



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 9 września 2020 r. *

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Przejęcia przedsiębiorstw – Dyrektywa 2001/23/WE – Artykuły 3 i 5 – Ochrona praw pracowniczych – Ochrona pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy – Sprzedaż zrealizowana przez syndyka zbywającego przedsiębiorstwa objętego postępowaniem upadłościowym – Świadczenia z tytułu zakładowego ubezpieczenia emerytalnego – Ograniczenie obowiązków przejmującego – Kwota świadczenia należna na podstawie dodatkowego zakładowego programu emerytalnego obliczona przy uwzględnieniu wynagrodzenia pracownika w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego – Dyrektywa 2008/94/WE – Artykuł 8 – Bezpośrednia skuteczność – Przesłanki

W sprawach połączonych C-674/18 i C-675/18

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 16 października 2018 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 30 października 2018 r., w postępowaniach:

EM

przeciwko

TMD Friction GmbH (C-674/18),

oraz

FL

przeciwko

TMD Friction EsCo GmbH (C-675/18),

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: E. Regan, prezes izby, I. Jarukaitis, E. Juhász (sprawozdawca), M. Ilešič i C. Lycourgos, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: M. Krausenböck, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 12 grudnia 2019 r.,

* Język postępowania: niemiecki.

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

- w imieniu EM – R. Buschmann, Prozessbevollmächtigter,
- w imieniu FL – R. Scholten i M. Schulze, Rechtsanwälte,
- w imieniu TMD Friction GmbH i TMD Friction EsCo GmbH – B. Reinhard i T. Hoffmann-Remy, Rechtsanwälte,
- w imieniu rządu niemieckiego – J. Möller i R. Kanitz, w charakterze pełnomocników,
- w imieniu Komisji Europejskiej – M. Kellerbauer i B.-R. Killmann, w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 5 marca 2020 r.,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 3 i 5 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), a także art. 8 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2008, L 283, s. 36).
- 2 Wnioski te zostały przedstawione w ramach dwóch sporów między – w pierwszym sporze (sprawa C-674/18), EM a TMD Friction GmbH, i – w drugim sporze (sprawa C-675/18), FL a TMD Friction EsCo GmbH, dotyczących uzyskanych praw do zakładowego świadczenia emerytalnego w przypadku przejęcia zakładu zrealizowanego w ramach postępowania upadłościowego.

Ramy prawne

Prawo Unii

Dyrektywa 2001/23

- 3 Motywy 3, 4 i 6 dyrektywy 2001/23 stanowią:

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

(4) W państwach członkowskich wciąż istnieją różnice w zakresie ochrony pracowników i różnice te muszą być zmniejszone.

[...]

(6) W 1977 r. Rada przyjęła dyrektywę 77/187/EWG [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 lub zakładów (Dz.U.

1977, L 61, s. 26)] celem wspierania harmonizacji odpowiedniego ustawodawstwa krajowego, zapewniającego ochronę praw pracowniczych oraz wymóg konsultacji i informowania w stosownym czasie przedstawicieli pracowników przez zbywających i przejmujących”.

4 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy stanowi, że ma ona zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.

5 Artykuł 3 wspomnianej 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.

4. a) O ile państwa członkowskie nie ustalą inaczej, ust. 1 i 3 nie stosuje się w odniesieniu do praw pracowników do świadczeń związanych z wiekiem, inwalidztwem lub dla pozostających przy życiu członków rodziny w ramach istniejącego w zakładzie, poza systemem obowiązkowych zabezpieczeń społecznych w państwach członkowskich, uzupełniającego zakładowego lub międzyzakładowego systemu [programu] emerytalnego.;

b) Nawet wtedy, gdy państwa członkowskie nie przewidują, iż zgodnie z lit. a) powyżej, ust. 1 i 3 obowiązują w stosunku do takich praw, przyjmują one środki konieczne do ochrony interesów pracowników i osób, które nie są już zatrudnione w zakładzie zbywającego w momencie przejęcia, w odniesieniu do praw przyznających im natychmiast lub w przyszłości uprawnienia do świadczeń związanych z wiekiem, w tym do świadczeń dla pozostających przy życiu członków rodziny, w ramach uzupełniającego programu, określonego w [lit.] a)”.

6 Artykuł 5 tej dyrektywy stanowi:

„1. O ile państwa członkowskie nie ustalą inaczej, art. 3 i 4 nie mają zastosowania do jakiegokolwiek przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu, jeżeli wobec zbywającego prowadzone jest postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie, wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego i jeżeli znajduje się on pod nadzorem właściwego organu publicznego (którym może być likwidator, upoważniony przez właściwy organ publiczny).

2. Jeżeli art. 3 i 4 mają zastosowanie w przypadku przejęcia w trakcie postępowania upadłościowego, wszczętego w stosunku do zbywającego (bez względu na to, czy postępowanie takie zostało wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego) i takie postępowanie podlega nadzorowi właściwego organu publicznego (którym może być likwidator, upoważniony przez właściwy organ publiczny), państwo członkowskie może ustalić; że:

a) niezależnie od postanowień art. 3 ust. 1 długi zbywającego, powstałe w związku z jakąkolwiek umową o pracę lub stosunkiem pracy, wymagalne przed przejęciem lub przed wszczęciem postępowania upadłościowego, nie są przenoszone na przejmującego, pod warunkiem że takie postępowanie powoduje na podstawie ustawodawstwa państwa członkowskiego uruchomienie

ochrony co najmniej równorzędnej do tej [z tą], która jest przewidziana w przypadkach objętych zakresem dyrektywy Rady 80/987/EWG z dnia 20 października 1980 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy [(Dz.U. 1980, L 283, s. 23)],

[...].

4. Państwa członkowskie podejmują odpowiednie środki, aby zapobiec nadużywaniu postępowań upadłościowych w sposób pozbawiający pracowników praw przewidzianych w niniejszej dyrektywie”.

Dyrektywa 2008/94

7 Motyw 3 dyrektywy 2008/94 ma następujące brzmienie:

„Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy oraz w celu zapewnienia pracownikom minimalnego stopnia ochrony w szczególności dla zagwarantowania zaspokojenia roszczeń, biorąc pod uwagę konieczność zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie. W tym celu państwa członkowskie powinny ustanowić instytucję, która gwarantuje płatność kwoty pozostającej do spłaty zainteresowanym pracownikom”.

8 Zgodnie z art. 1 ust. 1 tej dyrektywy ma ona zastosowanie do roszczeń pracowników wynikających z umów o pracę lub stosunku pracy i istniejących wobec pracodawców, którzy są niewypłacalni w rozumieniu art. 2 ust. 1 wspomnianej dyrektywy.

9 Artykuł 2 tej dyrektywy w ust. 1 stanowi:

„Do celów niniejszej dyrektywy pracodawcę uważa się za niewypłacalnego, jeżeli zgłoszony został wniosek o otwarcie postępowania zbiorowego w oparciu o niewypłacalność pracodawcy, przewidzianego w przepisach ustawowych, wykonawczych i administracyjnych państwa członkowskiego, obejmującego częściowe lub całkowite zajęcie majątku pracodawcy oraz wyznaczenie syndyka lub osoby wykonującej podobne zadanie, a organ, który jest właściwy na mocy wyżej wymienionych przepisów:

a) zadecydował o wszczęciu postępowania; lub

b) stwierdził definitywne zamknięcie przedsiębiorstwa lub zakładu pracodawcy, jak również, że majątek nie jest wystarczający, by wszczęcie postępowania było uzasadnione”.

10 Artykuł 2 ust. 2 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Niniejsza dyrektywa nie wpływa na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji pojęć »pracownik«, »pracodawca«, »wynagrodzenie«, »prawo nabyte« i »prawo do nabycia uprawnień do świadczeń w przyszłości«”.

11 Zgodnie z art. 8 dyrektywy 2008/94:

„Państwa członkowskie zapewniają podjęcie środków koniecznych dla ochrony interesów pracowników i osób, które opuściły przedsiębiorstwo lub zakład pracodawcy przed dniem zaistnienia niewypłacalności pracodawcy, w zakresie nabytych przez nich praw do świadczeń emerytalnych lub praw do nabycia uprawnień do tych świadczeń w przyszłości, w tym świadczeń dla osób w razie śmierci żywiciela, przysługujących im z tytułu uczestnictwa w dodatkowych zakładowych lub międzyzakładowych programach emerytalnych istniejących poza krajowymi ustawowymi systemami zabezpieczenia społecznego”.

Prawo niemieckie

- 12 Bürgerliches Gesetzbuch (kodeks cywilny), w brzmieniu mającym zastosowanie w sporach rozpatrywanych w postępowaniach głównych (zwany dalej „BGB”), w § 613a, zatytułowanym „Prawa i obowiązki w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa”, stanowi:

„1. Jeżeli przedsiębiorstwo lub część przedsiębiorstwa podlega przeniesieniu na innego właściciela wskutek czynności prawnej, nowy właściciel wstępuje w prawa i obowiązki wynikające ze stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia. Jeżeli te prawa i obowiązki są regulowane postanowieniami układu zbiorowego lub umowy zakładowej, wówczas stają się one częścią stosunku pracy istniejącego między nowym właścicielem a pracownikiem [...].

