem, że nie należała do jednostki gospodarczej będącej przedmiotem przejścia. Dodała ona jednak, że w związku z tym przejściem personelu, zgodnie z prawem belgijskim, była zobowiązana do powołania się na rozwiązanie umowy o pracę i w związku z tym nie mogła już powrócić do ISS Facility Services jako pracownik.

64. Wreszcie według Komisji, jak wynika z jej uwag na piśmie, odpowiedź na pytanie postawione przez sąd odsyłający można znaleźć w wyroku Botzen i in.⁴⁴. Uważa ona, że wystarczy podzielić rozpatrywaną w postępowaniu głównym umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na dwie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy proporcjonalnie do działalności wykonywanej u każdego przejmującego.

65. Jestem zdania, że chociaż zaproponowaną przez Komisję odpowiedź na pytanie postawione przez sąd odsyłający z całą pewnością należy nieco zniuansować, to jednak wskazany przez nią wyrok Trybunału stanowi punkt wyjścia do zbadania tej kwestii.

a) Przeniesienie praw i obowiązków wynikających dla zbywającego z umowy o pracę lub stosunku pracy ze względu na przejęcie przedsiębiorstwa: wnioski z wyroku Botzen i in.

66. W celu właściwego zrozumienia znaczenia wyroku Botzen i in.⁴⁵ pokrótce przypomnę okoliczności faktyczne. Sprawa dotyczyła przejęcia byłych pracowników spółki, która ogłosiła upadłość, przez nową spółkę. Ta ostatnia została utworzona właśnie w celu zapobiegnięcia likwidacji części stanowisk pracy. Między tymi dwiema spółkami została zawarta umowa przewidująca, między innymi, przejęcie pracowników niektórych działów spółki w stanie upadłości. Jednakże wyłączone z niego zostały działy ogólne i administracyjne. W tym kontekście Trybunał zbadał, czy dyrektywa 77/187 obejmowała również prawa i obowiązki wynikające dla zbywającego z umowy o pracę istniejącej w momencie przejęcia i zawartej z pracownikami, którzy mimo że *nie należeli do przejmowanej części przedsiębiorstwa*, wykonywali pewne zadania związane z korzystaniem z zasobów operacyjnych przydzielonych tej części albo którzy będąc przydzieleni do działu administracyjnego przedsiębiorstwa, który *sam nie stanowił przedmiotu przejęcia*, wykonywali pewne zadania na rzecz części przejmowanej. Opierając się na kryterium, zgodnie z którym „stosunek pracy zasadniczo charakteryzuje się związkiem, który występuje między pracownikiem a częścią przedsiębiorstwa lub zakładu, do której został on przydzielony w celu wykonywania swoich obowiązków”, Trybunał stwierdził, że aby ocenić, czy te prawa i obowiązki zostały przejęte na podstawie dyrektywy 77/187 „wystarczy ustalić, do której części przedsiębiorstwa lub zakładu dany pracownik został przydzielony”⁴⁶. W swoim wyroku Trybunał odpowiedział, że w ramach rozpatrywanego przejęcia prawa i obowiązki wynikające dla zbywającego nie przeszły na przejmującego.

67. Sprawa, w której wydano wyrok Botzen i in.⁴⁷, dotyczyła co prawda przejęcia przedsiębiorstwa przez jednego przejmującego i można byłoby uznać, że nie jest odpowiednia do poprowadzenia rozumowania przez analogię. Wyrok ten wydaje mi się jednak istotny w ramach dokonywania oceny, czy prawa i obowiązki wynikające dla zbywającego ze stosunku pracy zostały przeniesione (czy też nie) na przejmującego w wyniku tego przejęcia. Istotne jest zatem ustalenie, w której części przedsiębiorstwa – tej stanowiącej przedmiot przejęcia, czy też nie – pracownik wykonywał swoje obowiązki. Jeżeli pracownik wykonywał swoje obowiązki w części przedsiębiorstwa lub jednostki gospodarczej, która została przejęta, prawa i obowiązki wynikające dla zbywającego z umowy o pracę tego pracownika również musiały zostać przeniesione.

68. Z postanowienia odsyłającego wynika, że S. Govaerts była przydzielona do przejmowanej jednostki gospodarczej i że, zgodnie z art. 7 układu zbiorowego nr 32 bis, prawa i obowiązki wynikające dla ISS Facility Services z umów o pracę istniejących w momencie przejęcia zostały w wyniku tego przejęcia przeniesione z mocy prawa na Atalian i Cleaning Masters.

