



Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (ósma izba)

z dnia 20 lipca 2017 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2001/23 – Artykuł 1 ust. 1 lit. b) – Artykuł 2 ust. 1 lit. d) –
Przejęcie przedsiębiorstw – Ochrona praw pracowniczych – Zakres stosowania – Pojęcia „pracownika”
i „przejęcia zakładu”

W sprawie C-416/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Judicial da Comarca de Faro (sąd rejonowy w Faro, Portugalia) postanowieniem z dnia 20 lipca 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 27 lipca 2016 r., w postępowaniu:

Luís Manuel Piscarreta Ricardo

przeciwko

Portimão Urbis EM SA, w likwidacji,

Município de Portimão,

Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA,

TRYBUNAŁ (ósma izba),

w składzie: M. Vilaras, prezes izby, J. Malenovský (sprawozdawca) i M. Safjan, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu L. Piscarretty Ricarda przez M. Ramireza Fernandes, advogado,
- w imieniu Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA przez R. Rosę, advogado,
- w imieniu rządu portugalskiego przez L. Ineza Fernandes, M. Figueireda oraz S. Feio, działających w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: portugalski.

– w imieniu Komisji Europejskiej przez M. Francę oraz M. Kellerbauera, działających w charakterze pełnomocników,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1 ust. 1 lit. b) i art. 2 ust. 1 lit. d) 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).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach postępowania toczącego się pomiędzy Luísem Manuelem Piscarretą Ricardem a przedsiębiorstwem komunalnym Portimão Urbis EM SA, w likwidacji (zwanym dalej „Portimão Urbis”), i Município de Portimão (gminą Portimão, Portugalia) oraz przedsiębiorstwem komunalnym Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão EM SA (zwanym dalej „Emarpem”) w przedmiocie zgodności z prawem rozwiązania z L.M. Piscarretą Ricardem stosunku pracy.

Ramy prawne

Prawo Unii

- 3 Dyrektywa 2001/23 stanowi kodyfikację przepisów dyrektywy Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. 1977, L 61, s. 26), ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. 1998, L 201, s. 88) (zwanej dalej „dyrektywą 77/187”).
- 4 Zgodnie z motywami 3 i 8 dyrektywy 2001/23:
„(3) Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw.
[...]
(8) Względy pewności praw[a] i przejrzystości wymagały, aby pojęcie prawne przejęcia został[o] wyjaśnione w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Wyjaśnienie to nie zmienia zakresu stosowania dyrektywy 77/187/EWG, interpretowanej przez Trybunał Sprawiedliwości”.
- 5 Artykuł 1 ust. 1 tej dyrektywy stanowi, że:
„a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa [lub] zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego 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, która zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza.

- c) Niniejszą dyrektywę stosuje się do przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, prowadzących działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działają dla osiągnięcia zysku czy nie. Reorganizacja administracyjna organów administracji publicznej, lub przeniesienie funkcji administracyjnych między organami administracji publicznej, nie stanowi przejęcia w rozumieniu niniejszej dyrektywy”.
- 6 Artykuł 2 ust. 1 lit. d) omawianej dyrektywy definiuje „pracownika” jako „każdą osobę w danym państwie członkowskim, która jest chroniona jako pracownik przez krajowe ustawodawstwo pracy”.
- 7 Przepis art. 2 ust. 2 dyrektywy 2001/23 stanowi:
- „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 [pracy] jedynie dlatego, że:
- [...]
- b) stosunek pracy regulowany jest umową o pracę na czas określony, w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r., uzupełniającej środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy [(Dz.U. 1991, L 206, s. 19)] [...]
- [...]”.
- 8 Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 stanowi:
- „Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego”.
- 9 Na mocy art. 4 tej dyrektywy:
- „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.
- Państwo członkowskie może ustalić, że akapit pierwszy nie będzie stosowany wobec niektórych szczególnych kategorii pracowników, niechronionych przed zwolnieniem przez prawo czy praktykę państw członkowskich.
2. Jeżeli umowa o pracę lub stosunek pracy ulegają rozwiązaniu, ponieważ przejęcie pociąga za sobą poważne zmiany warunków pracy na niekorzyść [...] pracownika, pracodawcę uważa się za odpowiedzialnego za rozwiązanie umowy o pracę lub stosunku pracy”.
- 10 Brzmienie art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 jest zasadniczo identyczne z brzmieniem art. 1 ust. 1 dyrektywy 77/187.