[...]

4. Zwolnienie pracownika przez dawnego pracodawcę lub przez nowego właściciela ze względu na przejęcie przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa jest nieważne. Nie narusza to prawa do zwolnienia pracownika z innych względów”.

- 13 Insolvenzordnung (ustawa o upadłości) z dnia 5 października 1994 r. (BGBl. 1994 I, s. 2866), zmieniona ustawą z dnia 23 czerwca 2017 r. (BGBl. 2017 I, s. 1693), w § 45, zatytułowanym „Przeliczenie roszczeń”, stanowi:

„¹Na roszczenia, które nie są pieniężne lub których kwota jest nieokreślona, należy powołać się, uwzględniając wartość, jaką można oszacować w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego. [...]

[...]”.

- 14 Paragraf 108 tej ustawy, zatytułowany „Utrzymanie określonych obowiązków”, ma następujące brzmienie:

„1. [...] Stosunki pracy wiążące dłużnika zostają utrzymane i wywołują skutki w odniesieniu do masy upadłości. [...]

[...]

3. Druga strona może powołać się na prawa odnoszące się do okresu poprzedzającego wszczęcie postępowania upadłościowego jedynie jako wierzyciel uczestniczący w tym postępowaniu”.

- 15 Paragraf 191 wspomnianej ustawy, zatytułowany „Uwzględnienie roszczeń, do których ma zastosowanie warunek zawieszający”, stanowi:

„Roszczenie, do którego ma zastosowanie warunek zawieszający, jest uwzględniane w całości w ramach podziału na części. Część przypadająca na to roszczenie jest zatrzymywana w ramach podziału”.

- 16 Zgodnie z § 198 tej ustawy, zatytułowanym „Przechowywanie zatrzymanych kwot”, zarządca sądowy powinien zdeponować u właściwej instytucji kwoty zatrzymane przy końcowym podziale.

17 Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz) [ustawa o poprawie pracowniczych programów emerytalnych (ustawa o pracowniczych programach emerytalnych)], z dnia 19 grudnia 1974 r. (BGBl. I, s. 3610), zmieniona ustawą z dnia 17 sierpnia 2017 r. (BGBl. 2017 I, s. 3214) (zwana dalej „ustawą o pracowniczych programach emerytalnych”), w art. 1b, zatytułowanym „Ochrona praw nabytych i udzielanie świadczeń w ramach pracowniczego programu emerytalnego”:

„1. Pracownik, któremu zagwarantowano świadczenia w ramach zakładowego programu emerytalnego, zachowuje prawo do świadczeń, jeśli stosunek pracy zostaje rozwiązany przed powstaniem uprawnienia, pod warunkiem że ukończył 21 lat i że zagwarantowanie świadczeń nastąpiło przynajmniej trzy lata przed dniem rozwiązania stosunku pracy (prawo nabyte ostatecznie). [...]

[...]”.

18 Paragraf 9 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych stanowi:

„W wypadku postępowania upadłościowego prawa do świadczeń lub prawa przyznające uprawnionemu w przyszłości uzupełniające ubezpieczeniowe świadczenia emerytalne pracodawcy, na których oparte jest prawo względem instytucji zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy, są przenoszone na tę instytucję w chwili wszczęcia postępowania [...]. [...] Prawa przyznające w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych przenoszone w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego podlegają zadeklarowaniu w postępowaniu upadłościowym jako roszczenia bezwarunkowe w rozumieniu § 45 ustawy o upadłości[, zmienionej ustawą z dnia 23 czerwca 2017 r.]. [...]”.

19 Paragraf 30f tej ustawy w ust. 1 zdanie pierwsze stanowi:

„Gdy pracownikowi zagwarantowano zapłatę świadczenia emerytalnego na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego przed dniem 1 stycznia 2001 r., należy zastosować § 1b ust. 1, w związku z czym prawa do świadczenia są utrzymywane, jeśli stosunek pracy ulega rozwiązaniu przed wystąpieniem zdarzenia uprawniającego do świadczenia, pod warunkiem że w dacie rozwiązania tego stosunku pracownik ukończył 35 lat, a wypłatę świadczenia zagwarantowano

1) przynajmniej przed 10 latami;

[...]

W takich wypadkach prawa do świadczenia są również utrzymywane, jeśli gwarantowano je jeszcze w okresie pięciu lat po dniu 1 stycznia 2001 r., a w dacie rozwiązania stosunku pracy pracownik ukończył 30 lat [...].”.

Spory w postępowaniach głównych i pytania prejudycjalne

Sprawa C-674/18

20 EM urodził się w 1980 r., a w dniu 1 sierpnia 1996 r. rozpoczął pracę w Textar GmbH. Spółka ta przyznawała pracownikom, na mocy ogólnej umowy zakładowej, emeryturę na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego. Na podstawie tego programu emerytalnego kwota świadczenia emerytalnego za każdy podlegający zaliczeniu rok pracy wynosi od 0,2% do 0,55% miesięcznego wynagrodzenia brutto otrzymywanego w konkretnej dacie przed ustaniem stosunku pracy pracownika, lecz nie może przekroczyć 20,25% po 45 latach służby.

- 21 W chwili sprzedaży zakładu Textar umowa o pracę EM została przeniesiona na spółkę TMD Friction. W dniu 1 marca 2009 r. wszczęto postępowanie upadłościowe dotyczące aktywów tej spółki, lecz jej działalność została utrzymana.
- 22 Z przedstawionych Trybunałowi akt sprawy wynika, że w kwietniu 2009 r. zarządca sądowy sprzedał część działalności TMD Friction podmiotowi, który następnie, w dniu 4 czerwca 2009 r., sam został nazwany TMD Friction.
- 23 Pensions-Sicherungs-Verein (instytucja zabezpieczenia emerytalnego, zwana dalej „PSV”), będąca instytucją prawa prywatnego zapewniającą wypłatę emerytur zakładowych na wypadek upadłości pracodawcy w Niemczech, powiadomiła EM o tym, że ze względu na jego wiek – a mianowicie 29 lat w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego – nie uzyskał on jeszcze praw nabytych do świadczeń emerytalnych, na mocy § 1b ust. 1 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych w związku z § 30f ust. 1 zdanie pierwsze pkt 1 tej ustawy, w związku z czym nie otrzyma żadnego świadczenia od PSV w wypadku wystąpienia zdarzenia przynajmniej teoretycznie prawo do świadczeń od tej instytucji.
- 24 W tej sytuacji EM wniósł pozew przeciwko TMD Friction w celu nakazania jej, by w przyszłości – gdy osiągnie on wiek emerytalny uprawniający do świadczeń – wypłaciła mu ona świadczenie emerytalne, którego kwota będzie uwzględniać okresy zatrudnienia ukończone przed wszczęciem postępowania upadłościowego.
- 25 Spółka TMD Friction nie zgodziła się z tym żądaniem, podnosząc, że jeżeli do przejęcia przedsiębiorstwa dochodzi po wszczęciu postępowania upadłościowego wobec zbywającego, przejmujący odpowiada już jedynie za tę część świadczenia emerytalnego, która wynika ze stażu pracy osiągniętego po wszczęciu tego postępowania.
- 26 Ze względu na to, że pozew EM został oddalony zarówno przez sąd pierwszej instancji, jak i przez sąd apelacyjny, wniósł on skargę rewizyjną przed sąd odsyłający, Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy, Niemcy).
- 27 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 3 ust. 4 dyrektywy 2001/23 – przy przejęciu zakładu po wszczęciu postępowania upadłościowego dotyczącego majątku zbywającego zakład na podstawie prawa krajowego, które co do zasady nakazuje stosowanie art. 3 ust. 1 i 3 dyrektywy 2001/23 [...] również w odniesieniu do praw pracowników do świadczeń związanych z wiekiem, inwalidztwem lub dla pozostających przy życiu członków rodziny w ramach uzupełniających zakładowych lub międzyzakładowych programów emerytalnych w razie przejęcia zakładu – zezwala na ograniczenie polegające na tym, że przejmujący nie odpowiada za prawa przysługujące w przyszłości uprawnienia do świadczeń oparte na stażu pracy sprzed wszczęcia postępowania upadłościowego?

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze:

Czy środki konieczne do ochrony interesów pracowników na podstawie art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23 w odniesieniu do ich praw przysługujących im natychmiast lub w przyszłości uprawnienia do świadczeń związanych z wiekiem z uzupełniających zakładowych lub międzyzakładowych programów emerytalnych w przypadku przejęcia zakładu po wszczęciu postępowania upadłościowego dotyczącego majątku zbywającego zakład powinny odpowiadać poziomowi ochrony wymaganemu na podstawie art. 8 dyrektywy 2008/94 [...]?