44 Wyrok z dnia 7 lutego 1985 r., Botzen i in. (186/83, EU:C:1985:58).

45 Wyrok z dnia 7 lutego 1985 r. (186/83, EU:C:1985:58).

46 Wyrok z dnia 7 lutego 1985 r., Botzen i in. (186/83, EU:C:1985:58, pkt 14, 15).

47 Wyrok z dnia 7 lutego 1985 r. (186/83, EU:C:1985:58).

69. Powstaje zatem pytanie, czy okoliczność, że w sporze w postępowaniu głównym jednostka gospodarcza została przejęta nie przez jednego, ale przez dwóch przejmujących, wyklucza zastosowanie kryterium *związku, który występuje między pracownikiem a częścią przejmowanego przedsiębiorstwa* w celu dokonania oceny, czy prawa i obowiązki wynikające dla zbywającego z umowy o pracę zostały przeniesione na tych przejmujących.

70. Nie sądzę, że tak jest. Po przejęciu jednostki gospodarczej, z którą związany był pracownik, prawa i obowiązki wynikające dla zbywającego z umowy o pracę przechodzą bowiem na przejmującego. Okoliczność, że nastąpiło jednoczesne przejęcie przez jednego lub więcej przejmujących, jest, moim zdaniem, pozbawiona znaczenia w kontekście przeniesienia praw i obowiązków. Jak wskazuje sąd odsyłający, gdyby trzy części zamówienia Miasta Gandawa zostały przyznane tylko Atalian, byłoby oczywiste, że prawa i obowiązki wynikające dla ISS Facility Services z umowy o pracę zawartej z S. Govaerts przeszły na Atalian.

71. W związku z tym wydaje mi się, że Komisja idzie jeszcze dalej, twierdząc, że kryterium *związku, jaki występuje między pracownikiem a częścią przejętego przedsiębiorstwa*, może zostać uwzględnione *mutatis mutandis* w wypadku ewentualnego podziału umowy o pracę pracownika przydzielonego do różnych części przedsiębiorstwa przejętego jednocześnie przez dwóch przejmujących. W tym względzie Komisja wskazuje, że wystarczy podzielić rozpatrywaną w postępowaniu głównym umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na dwie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy proporcjonalnie do działalności wykonywanej u każdego z przejmujących.

b) Przeniesienie wynikających z umowy o pracę lub stosunku pracy praw i obowiązków zbywającego w wyniku przejęcia przedsiębiorstwa przez przejmującego: zastosowanie kryterium „głównego przejmującego” lub kryterium przejęcia przez dwóch przejmujących proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika

72. Należy przypomnieć, że jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 32 niniejszej opinii, celem dyrektywy 2001/23 jest zapewnienie, aby pracownicy, których dotyczy przejęcie przedsiębiorstwa, byli chronieni w ramach stosunku pracy z przejmującym w taki sam sposób jak w ramach stosunku pracy ze zbywającym, nie pomijając przy tym interesów przejmującego⁴⁸. Dyrektywa ta nie ma bowiem na celu wyłącznie *ochrony lub zachowania* interesów pracowników przy przejęciu przedsiębiorstwa, lecz zmierza do zapewnienia wyważenia słuszych interesów pracowników z jednej strony i słuszych interesów przejmującego z drugiej strony⁴⁹. Natomiast nie można skutecznie powoływać się na tę dyrektywę w celu uzyskania poprawy warunków wynagrodzenia lub innych warunków pracy przy okazji przejęcia przedsiębiorstwa⁵⁰.

73. Wynika z tego, że w świetle celów dyrektywy 2001/23 należy odrzucić argumentację ISS Facility Services, zgodnie z którą prawa i obowiązki wynikające z rozpatrywanej umowy o pracę w całości przechodzą na przejmującego tę część przedsiębiorstwa, w której dany pracownik głównie wykonywał pracę, ponieważ zapewnia to poprawę warunków pracy pracownika, którego dotyczy przejęcie⁵¹.

74. W niniejszej sprawie S. Govaerts była odpowiedzialna za trzy obiekty odpowiadające trzem częściom zamówienia, z których dwie przyznano Atalian, a jedną Cleaning Masters. Tym samym zastosowanie zaproponowanego przez ISS Facility Services kryterium „przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa, w którym dany pracownik głównie wykonywał pracę” lub „głównego przejmującego”, doprowadziłoby do sytuacji, w której S. Govaerts zyskałaby na umowie o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy z Atalian, podczas gdy przed przejęciem pracowała w 66% w obiektach odpowiadających

48 Zobacz podobnie wyrok z dnia 9 marca 2006 r., Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, pkt 31).

49 Zobacz wyrok z dnia 18 lipca 2013 r., Alemo-Herron i in. (C-426/11, EU:C:2013:521, pkt 25).

50 Wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 77).

51 Zobacz w tym względzie orzecznictwo przywołane w przypisie 52 niniejszej opinii.

dwóm częściom zamówienia przyznanym tej spółce. W związku z tym przejmujący byłby zobligowany do przyjęcia w 100% pracownika, który pracował dla zbywającego w 66% w ramach dwóch części zamówienia. Ponadto, jak słusznie zauważyła Komisja, zastosowanie tego kryterium byłoby jeszcze trudniejsze w razie przejścia przedsiębiorstwa w szczególności przez trzech lub czterech cesjonariuszy.