Prawo portugalskie

11 Artykuł 285 Código do Trabalho (kodeksu pracy) stanowi:

„1. W przypadku przeniesienia, z jakiegokolwiek tytułu, własności przedsiębiorstwa lub zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu, które stanowią jednostkę gospodarczą, następuje przeniesienie na przejmującego praw i obowiązków pracodawcy wynikających z umów o pracę danych pracowników, jak również odpowiedzialności za zapłatę kar nałożonych w wypadku naruszeń prawa pracy.

2. Zbywający odpowiada solidarnie za zobowiązania, które stały się wymagalne w dniu przeniesienia w trakcie kolejnego roku po przeniesieniu.

3. Przepisy poprzedzających ustępów mają zastosowanie również do przeniesienia, cesji lub przejęcia do bezpośredniego zarządzania działalnością przedsiębiorstwa, zakładu lub jednostki gospodarczej, przy czym w przypadku cesji lub przejęcia do bezpośredniego zarządzania działalnością solidarnie odpowiedzialny jest podmiot, który bezpośrednio wcześniej prowadził przedsiębiorstwo.

4. Przepisy poprzedzających ustępów nie mają zastosowania w przypadku pracownika, który przed przejściem został przeniesiony przez zbywającego do innego zakładu lub do innej jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 194, poprzez co utrzymano jego zatrudnienie, z wyjątkiem odpowiedzialności przejmującego za zapłatę kar nałożonych w wypadku naruszeń prawa pracy.

5. Za jednostkę gospodarczą uważa się zespół środków zorganizowanych w celu prowadzenia głównej lub ubocznej działalności gospodarczej.

6. Uchybienia przepisom ust. 1 powyżej i pierwszej części ust. 3 stanowią bardzo poważne naruszenia”.

12 Zgodnie z art. 295 kodeksu pracy, dotyczącym skutków zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub zawieszenia umowy o pracę:

„1. Podczas pracy w zmniejszonym wymiarze czasu pracy lub zawieszenia [umowy o pracę] zostają utrzymane prawa, obowiązki i gwarancje, które nie wiążą się z faktycznym wykonywaniem pracy.

2. Okres zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub zawieszenia umowy o pracę uwzględnia się do celów obliczania stażu pracy.

3. Zmniejszenie wymiaru czasu pracy oraz zawieszenie umowy o pracę nie wywiera skutków w odniesieniu do czasu, na jaki została zawarta umowa o pracę, ani nie uniemożliwia rozwiązania umowy przez którąkolwiek ze stron zgodnie z przepisami ogólnymi w tym zakresie.

4. Po zakończeniu okresu zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub zawieszenia umowy o pracę zostają przywrócone prawa, obowiązki i gwarancje stron wiążące się z faktycznym świadczeniem pracy.

5. Uniemożliwienie przez pracodawcę podjęcia na nowo przez pracownika pracy po zakończeniu okresu zmniejszenia wymiaru czasu pracy lub zawieszenia umowy o pracę stanowi poważne naruszenie”.

13 Na podstawie art. 317 ust. 4 kodeksu pracy:

„Urlop pociąga za sobą zawieszenie umowy o pracę ze skutkami określonymi w art. 295”.

14 Artykuł 62 Lei n.º 50/2012 aprova o regime jurídico da actividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n.ºs 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (ustawy nr 50/2012 zatwierdzającej system prawny prowadzenia działalności gospodarczej i lokalnego

uczestnictwa i uchylającej ustawy nr 53-F/2006 z dnia 29 grudnia i nr 55/2001 z dnia 15 listopada) z dnia 31 sierpnia 2012 r. (*Diário da República*, 1. seria, nr 169 z dnia 31 sierpnia 2012 r.), w brzmieniu obowiązującym w sporze w postępowaniu głównym (zwanej dalej „RJAEL”), dotyczący rozwiązania przedsiębiorstw miejscowych, stanowi:

„1. Bez uszczerbku dla art. 35 kodeksu spółek handlowych, decyzja o rozwiązaniu przedsiębiorstwa miejscowego musi zostać obowiązkowo wydana w terminie sześciu miesięcy w przypadku wystąpienia jednej z następujących sytuacji:

[...]