3) W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie drugie:

Czy art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że środki konieczne do ochrony interesów pracowników w odniesieniu do ich praw przyznających im natychmiast lub w przyszłości uprawnienia do świadczeń związanych z wiekiem z uzupełniających zakładowych lub międzyzakładowych programów emerytalnych zostały podjęte, jeżeli prawo krajowe przewiduje, że:

- zobowiązanie do zagwarantowania w przyszłości pracownikowi objętemu przejęciem zakładu w upadłości świadczenia emerytalnego z uzupełniającego zakładowego lub międzyzakładowego programu emerytalnego przechodzi co do zasady na przejmującego zakład,
- przejmujący zakład odpowiada za przyszłe roszczenia o wypłatę świadczeń emerytalnych w zakresie, w jakim opierają się one na okresach stażu pracy w zakładzie wykazanych po wszczęciu postępowania upadłościowego,
- określona przez przepisy prawa krajowego instytucja zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy nie ma w tym przypadku przejmować odpowiedzialności za część przyszłych roszczeń o wypłatę świadczeń emerytalnych nabytą przed wszczęciem postępowania upadłościowego, oraz
- pracownik może domagać się w postępowaniu upadłościowym dotyczącym zbywającego wartości nabytej przed wszczęciem postępowania upadłościowego części swoich przyszłych roszczeń o wypłatę świadczeń emerytalnych?

4) Jeżeli prawo krajowe nakazuje, aby stosować art. 3 i 4 dyrektywy 2001/23 w przypadku przejęcia zakładu również podczas postępowania upadłościowego, to czy art. 5 ust. 2 lit. a) wspomnianej dyrektywy znajduje zastosowanie do praw pracownika przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych z uzupełniających zakładowych lub międzyzakładowych programów emerytalnych, które to prawa powstały wprawdzie przed wszczęciem postępowania upadłościowego, jednak prowadzą do uzyskania przez pracowników uprawnień do świadczeń dopiero w chwili wystąpienia zdarzenia ubezpieczeniowego uprawniającego do świadczeń, a zatem dopiero w późniejszym momencie?

5) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytania drugie lub czwarte:

Czy minimalny poziom ochrony, który ma być zagwarantowany przez państwa członkowskie na podstawie art. 8 dyrektywy 2008/94 [...], obejmuje również zobowiązanie do zapewnienia praw przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych, które w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego zgodnie z prawem krajowym nie były jeszcze nabyte ustawowo oraz które w ogóle są tylko dlatego ustawowo nabywane, ponieważ stosunek pracy nie zostaje zakończony w związku z upadłością?

6) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie piąte:

W jakich okolicznościach straty poniesione przez byłego pracownika w zakresie świadczeń z pracowniczego programu emerytalnego, które zostały spowodowane przez niewypłacalność pracodawcy, mogą zostać uznane za oczywiście nieproporcjonalne, co zobowiązywałoby państwa członkowskie do zagwarantowania w tym zakresie minimalnego poziomu ochrony na podstawie art. 8 dyrektywy 2008/94, chociaż pracownik uzyska co najmniej połowę świadczeń, które będą wynikać z nabytych uprawnień emerytalnych?

7) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie piąte:

Czy wymagana na podstawie art. 3 ust. 4 lit. b) lub art. 5 dyrektywy 2001/23 ochrona praw pracownika – równoważna ochronie określonej w art. 8 dyrektywy 2008/94 – przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych jest zagwarantowana również wtedy, gdy wynika ona nie z prawa krajowego, lecz jedynie z bezpośredniego zastosowania art. 8 dyrektywy 2008/94?

8) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie siódme:

Czy art. 8 dyrektywy 2008/94 również wtedy wywołuje skutek bezpośredni, tak że może się na niego powoływać pracownik przed sądem krajowym, jeżeli otrzymuje on wprawdzie co najmniej połowę świadczeń, które wynikają z jego nabytych uprawnień emerytalnych, jednak jego straty poniesione wskutek niewypłacalności pracodawcy należy uznać za nieproporcjonalne?

9) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie ósme:

Czy instytucja zorganizowana na podstawie przepisów prawa prywatnego, ustanowiona przez państwo członkowskie – w sposób bezwzględnie wiążący dla pracodawców – jako instytucja zabezpieczenia pracowniczych programów emerytalnych na wypadek upadłości pracodawcy, która podlega państwowemu nadzorowi finansowemu, jak również pobiera od pracodawców na podstawie prawa publicznego składki niezbędne w celu ukonstytuowania zabezpieczenia emerytalnego na wypadek upadłości pracodawcy oraz, tak jak organ administracji, może wydać akt administracyjny, spełniając przesłanki wszczęcia postępowania egzekucyjnego, jest organem władzy publicznej tego państwa członkowskiego?”.

Sprawa C-675/18

- 28 FL urodził się w 1950 r., a w dniu 1 października 1968 r. rozpoczął pracę w spółce Textar. Spółka ta przyznawała pracownikom, na mocy ogólnej umowy zakładowej, emeryturę na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego. W ramach tego programu wysokość świadczenia emerytalnego za każdy rok pracy wynosi 0,5% miesięcznego wynagrodzenia brutto pracownika otrzymywanego w określonym dniu przed ustaniem jego stosunku pracy, lecz nie może przekroczyć 22,5% po 45 latach służby.
- 29 W chwili sprzedaży zakładu Textar umowa o pracę FL została przeniesiona na spółkę TMD Friction, której działalność została utrzymana po wszczęciu wobec niej postępowania upadłościowego w dniu 1 marca 2009 r.
- 30 Z przedstawionych Trybunałowi akt sprawy wynika, że w kwietniu 2009 r. zarządca sądowy sprzedał część działalności TMD Friction spółce TMD Friction EsCo, a ta ostatnia nabyła, od dnia 22 kwietnia 2009 r., zakład, w którym był zatrudniony skarżący w postępowaniu głównym.
- 31 Od dnia 1 sierpnia 2015 r. FL otrzymuje emeryturę w wysokości 145,03 EUR miesięcznie obciążającą TMD Friction EsCo na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego, a także kwotę 816,99 EUR miesięcznie od PSV. W celu obliczenia tego świadczenia PSV oparła się na wynagrodzeniu miesięcznym brutto pobieranym przez FL w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego, w związku z czym to dzień 1 marca 2009 r. był rozstrzygający.
- 32 FL wniósł pozew przeciwko TMD Friction EsCo w celu nakazania jej, by wypłacała mu wyższe świadczenie z pracowniczego programu emerytalnego. Zdaniem FL, mając na względzie, że ukończył on 45 lat służby u TMD Friction EsCo lub jej poprzednika prawnego, oraz okoliczność, że jego wynagrodzenie miesięczne brutto wynosiło 4940 EUR przed ustaniem stosunku pracy, kwota należna

z jego pracowniczego programu emerytalnego powinna zostać określona na 1111,50 EUR miesięcznie. FL jest zdania, że spółka TMD Friction EsCo może jedynie odliczyć z tej kwoty świadczenie w wysokości 816,99 EUR wypłacane przez PSV. Żąda on zatem zasądzenia od spółki TMD Friction EsCo – obok wypłacanej przez nią miesięcznej emerytury w wysokości 145,03 EUR – dodatkowej kwoty 149,48 EUR miesięcznie.

- 33 Podobnie jak spółka TMD Friction w sprawie C-674/18, spółka TMD Friction EsCo podniosła argument, że w sytuacji przejęcia przedsiębiorstwa po wszczęciu postępowania upadłościowego dotyczącego majątku należącego do zbywającego przedsiębiorstwo, przejmujący ponosi odpowiedzialność jedynie za tę część pracowniczych świadczeń emerytalnych, które wynikają z okresu przepracowanego po wszczęciu postępowania upadłościowego.
- 34 Ze względu na to, że pozew FL został oddalony zarówno przez sąd pierwszej instancji, jak i przez sąd apelacyjny, wniósł on skargę rewizyjną przed sąd odsyłający, Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy).
- 35 W tych okolicznościach Bundesarbeitsgericht (federalny sąd pracy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z dziewięcioma pytaniami prejudycjalnymi, z których pierwsze, drugie, czwarte i od szóstego do dziewiątego mają takie samo brzmienie jak pytania w sprawie C-674/18:

„1) [...]

2) [...]