75. Natomiast okoliczność podziału umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy w następstwie przejścia przedsiębiorstwa na kilka umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, a zatem podziału praw i obowiązków danych pracownikom wynikających z tej umowy ze zbywającym proporcjonalnie do zadań pełnionych przez pracownika, wydaje mi się zgodna z celem dyrektywy 2001/23.

76. Takie rozwiązanie znajduje potwierdzenie w brzmieniu art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2001/23, który stanowi, że „[p]aństwa członkowskie nie mogą jednak wyłączyć z zakresu niniejszej dyrektywy umów o pracę czy stosunków zatrudnienia jedynie dlatego, że [...] przepracowano lub ma zostać przepracowana określona liczba godzin pracy”. Z tego wynika, że stosunki pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy są objęte zakresem przedmiotowym stosowania tej dyrektywy.

77. W tej sytuacji należy wziąć pod uwagę skutki takiego rozwiązania w świetle celu dyrektywy 2001/23 polegającego na ochronie pracowników. Należy zatem przypomnieć, że podobnie jak omawiana dyrektywa nie może być przywoływana jako podstawa poprawy warunków pracy pracownika, którego dotyczy przejście przedsiębiorstwa, tak nie może być przywoływana jako podstawa ich pogorszenia.

78. Należy przypomnieć, że z art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 wynika, że „jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejście pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść dla pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”⁵².

79. Tym samym w sytuacji gdy podział danej umowy o pracę pomiędzy dwóch przejmujących okazuje się niemożliwy do zrealizowania lub wpływa na zachowanie praw pracowników zagwarantowanych przez tę dyrektywę albo gdy po przejściu przedsiębiorstwa pracownik odmawia podziału umowy o pracę, można rozwiązać daną umowę o pracę lub dany stosunek pracy i wówczas należy uznać, że do rozwiązania doszło z powodów leżących po stronie przejmującego/przejmujących na podstawie art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23⁵³. Wydaje mi się bowiem, że możliwość odmówienia przez pracownika przyjęcia takiego podziału umowy o pracę oraz powołania się na art. 4 ust. 2 wspomnianej dyrektywy jest uzasadniona tym, że wspomniany podział, ze względu na swój charakter, może nieść ze sobą poważne niedogodności dla pracownika, w szczególności w odniesieniu do wykonywania przez tego pracownika powierzonych mu zadań⁵⁴.

52 W szczególności Trybunał orzekł już, że „obniżenie wynagrodzenia przyznanego pracownikowi zaliczane jest do poważnych zmian warunków pracy w rozumieniu tego przepisu [...]. W przypadku gdy umowa lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejście obejmuje taką zmianę, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę”. Wyrok z dnia 7 marca 1996 r., *Merckx i Neuhuys* (C-171/94 i C-172/94, EU:C:1996:87, pkt 38). Zobacz także wyroki: z dnia 11 listopada 2004 r., *Delahaye* (C-425/02, EU:C:2004:706, pkt 33); a także z dnia 6 września 2011 r., *Scattolon* (C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 81, 82).

53 Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 8 tej dyrektywy „nie narusza [ona] prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania lub zezwalania na układy zbiorowe lub układy pomiędzy partnerami społecznymi bardziej korzystne dla pracowników”.

54 W szczególności w odniesieniu do odległości między siedzibami dwóch przejmujących lub synchronizacji corocznych urlopów wypoczynkowych pracownika.

V. Wnioski

80. Na podstawie powyższych rozważań proponuję Trybunałowi, by na pytanie prejudycjalne przedstawione przez arbeidshof te Gent (trybunał pracy w Gandawie, Belgia) odpowiedział następująco:

- 1) Artykuł 3 ust. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu, zgodnie z którym w razie jednoczesnego przejęcia w rozumieniu art. 1 ust. 1 tej dyrektywy kilku części przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących, prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie przejęcia umowy o pracę w odniesieniu do każdej przejmowanej części przedsiębiorstwa przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika.
- 2) Niemniej jednak w sytuacji gdy podział danej umowy o pracę pomiędzy dwóch przejmujących okazuje się niemożliwy do zrealizowania lub wpływa na zachowanie praw pracowników zagwarantowanych przez dyrektywę 2001/23, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego, albo gdy po przejęciu przedsiębiorstwa pracownik odmawia podziału umowy o pracę, można rozwiązać daną umowę o pracę lub dany stosunek pracy i wówczas należy uznać, że do rozwiązania doszło z powodów leżących po stronie przejmującego/przejmujących na podstawie art. 4 ust. 2 tej dyrektywy.