3) W razie udzielenia odpowiedzi przeczącej na pytanie drugie:

Czy art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że środki konieczne do ochrony interesów pracowników w odniesieniu do ich praw przyznających im natychmiast lub w przyszłości uprawnienia do świadczeń związanych z wiekiem z uzupełniających zakładowych lub międzyzakładowych programów emerytalnych zostały podjęte, jeżeli prawo krajowe przewiduje, że:

- zobowiązanie do zagwarantowania w przyszłości pracownikowi objętemu przejęciem zakładu w upadłości świadczenia emerytalnego z uzupełniającego zakładowego lub międzyzakładowego programu emerytalnego przechodzi co do zasady na przejmującego zakład,
- przejmujący zakład odpowiada za prawa przyznające w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych, których wysokość zostaje określona między innymi według długości stażu pracy i wynagrodzenia za pracę w chwili wystąpienia zdarzenia ubezpieczeniowego uprawniającego do świadczeń w zakresie, w jakim opierają się one na okresach stażu pracy w zakładzie wykazanych po wszczęciu postępowania upadłościowego,
- określona przez przepisy prawa krajowego instytucja zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy ma w tym przypadku przejmować odpowiedzialność za nabytą przed wszczęciem postępowania upadłościowego część praw przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych w zakresie, w jakim oblicza się ją w zależności od wynagrodzenia pobieranego przez pracownika w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego, oraz
- ani przejmujący, ani instytucja zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy nie odpowiadają za podwyższenie praw przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych, które następuje wskutek podwyżek wynagrodzenia za pracę mających miejsce wprawdzie po wszczęciu postępowania upadłościowego, lecz odnoszących się do okresów stażu pracy ukończonych przed chwilą tego wszczęcia,

- pracownik może jednak domagać się w postępowaniu upadłościowym dotyczącym zbywającego różnicy w wartości swoich praw przyznających uprawnienia do świadczeń w przyszłości?

4) [...]

5) W razie udzielenia odpowiedzi twierdzącej na pytanie drugie lub czwarte:

Czy minimalny poziom ochrony, który ma być zagwarantowany przez państwa członkowskie na podstawie art. 8 dyrektywy 2008/94 [...], obejmuje również część nabytego w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego prawa przyznającego w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych, które powstaje tylko dlatego, że stosunek pracy nie zostaje zakończony w związku z upadłością?

6) [...]

7) [...]

8) [...]

9) [...]”.

36 Postanowieniem prezesa Trybunału z dnia 23 listopada 2018 r. sprawy C-674/18 i C-675/18 zostały połączone do celów przeprowadzenia pisemnego i ustnego etapu postępowania oraz wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

Uwagi wstępne

37 Obydwie sprawy w postępowaniach głównych dotyczą przejęć zakładów następujących po wszczęciu postępowania upadłościowego i zrealizowanych przez syndyka, w ramach których zarówno umowy o pracę, jak i zobowiązania wynikające z uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego mającego zastosowanie na mocy ogólnej umowy zakładowej zostały przeniesione na przejmujących. Pracownicy w postępowaniach głównych wnieśli powództwa przeciwko tym przejmującym, podnosząc, że przejmujący ponoszą również odpowiedzialność za świadczenia emerytalne tych pracowników na podstawie okresów zatrudnienia ukończonych przed wszczęciem postępowania upadłościowego w zakresie, w jakim – zgodnie z prawem krajowym – PSV nie odpowiada za te świadczenia lub odpowiada jedynie w sposób ograniczony.

38 Według wyjaśnień sądu odsyłającego w prawie niemieckim, na mocy § 613a BGB, przejmujący co do zasady wstępuje w prawa i obowiązki wynikające z istniejących stosunków pracy w chwili przejęcia przedsiębiorstwa, w tym w wypadku gdy sprzedaż ma miejsce po wszczęciu postępowania upadłościowego. Przejmujący staje się dłużnikiem w ramach zobowiązań do przyszłej wypłaty świadczenia na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego. Z tego właśnie względu przy obliczeniu takiego świadczenia emerytalnego należy także uwzględnić staż pracy w przedsiębiorstwie już ukończony przez danego pracownika u zbywającego lub jego poprzedników prawnych.

39 Jednakże, zgodnie z wykładnią prawa krajowego dokonaną przez sąd odsyłający w wyroku z dnia 17 stycznia 1980 r., w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa po wszczęciu postępowania upadłościowego nie jest dozwolone, zgodnie z zasadą równości wierzycieli, powołać się przez przeniesionego członka personelu na jego wierzycielność przed nowym wypłacalnym dłużnikiem i, w ten sposób, osiągnięcie nienależnej korzyści w porównaniu z pozostałymi wierzycielami,

w szczególności w wypadku pracowników, których stosunek pracy ustał. A zatem w wypadku takiego przejścia przedsiębiorstwa przejmujący nie odpowiada ani za prawa nabyte, ani za prawa przyznające w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych, co do których okres pracy lub wymaganego stażu w przedsiębiorstwie został już ukończony przez pracownika przed wszczęciem postępowania upadłościowego. W odniesieniu do świadczeń z uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego odpowiedzialność przejmującego jest bowiem ograniczona do części nabytej przez pracownika ze względu na staż ukończony przez niego w przedsiębiorstwie po wszczęciu postępowania upadłościowego.

- 40 W konsekwencji, jak wskazuje sąd odsyłający, dla celów obliczenia kwoty świadczenia emerytalnego na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego należnego pracownikowi od przejmującego w wypadku wystąpienia zdarzenia uprawniającego do tego świadczenia, świadczenie to powinno w pierwszej kolejności zostać określone na podstawie postanowień dotyczących wspomnianego programu emerytalnego poprzez oparcie się w całości na okresach zatrudnienia ukończonych przez pracownika w ramach stosunku pracy i, w danym wypadku, na wynagrodzeniu brutto pracownika przed ustaniem stosunku pracy, co jest rozstrzygające. W drugiej kolejności należy podzielić wynikającą z tego obliczenia kwotę na część odpowiadającą stażowi pracy ukończonemu w przedsiębiorstwie w ramach stosunku pracy przed wszczęciem postępowania upadłościowego i na część odpowiadającą stażowi pracy ukończonemu po wspomnianym wszczęciu.
- 41 Ponadto należy podkreślić, że PSV ma obowiązek ponoszenia kosztów związanych z częścią uprawnień do świadczeń emerytalnych pracowników przejętych przez przejmującego uzyskanych w okresach, w których byli oni zatrudnieni przez przedsiębiorstwo zbywającego przed wszczęciem postępowania upadłościowego, jedynie jeśli ci pracownicy, tak jak FL, mogą się powołać w tej dacie na prawa nabyte. Ponadto nawet w takim wypadku – i odmiennie niż w wypadku kwoty referencyjnej używanej przy obliczeniu udziału przejmującego – kwota świadczeń obciążająca PSV zostałaby obliczona na podstawie wynagrodzenia miesięcznego brutto pracownika w dacie wszczęcia postępowania upadłościowego.
- 42 W konsekwencji mogłaby zaistnieć, ustalona w niniejszym wypadku przez sąd odsyłający na kwotę 142,22 EUR miesięcznie, różnica między z jednej strony kwotą faktycznie wypłacaną przez PSV i przejmującego, a z drugiej strony kwotą referencyjną całkowitej emerytury, do której FL miałby prawo w normalnych warunkach. Niemniej taki pracownik mógłby zadeklarować swoją wierzytelność do pasywów masy upadłości do wysokości tej kwoty (sprawa C-675/18).
- 43 Co się tyczy pracownika takiego jak EM (sprawa C-674/18), który nie uzyskał jeszcze praw nabytych do świadczenia emerytalnego w chwili wszczęcia postępowania upadłościowego, PSV nie jest obciążana, lecz zainteresowany mógłby zadeklarować swoją wierzytelność do masy upadłości do wysokości odpowiadającej wartości tych praw.
- 44 Należy przypomnieć, że w ramach ustanowionej w art. 267 TFUE procedury współpracy pomiędzy sądami krajowymi a Trybunałem do Trybunału należy udzielenie sądowi krajowemu użytecznej odpowiedzi, która umożliwi temu ostatniemu rozstrzygnięcie zawisłego przed nim sporu. Mając to na uwadze, Trybunał powinien w razie potrzeby przeformułować przedłożone mu pytania (wyrok z dnia 28 maja 2020 r., World Comm Trading Gfz, C-684/18, EU:C:2020:403, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 45 W niniejszym wypadku należy rozumieć pytania prejudycjalne zadane w każdej ze spraw połączonych w ten sposób, że sąd odsyłający dąży przede wszystkim do ustalenia zgodności z dyrektywami 2001/23 i 2008/94 rozpatrywanego w owych sprawach uregulowania krajowego oraz krajowego orzecznictwa, a następnie kwestii, czy straty takie jak poniesione przez EM i FL powinny zostać uznane za oczywiście nieproporcjonalne w świetle art. 8 dyrektywy 2008/94, i, wreszcie, czy przepis ten ma

bezpośredni skutek i czy może zostać zastosowany w stosunku do regulowanej prawem prywatnym instytucji zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawców w dziedzinie pracowniczego programu emerytalnego – takiej jak PSV.

- 46 Należy wskazać, że przed Trybunałem skarżący w postępowaniach głównych powzięli wątpliwości dotyczące kwestii, czy w sprawach rozpatrywanych w postępowaniach głównych postępowanie upadłościowe nie zostało wszczęte wobec zbywającego w celu umożliwienia przejęcia przedsiębiorstwa w taki sposób, by mógł zostać ograniczony ciężar kosztów obciążających przejmujących z tytułu praw uzyskanych przez wspomnianych skarżących w ramach uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego. Jednakże w niniejszym wypadku sąd odsyłający nie wskazał w postanowieniach odsyłających na istnienie oszustwa lub nadużycia charakteryzującego wszczęcie postępowania upadłościowego dotyczącego zbywającego.

W przedmiocie pytań pierwszego, drugiego i czwartego w każdej ze spraw połączonych

- 47 Poprzez pytania pierwsze, drugie i czwarte w każdej ze spraw połączonych sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2001/23, mając na względzie w szczególności jej art. 3 ust. 1 i 4 oraz art. 5 ust. 2 lit. a), należy interpretować w ten sposób, że w wypadku zrealizowanego przez syndyka przejęcia przedsiębiorstwa objętego postępowaniem upadłościowym stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu – biorąc pod uwagę wykładnię tego uregulowania dokonaną w orzecznictwie krajowym – zgodnie z którym w chwili wystąpienia po wszczęciu postępowania upadłościowego zdarzenia uprawniającego do świadczenia emerytalnego na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego przejmujący nie odpowiada za prawa przysługujące pracownikowi w przyszłości uprawnia do świadczeń emerytalnych uzyskane tytułem okresów zatrudnienia poprzedzających wszczęcie postępowania upadłościowego.
- 48 Aby udzielić odpowiedzi na te pytania, należy przypomnieć, że – jak wynika z jej art. 3 rozpatrywanego w świetle motywu 3 – dyrektywa 2001/23 ma na celu ochronę pracowników poprzez zapewnienie utrzymania ich praw w wypadku zmiany zatrudniającego przedsiębiorstwa, umożliwiając pracownikom dalsze zatrudnienie u nowego pracodawcy na tych samych warunkach co uzgodnione ze zbywającym. Przedmiotem tej 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 przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia (zob. podobnie postanowienie z dnia 28 stycznia 2015 r., Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, pkt 34; wyrok z dnia 16 maja 2019 r., Plessers, C-509/17, EU:C:2019:424, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 49 Jednakże, jak wynika z motywów 4 i 6 wspomnianej dyrektywy, mając na względzie różnice istniejące w państwach członkowskich w zakresie ochrony pracowników w tej dziedzinie, dyrektywa ta ma na celu zmniejszenie tych różnic za pomocą zbliżania ustawodawstw krajowych, nie przewidując jednak pełnej harmonizacji w tym zakresie (postanowienie z dnia 28 stycznia 2015 r., Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 50 Ponadto, o ile zgodnie z celem dyrektywy 2001/23 należy ochronić interesy pracowników, których dotyczy przejęcie, o tyle nie można jednak nie uwzględnić interesów przejmującego. Dyrektywa ta nie ma na celu wyłącznie ochrony interesów pracowników przy przejęciu przedsiębiorstwa, lecz zmierza do zapewnienia wyważenia słusznych interesów pracowników z jednej strony i słusznych interesów przejmującego z drugiej strony (wyrok z dnia 26 marca 2020 r., ISS Facility Services, C-344/18, EU:C:2020:239, pkt 26).

- 51 W tym względzie należy jednak uściślić, że przepisy dyrektywy 2001/23 należy uważać za bezwzględnie obowiązujące w takim znaczeniu, że nie jest dozwolone odstępnie od nich przez państwa członkowskie w sposób niekorzystny dla pracowników, z zastrzeżeniem wyjątków określonych w samej dyrektywie (zob. podobnie postanowienie z dnia 28 stycznia 2015 r., Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 52 Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy ustanawia zasadę, zgodnie z którą prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejących w momencie przejścia przechodzą na przejmującego.
- 53 Jednakże w pierwszej kolejności z art. 3 ust. 4 lit. a) dyrektywy 2001/23 wynika, że o ile państwa członkowskie nie ustalał inaczej, art. 3 ust. 1 i 3 nie stosuje się w odniesieniu do praw pracowników do świadczeń związanych z wiekiem, inwalidztwem lub dla pozostających przy życiu członków rodziny w ramach istniejącego, poza systemem obowiązkowych zabezpieczeń społecznych w państwach członkowskich, uzupełniającego zakładowego lub międzyzakładowego programu emerytalnego.
- 54 Ponadto należy wskazać, że zgodnie z art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23, nawet gdy państwa członkowskie nie przewidziały stosowania art. 3 ust. 1 i 3 do praw wskazanych w poprzednim punkcie niniejszego wyroku, powinny one przyjąć środki niezbędne dla zapewnienia ochrony interesów pracowników – w tym pracowników, którzy opuścili już zakład zbywającego w chwili przejścia – w odniesieniu do praw nabytych lub praw do uzyskania w przyszłości uprawnień do świadczeń emerytalnych i z tytułu renty rodzinnej w ramach uzupełniających programów emerytalnych, o których mowa w art. 3 ust. 4 lit. a) tej dyrektywy (postanowienie z dnia 28 stycznia 2015 r., Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 55 Po drugie, art. 5 ust. 1 dyrektywy 2001/23 stanowi, że art. 3 i 4 tej dyrektywy nie mają zastosowania – o ile państwa członkowskie nie ustalał inaczej – do przejścia przedsiębiorstwa, jeżeli wobec zbywającego prowadzone jest postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego i jeżeli znajduje się on pod nadzorem właściwego organu publicznego.
- 56 Ponadto w art. 5 ust. 2 dyrektywy 2001/23 uściślono, że gdy art. 3 i 4 tej dyrektywy mają zastosowanie do takiego przejścia przedsiębiorstwa – bez względu na to, czy takie postępowanie zostało wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego – państwo członkowskie może, pod określonymi warunkami, odstąpić od stosowania niektórych gwarancji wskazanych w tych art. 3 i 4.
- 57 A zatem, w drodze odstępstwa od art. 3 ust. 1 wspomnianej dyrektywy, to państwo członkowskie może przewidzieć, zgodnie z jej art. 5 ust. 2 lit. a), że zobowiązania zbywającego wynikające z umowy o pracę lub ze stosunku pracy, które stały się wymagalne przed dniem przejścia lub wszczęcia postępowania upadłościowego, nie są przenoszone na przejmującego, pod warunkiem że takie postępowanie zapewnia na podstawie uregulowań wspomnianego państwa członkowskiego ochronę co najmniej równorzędną z zagwarantowaną na mocy dyrektywy 80/987.
- 58 Należy zauważyć, że z informacji przedstawionych przez sąd odsyłający wynika, że zgodnie z § 613a BGB w przypadku przejścia przedsiębiorstwa przejmujący wstępuje w prawa i obowiązki wynikające z istniejących stosunków pracy w chwili przejścia i że w przepisie tym nie przewidziano wyraźnie ani że określone rodzaje praw nie są przenoszone, ani że należy rozróżnić odmienne okoliczności, w których są przeprowadzane takie przejścia. A zatem prawodawca niemiecki zamierzał, zgodnie z możliwością przewidzianą w dyrektywie 2001/23, zastosować, co do zasady, art. 3 ust. 1 tej dyrektywy w odniesieniu do praw pracowników do świadczeń z uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego, w tym gdy przejście ma miejsce w toku postępowania upadłościowego wszczętego w odniesieniu do zbywającego.

- 59 W konsekwencji należy określić, czy w ramach stosowania – co do zasady – art. 3 wspomnianej dyrektywy jest jednak możliwe, tytułem odstępstw wskazanych w tej dyrektywie, przewidzenie, że przejmujący nie odpowiada za prawa przyznające pracownikowi w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego, oparte na okresach zatrudnienia poprzedzających wszczęcie postępowania upadłościowego.
- 60 Przede wszystkim, co się tyczy art. 5 ust. 1 dyrektywy 2001/23, Trybunał wielokrotnie orzekał, że aby określić, czy przejęcie przedsiębiorstwa jest objęte tym wyjątkiem, należy upewnić się, czy to przejęcie spełnia trzy kumulatywne przesłanki określone w tym przepisie, a mianowicie czy zbywający jest objęty postępowaniem upadłościowym lub innym podobnym postępowaniem, czy postępowanie to wszczęto w celu likwidacji aktywów zbywającego i czy znajduje się on pod nadzorem właściwego organu publicznego (zob. podobnie wyrok z dnia 16 maja 2019 r., Plessers, C-509/17, EU:C:2019:424, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 61 W szczególności Trybunał orzekł, że art. 5 ust. 1 tej dyrektywy wymaga, by postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie zostało wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego, i że postępowanie mające na celu kontynuację działalności danego przedsiębiorstwa nie spełnia tej przesłanki (zob. podobnie wyrok z dnia 22 czerwca 2017 r., Federatie Nederlandse Vakvereniging i in., C-126/16, EU:C:2017:489, pkt 47 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 62 W konsekwencji postępowania, takie jak rozpatrywane w sprawach w postępowaniach głównych, niemające na celu likwidacji aktywów zbywającego, lecz utrzymanie jego działalności po przejęciu, nie stanowią postępowania wszczętego w celu likwidacji aktywów zbywającego w rozumieniu art. 5 ust. 1 wspomnianej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 22 czerwca 2017 r., Federatie Nederlandse Vakvereniging i in., C-126/16, EU:C:2017:489, pkt 51, 52).
- 63 Następnie, co się tyczy art. 5 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2001/23, należy stwierdzić, że na mocy rozpatrywanego w postępowaniach głównych uregulowania krajowego – biorąc pod uwagę wykładnię tego uregulowania dokonaną w orzecznictwie krajowym – o ile prawa do świadczenia na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego były już w toku nabywania przed wszczęciem postępowania upadłościowego, możliwość skorzystania ze świadczenia emerytalnego powstanie dopiero w chwili wystąpienia – po wszczęciu tego postępowania – zdarzenia uprawniającego do świadczenia.
- 64 A zatem nie można uznać, że to uregulowanie krajowe, interpretowane w orzecznictwie krajowym, dotyczy zobowiązań wymagalnych od zbywającego przed datą przejęcia lub przed wszczęciem postępowania upadłościowego, bez pominięcia, jak wskazał rzecznik generalny w pkt 85 opinii, ścisłej wykładni, której powinno podlegać to odstępstwo.
- 65 Z powyższego wynika, że odstępstwa przewidziane w szczególności w art. 5 dyrektywy 2001/23 nie mają zastosowania do uregulowania krajowego rozpatrywanego w postępowaniach głównych, interpretowanego w orzecznictwie krajowym.
- 66 Takie stwierdzenie nie wyklucza jednak możliwości zastosowania do takiego uregulowania odstępstw przewidzianych w art. 3 ust. 4 dyrektywy 2001/23. Należy bowiem wskazać, że hipoteza określona w art. 5 ust. 2 lit. a) wspomnianej dyrektywy, dotyczącej sytuacji przejęcia takiej jak rozpatrywana w sprawach w postępowaniach głównych, jest związana ze stosowaniem art. 3 i 4 tej dyrektywy (wyrok z dnia 11 czerwca 2009 r., Komisja/Włochy, C-561/07, EU:C:2009:363, pkt 41).
- 67 W tym względzie z pkt 58 niniejszego wyroku wynika, że rozpatrywane w postępowaniach głównych uregulowanie krajowe – biorąc pod uwagę jego wykładnię dokonaną w orzecznictwie krajowym – skutkuje częściowym przejęciem przez przejmującego obowiązku związanego z zaspokojeniem roszczeń pracowników do świadczenia na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego.

- 68 Jak podkreśliła zaś Komisja, ze względu na to, że w art. 3 ust. 4 dyrektywy 2001/23 umożliwiono państwom członkowskim zarówno nakazanie całkowitego przejęcia przez przejmującego takiego zobowiązania, jak i przewidzenie braku przejęcia tego zobowiązania przez przejmującego, przepis ten nie może być interpretowany jako zakazujący, co do zasady, przeprowadzenia częściowego przejęcia na mocy uregulowania krajowego.
- 69 Należy bowiem zauważyć, jak wspomniano w pkt 49 i 50 niniejszego wyroku, że w dyrektywie tej nie przewidziano całkowitej harmonizacji i że ma ona na celu ustanowienie sprawiedliwej równowagi między z jednej strony interesami pracowników, a z drugiej strony interesami przejmującego.
- 70 W takim wypadku należy stwierdzić, po pierwsze, że państwo członkowskie „ustala inaczej” w rozumieniu części zdania zawartego w art. 3 ust. 4 lit. a) tej dyrektywy jedynie w odniesieniu do części praw pracowników do świadczenia na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego, które powinny zostać przeniesione na przejmującego, i po drugie, że obowiązek przyjęcia środków niezbędnych dla zapewnienia ochrony interesów pracowników obciąża to państwo członkowskie na mocy art. 3 ust. 4 lit. b) tej dyrektywy zarówno w odniesieniu do części tych praw, która została przeniesiona na przejmującego, jak i w odniesieniu do części tych praw, na które można się powołać jedynie w stosunku do zbywającego – w danym wypadku we wszczętym wobec niego postępowaniu upadłościowym, tak jak w sporach rozpatrywanych w postępowaniach głównych.
- 71 Z powyższego wynika, iż przy wykonywaniu ich zakresu uznania państwa członkowskie mogą przewidzieć, że nawet jeśli przejmujący wstępuje w prawa i obowiązki wynikające z istniejących stosunków pracy w chwili przejęcia, odpowiada on jedynie za prawa przysługujące pracownikowi w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego, oparte na okresach zatrudnienia po wszczęciu postępowania upadłościowego, pod warunkiem że to państwo członkowskie przyjmie środki niezbędne dla zapewnienia ochrony interesów pracowników, zgodnie z art. 3 ust. 4 lit. b) wspomnianej dyrektywy.
- 72 Taki sposób wykładni umożliwia, co do zasady, zapewnienie sprawiedliwej równowagi między zachowaniem interesów pracowników a zachowaniem interesów przejmujących w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa po wszczęciu postępowania upadłościowego w zakresie, w jakim zapewnia on utrzymanie uprawnień pracowników do świadczeń na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego, przewidując równocześnie ograniczenie odpowiedzialności przejmujących mogące ułatwić przejęcia przedsiębiorstw objętych postępowaniem upadłościowym.
- 73 W tym względzie należy ponadto wskazać, że brzmienie art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23 odpowiada w istocie brzmieniu art. 8 dyrektywy 80/987, który został sformułowany w sposób identyczny z art. 8 dyrektywy 2008/94, w której skodyfikowano dyrektywę 80/987. Co więcej, art. 5 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2001/23, dotyczący przejęć przedsiębiorstw w wypadku postępowania upadłościowego, wyraźnie wymaga ustanowienia ochrony przynajmniej równoważnej z ochroną przewidzianą w sytuacjach wskazanych w dyrektywie 80/987. Z powyższego wynika, że środki niezbędne dla ochrony interesów pracowników, jakie powinny przyjąć państwa członkowskie na mocy art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23, należy rozumieć jako obejmujące, w każdym wypadku, środki przewidziane w dyrektywie 2008/94, mające na celu zrekompensowanie niewypłacalności pracodawcy tych pracowników – którym może być przejmujący lub, tak jak w niniejszym wypadku, zbywający.
- 74 Z powyższego wynika, że w wypadku przejęcia przedsiębiorstwa po wszczęciu postępowania upadłościowego ochrona pracowników w odniesieniu do praw przysługujących im natychmiast lub w przyszłości uprawnienia do świadczeń z uzupełniających zakładowych lub międzyzakładowych programów emerytalnych w rozumieniu art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23 powinna być co najmniej równorzędna z ochroną wymaganą na podstawie art. 8 dyrektywy 2008/94.

75 W świetle powyższych rozważań na pytania pierwsze, drugie i czwarte w każdej ze spraw połączonych należy udzielić następującej odpowiedzi: dyrektywę 2001/23, mając na względzie w szczególności jej art. 3 ust. 1 i 4 oraz art. 5 ust. 2 lit. a), należy interpretować w ten sposób, że w wypadku zrealizowanego przez syndyka przejęcia przedsiębiorstwa objętego postępowaniem upadłościowym nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu – biorąc pod uwagę wykładnię tego uregulowania dokonaną w orzecznictwie krajowym – zgodnie z którym w chwili wystąpienia po wszczęciu postępowania upadłościowego zdarzenia uprawniającego do świadczenia emerytalnego na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego przejmujący nie odpowiada za prawa przyznające pracownikowi w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych uzyskane tytułem okresów zatrudnienia poprzedzających wszczęcie postępowania upadłościowego, pod warunkiem że, co się tyczy części kwoty, za którą nie odpowiada przejmujący, środki przyjęte w celu zapewnienia ochrony interesów pracowników osiągają poziom przynajmniej równoważny z poziomem ochrony wymaganym na mocy art. 8 dyrektywy 2008/94.

W przedmiocie pytań trzeciego, piątego i szóstego w każdej ze spraw połączonych

76 Poprzez pytania trzecie, piąte i szóste, które należy rozpatrzyć łącznie, sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23 w związku z art. 8 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, biorąc pod uwagę wykładnię tego uregulowania dokonaną w orzecznictwie krajowym, w którym przewidziano – na wypadek wystąpienia zdarzenia uprawniającego do świadczeń emerytalnych na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego po wszczęciu postępowania upadłościowego, w którego toku przeprowadzono przejęcie przedsiębiorstwa – w odniesieniu do części tych świadczeń, za które nie odpowiada przejmujący, po pierwsze, że określona zgodnie z prawem krajowym instytucja zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy nie jest zobowiązana do wypłaty świadczenia, gdy prawa przyznające w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych nie były już nabyte w chwili wszczęcia tego postępowania upadłościowego, i po drugie, że dla celów określenia kwoty odnoszącej się do części tych świadczeń, za które odpowiedzialność ponosi wspomniana instytucja, oblicza się tę kwotę na podstawie wynagrodzenia miesięcznego brutto danego pracownika w chwili wszczęcia wspomnianego postępowania.

77 W tym względzie w pierwszej kolejności należy przypomnieć, że, jak wynika z pkt 75 niniejszego wyroku, gwarancja, jaką powinno zapewnić dane państwo członkowskie w odniesieniu do części kwoty świadczeń z uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego, za którą odpowiedzialności nie ponosi przejmujący, powinna osiągnąć poziom przynajmniej równoważny z poziomem ochrony wymaganym na mocy art. 8 dyrektywy 2008/94.

78 W tym kontekście państwa członkowskie dysponują, w ramach transpozycji art. 8 dyrektywy 2008/94, szerokim zakresem uznania przy określaniu zarówno mechanizmu, jak i poziomu ochrony nabytych przez pracowników praw do świadczeń z uzupełniających ubezpieczeniowych programów emerytalnych. Ze względu na to, że przepis ten nie może być interpretowany jako wymagający pełnej gwarancji tych praw, nie stoi on na przeszkodzie ograniczeniu przez państwa członkowskie – w ramach realizacji słusznych celów gospodarczych i socjalnych – nabytych praw pracowników w wypadku upadłości pracodawcy, pod warunkiem że przestrzegają one w szczególności zasady proporcjonalności. Państwa członkowskie mają zatem obowiązek, zgodnie z celem zamierzonym w tej dyrektywie, zapewnienia pracownikom minimalnej ochrony wymaganej na mocy art. 8 wspomnianej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., Pensions-Sicherungs-Verein, C-168/18, EU:C:2019:1128, pkt 38–40 i przytoczone tam orzecznictwo).

79 Co się tyczy minimalnej ochrony wymaganej na mocy art. 8 dyrektywy 2008/94, Trybunał orzekł już, że prawidłowa transpozycja tego przepisu wymaga, by w wypadku upadłości pracodawcy były pracownik otrzymał przynajmniej połowę świadczeń emerytalnych wynikających z uprawnień uzyskanych w ramach uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego i że przepis ten nakłada na państwa

członkowskie obowiązki zapewnienia, w tym wypadku, każdemu byłemu pracownikowi rekompensaty odpowiadającej przynajmniej połowie wartości praw nabytych w ramach takiego programu (zob. podobnie wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., Pensions-Sicherungs-Verein, C-168/18, EU:C:2019:1128, pkt 41, 51, 52 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 80 Podobnie ta minimalna ochrona stoi na przeszkodzie oczywiście nieproporcjonalnemu obniżeniu zakładowych świadczeń emerytalnych pracownika naruszającemu istotnie zdolność zainteresowanego do zaspokojenia jego potrzeb. Sytuacja taka miałaby miejsce w wypadku obniżenia świadczeń emerytalnych byłemu pracownikowi, który już żyje lub będzie żył, wskutek tego obniżenia, poniżej progu zagrożenia ubóstwem określonego przez Europejski Urząd Statystyczny (Eurostat) dla danego państwa członkowskiego. A zatem wspomniana minimalna ochrona wymaga, by państwo członkowskie zagwarantowało byłemu pracownikowi narażonemu na takie obniżenie świadczeń emerytalnych rekompensatę w kwocie, która – niekoniecznie pokrywając całość poniesionych strat – będzie właściwa, by zaradzić ich oczywistej nieproporcjonalności (zob. podobnie wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., Pensions-Sicherungs-Verein, C-168/18, EU:C:2019:1128, pkt 44, 45).
- 81 Należy również dodać, że art. 8 dyrektywy 2008/94 ma gwarantować ochronę interesów pracowników w długiej perspektywie, biorąc pod uwagę, że takie interesy w odniesieniu do praw nabytych lub do nabycia w przyszłości rozciągają się zasadniczo na cały czas trwania emerytury (wyrok z dnia 24 listopada 2016 r., Webb-Sämann, C-454/15, EU:C:2016:891, pkt 27).
- 82 W drugiej kolejności należy wskazać, że na wypadek przejęcia przedsiębiorstwa po wszczęciu postępowania upadłościowego rozpatrywane w postępowaniach głównych uregulowanie krajowe stanowi, że przejmujący wstępuje w prawa i obowiązki wynikające z istniejących stosunków pracy w chwili przejęcia, w ten sposób, że – co się tyczy uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego takiego jak rozpatrywany w postępowaniach głównych – dla celów obliczenia kwoty świadczeń emerytalnych w chwili wystąpienia uprawniającego do nich zdarzenia, należy oprzeć się na całości okresów zatrudnienia ukończonych przez pracownika w ramach stosunku pracy, w tym okresach ukończonych u zbywającego, a także na wynagrodzeniu brutto pracownika przed ustaniem stosunku pracy.
- 83 Ponadto, jak wynika z informacji przedstawionych przez sąd odsyłający, które wspomniano w pkt 20 i 28 niniejszego wyroku, zgodnie z uzupełniającym zakładowym programem emerytalnym rozpatrywanym w postępowaniach głównych, kwota emerytury za każdy podlegający zaliczeniu rok służby osiąga określony próg procentowy wynagrodzenia brutto pracownika w chwili wystąpienia zdarzenia uprawniającego do tych świadczeń, nie mogąc jednak przekroczyć określonego progu procentowego po 45 latach służby.
- 84 Z powyższego wynika, że rozpatrywane w postępowaniach głównych uregulowanie krajowe zapewnia przestrzeganie gwarancji wynikającej z art. 8 dyrektywy 2008/94, wskazanej w pkt 79 niniejszego wyroku – polegającej na zapewnieniu byłemu pracownikowi przynajmniej połowy świadczeń emerytalnych wynikających z uprawnień uzyskanych w ramach uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego – jedynie jeśli byłemu pracownikowi zapewniono otrzymywanie połowy kwot należnych mu na mocy mechanizmu obliczeniowego ustanowionego w tym uregulowaniu krajowym, wspomnianego w pkt 82 i 83 niniejszego wyroku.
- 85 W szczególności art. 8 dyrektywy 2008/94 nie może być interpretowany, w wypadku takim jak rozpatrywany w postępowaniach głównych, w ten sposób, że kwota świadczenia – z którego przynajmniej 50% należy przyznać byłemu pracownikowi – może być obliczona bez należytego uwzględnienia, w tym celu, ukończonych u zbywającego okresów zatrudnienia, w których uzyskano uprawnienia do świadczeń emerytalnych, a także wynagrodzenia brutto pracownika w chwili powstania takich praw.

- 86 Ponadto obliczenie, które nie uwzględniałoby wskazanych w poprzednim punkcie okresów zatrudnienia i wynagrodzenia brutto, nie umożliwiałoby określenia, czy należy zapobiec – zgodnie ze wspomnianym w pkt 80 niniejszego wyroku wymogiem wynikającym z tego art. 8 – konsekwencjom obniżenia tych świadczeń ponoszonym przez byłego pracownika, który już żyje lub będzie żył, wskutek tego obniżenia, poniżej progu zagrożenia ubóstwem określonego dla danego państwa członkowskiego.
- 87 W tym względzie należy oddalić argument rządu niemieckiego, zgodnie z którym – mając na względzie, że w treści art. 8 dyrektywy 2008/94 w niemieckiej wersji językowej posłużono się sformułowaniem „*ihrer erworbenen Rechte oder Anwartschaftsrechte*” i że wyrażenie „erworbene Anwartschaftsrechte” może być dosłownie tłumaczone za pomocą sformułowania „nabyte prawa przyznające w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych” – przepis ten dotyczy jedynie praw przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych, które zgodnie z przepisami krajowymi są już nabyte, czyli ostateczne.
- 88 Należy bowiem zauważyć, jak twierdzi skarżący w postępowaniu głównym w sprawie C-674/18, że pozostałe wersje językowe tego przepisu, takie jak wersja hiszpańska, francuska lub włoska, dotyczą jedynie „praw nabytych i praw przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych” – bez wymogu, by ostatecznie również były nabyte.
- 89 Należy zaś przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału konieczność jednolitej wykładni przepisu prawa Unii wymaga, by – w wypadku rozbieżności między jego odrębnymi wersjami językowymi – dany przepis był interpretowany z uwzględnieniem kontekstu i celu uregulowania, którego jest częścią (wyrok z dnia 23 listopada 2016 r., Bayer CropScience i Stichting De Bijenstichting, C-442/14, EU:C:2016:890, pkt 84 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 90 Jest prawdą, że art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy 2008/94 stanowi, że nie wpływa ona na przepisy prawa krajowego dotyczące definicji pojęć „prawo nabyte” z jednej strony i „prawo do nabycia uprawnień do świadczeń w przyszłości” z drugiej strony.
- 91 W konsekwencji dyrektywa ta nie stoi na przeszkodzie rozróżnieniu przez państwo członkowskie – wśród praw przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych – praw, które mają charakter praw nabytych. Niemniej taki zakres uznania przyznany państwom członkowskim nie może skutkować naruszeniem skuteczności (*effet utile*) przepisów wspomnianej dyrektywy, a w szczególności jej art. 8. Taka sytuacja miałaby zaś miejsce, gdyby umożliwiono państwu członkowskiemu usunięcie określonych kategorii praw przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych – w rozumieniu jego prawa wewnętrznego – z zakresu obowiązku minimalnej ochrony nałożonego na mocy art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23, rozpatrywanego w świetle art. 8 dyrektywy 2008/94, w odniesieniu do wszystkich praw przyznających w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych.
- 92 Ostatecznie to do sądu odsyłającego należy zbadanie – przy uwzględnieniu zasad wywiedzionych z poprzednich punktów niniejszego wyroku – czy w sporach rozpatrywanych w postępowaniach głównych obowiązek zapewnienia minimalnej ochrony pracownikowi korzystającemu ze świadczeń z uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego został naruszony.
- 93 W świetle powyższych rozważań na pytania trzecie, piąte i szóste w każdej ze spraw połączonych należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23 w związku z art. 8 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, biorąc pod uwagę wykładnię tego uregulowania dokonaną w orzecznictwie krajowym, w którym przewidziano – na wypadek wystąpienia zdarzenia uprawniającego do świadczeń emerytalnych na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego po wszczęciu postępowania upadłościowego, w którego toku przeprowadzono przejęcie przedsiębiorstwa – w odniesieniu do części tych świadczeń, za które nie odpowiada przejmujący, po pierwsze, że określona zgodnie z prawem krajowym instytucja zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy nie jest zobowiązana do wypłaty

świadczenia, gdy prawa przyznające w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych nie były już nabyte w chwili wszczęcia tego postępowania upadłościowego, i po drugie, że dla celów określenia kwoty odnoszącej się do części tych świadczeń, za które odpowiedzialność ponosi wspomniana instytucja, oblicza się tę kwotę na podstawie wynagrodzenia miesięcznego brutto danego pracownika w chwili wszczęcia wspomnianego postępowania, jeśli z powyższego wynika pozbawienie pracowników minimalnej ochrony zagwarantowanej na mocy tego przepisu, co powinien ustalić sąd odsyłający.

W przedmiocie pytań od siódmego do dziewiątego w każdej ze spraw połączonych

- 94 Poprzez pytania od siódmego do dziewiątego w każdej ze spraw połączonych sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 8 dyrektywy 2008/94 – w zakresie, w jakim przewidziano w nim minimalną ochronę praw nabytych lub praw przyznających pracownikom w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych – ma bezpośredni skutek, na który zainteresowany może się powołać przeciwko instytucji zabezpieczenia regulowanej prawem prywatnym, która pobiera od pracodawców obowiązkowe składki i może, w tym celu, skorzystać z przymusowej egzekucji, podlegając równocześnie nadzorowi ostrożnościowemu wykonywanemu przez organ publiczny danego państwa członkowskiego.
- 95 W wyroku z dnia 19 grudnia 2019 r., Pensions-Sicherungs-Verein (C-168/18, EU:C:2019:1128), Trybunał udzielił już odpowiedzi na pytanie, czy art. 8 dyrektywy 2008/94 może mieć bezpośredni skutek, w związku z czym możliwe jest powołanie się na niego przeciwko instytucji regulowanej prawem prywatnym, wyznaczonej przez dane państwo członkowskie jako instytucja gwarancyjna na wypadek niewypłacalności pracodawców w dziedzinie pracowniczych programów emerytalnych. W pkt 52–57 tego wyroku Trybunał udzielił w istocie na to pytanie odpowiedzi twierdzącej, pod warunkiem, po pierwsze, że – mając na względzie zadanie gwarancyjne tej instytucji i warunki, w jakich zadanie to jest przez nią pełnione – wspomniana instytucja może być zrównana z państwem, oraz po drugie, że zadanie to faktycznie obejmuje rodzaje świadczeń emerytalnych, dla których poszukiwana jest ochrona minimalna przewidziana w tym art. 8.
- 96 W świetle powyższych rozważań na pytania od siódmego do dziewiątego w każdej ze spraw połączonych należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 8 dyrektywy 2008/94 – w zakresie, w jakim przewidziano w nim minimalną ochronę praw nabytych lub praw przyznających pracownikom w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych – może mieć bezpośredni skutek, w związku z czym możliwe jest powołanie się na niego przeciwko instytucji regulowanej prawem prywatnym, wyznaczonej przez dane państwo członkowskie jako instytucja zabezpieczenia na wypadek niewypłacalności pracodawców w dziedzinie pracowniczych programów emerytalnych, pod warunkiem, po pierwsze, że – mając na względzie zadanie gwarancyjne tej instytucji i warunki, w jakich zadanie to jest przez nią pełnione – wspomniana instytucja może być zrównana z państwem, oraz po drugie, że zadanie to faktycznie obejmuje rodzaje świadczeń emerytalnych, dla których poszukiwana jest ochrona minimalna przewidziana w tym art. 8, co powinien ustalić sąd odsyłający.

W przedmiocie kosztów

- 97 Dla stron w postępowaniach głównych niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionych 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 (piąta izba) orzeka, co następuje:

- 1) Dyrektywę 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, mając na względzie w szczególności jej art. 3 ust. 1 i 4 oraz art. 5 ust. 2 lit. a), należy interpretować w ten sposób, że w wypadku zrealizowanego przez syndyka przejęcia przedsiębiorstwa objętego postępowaniem upadłościowym nie stoi ona na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu – biorąc pod uwagę wykładnię tego uregulowania dokonaną w orzecznictwie krajowym – zgodnie z którym w chwili wystąpienia po wszczęciu postępowania upadłościowego zdarzenia uprawniającego do świadczenia emerytalnego na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego przejmujący nie odpowiada za prawa przyznające pracownikowi w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych uzyskane tytułem okresów zatrudnienia poprzedzających wszczęcie postępowania upadłościowego, pod warunkiem że, co się tyczy części kwoty, za którą nie odpowiada przejmujący, środki przyjęte w celu zapewnienia ochrony interesów pracowników osiągają poziom przynajmniej równoważny z poziomem ochrony wymaganym na mocy art. 8 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/94/WE z dnia 22 października 2008 r. w sprawie ochrony pracowników na wypadek niewypłacalności pracodawcy.
- 2) Artykuł 3 ust. 4 lit. b) dyrektywy 2001/23 w związku z art. 8 dyrektywy 2008/94 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu, biorąc pod uwagę wykładnię tego uregulowania dokonaną w orzecznictwie krajowym, w którym przewidziano – na wypadek wystąpienia zdarzenia uprawniającego do świadczeń emerytalnych na podstawie uzupełniającego zakładowego programu emerytalnego po wszczęciu postępowania upadłościowego, w którego toku przeprowadzono przejęcie przedsiębiorstwa – w odniesieniu do części tych świadczeń, za które nie odpowiada przejmujący, po pierwsze, że określona zgodnie z prawem krajowym instytucja zabezpieczenia na wypadek upadłości pracodawcy nie jest zobowiązana do wypłaty świadczenia, gdy prawa przyznające w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych nie były już nabyte w chwili wszczęcia tego postępowania upadłościowego, i po drugie, że dla celów określenia kwoty odnoszącej się do części tych świadczeń, za które odpowiedzialność ponosi wspomniana instytucja, oblicza się tę kwotę na podstawie wynagrodzenia miesięcznego brutto danego pracownika w chwili wszczęcia wspomnianego postępowania, jeśli z powyższego wynika pozbawienie pracowników minimalnej ochrony zagwarantowanej na mocy tego przepisu, co powinien ustalić sąd odsyłający.
- 3) Artykuł 8 dyrektywy 2008/94 – w zakresie, w jakim przewidziano w nim minimalną ochronę praw nabytych lub praw przyznających pracownikom w przyszłości uprawnienia do świadczeń emerytalnych – może mieć bezpośredni skutek, w związku z czym możliwe jest powołanie się na niego przeciwko instytucji regulowanej prawem prywatnym, wyznaczonej przez dane państwo członkowskie jako instytucja zabezpieczenia na wypadek niewypłacalności pracodawców w dziedzinie pracowniczych programów emerytalnych, pod warunkiem, po pierwsze, że – mając na względzie zadanie gwarancyjne tej instytucji i warunki, w jakich zadanie to jest przez nią pełnione – wspomniana instytucja może być zrównana z państwem, oraz po drugie, że zadanie to faktycznie obejmuje rodzaje świadczeń emerytalnych, dla których poszukiwana jest ochrona minimalna przewidziana w tym art. 8, co powinien ustalić sąd odsyłający.

Podpisy