5. Postanowienia umowy o pracę mają zastosowanie do osób faktycznie wykonujących obowiązki w przedsiębiorstwach miejscowych, które znalazły się w jednej z sytuacji określonych w ust. 1 i które nie podlegają zakresowi stosowania środków mobilności zawodowej, o których mowa w ustawie nr 12-A/2008 z dnia 27 lutego 2008 r., bez uszczerbku dla poniższego ustępu.

6. Przedsiębiorstwa miejscowe w trakcie likwidacji mogą przenosić do podmiotów publicznych posiadających w nich udziały pracowników zatrudnionych na podstawie przepisów dotyczących umów o pracę, zgodnie z art. 58 ustawy nr 12-A/2008 z dnia 27 lutego 2008 r., w zakresie, w jakim pracownicy ci są przydzielani do zadań integracyjnych lub wewnątrzzakładowych i są niezbędni do ich realizacji.

[...]

11. Ustępy 6–10 mają zastosowanie wyłącznie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej co najmniej na rok przed datą wydania decyzji o rozwiązaniu przedsiębiorstwa miejscowego, którym to osobom w przypadku nawiązania stosunku pracy w sektorze publicznym na czas nieokreślony nie jest wypłacane odszkodowanie z tytułu likwidacji poprzedniego stanowiska pracy”.

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 15 W październiku 1999 r. L.M. Piscarreta Ricardo został zatrudniony na czas nieokreślony przez gminę Portimão do wykonywania zadań „agenta ds. turystyki”.
- 16 W październiku 2008 r. L.M. Piscarreta Ricardo zakończył sprawowanie swoich obowiązków w tej gminie po to, aby odtąd wykonywać je na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w przedsiębiorstwie komunalnym Portimão Turis EM SA (zwanym dalej „Portimão Turis”).
- 17 W marcu 2010 r. gmina Portimão postanowiła połączyć kilka przedsiębiorstw komunalnych i w tym celu włączyła Portimão Turis do struktur Portimão Urbis. Od tego czasu L.M. Piscarreta Ricardo sprawował obowiązki administratora, a następnie dyrektora w tym ostatnim przedsiębiorstwie.
- 18 We wrześniu 2011 r. L.M. Piscarreta Ricardo zwrócił się z wnioskiem o udzielenie dwuletniego urlopu bezpłatnego, który otrzymał. W lipcu 2013 r. urlop ten został na wniosek zainteresowanego przedłużony na kolejne dwa lata.
- 19 W październiku 2014 r. gmina Portimão postanowiła rozwiązać Portimão Urbis, którego była jedynym udziałowcem. Część zadań tego przedsiębiorstwa, a mianowicie zarządzanie systemem transportu, zarządzanie narzędziami rozwoju gospodarczego, takimi jak rynek sprzedaży hurtowej, park targowo-ekspozycyjny oraz pawilon wielozadaniowy, zarządzanie automatami ulicznymi oraz tradycyjnymi rynkami i jarmarkami, została przejęta przez gminę Portimão.

- 20 Druga część zadań Portimão Urbis, a mianowicie, po pierwsze, zarządzanie przestrzenią publiczną – w tym związaną z tym działalnością reklamową – korzystanie z dróg publicznych oraz z publicznego miejskiego parkingu naziemnego i podziemnego, a po drugie, zarządzanie narzędziami zbiorowymi i usługami publicznymi w zakresie edukacji, działania społecznego, kultury i sportu, czyli funkcjonowaniem teatru miejskiego w Portimão, gospodarstwa edukacyjnego, domu Manuela Teixeira Gomesa i świetlic, została zlecona na zewnątrz Emarpowi, którego gmina Portimão również była jedynym udziałowcem.
- 21 Zgodnie z tymi decyzjami część pracowników Portimão Urbis została objęta „porozumieniem o przejęciu w interesie publicznym”, a tym samym została bezpośrednio przejęta przez gminę Portimão. Druga część pracowników została natomiast objęta „przeniesieniem stanowiska kontraktowego” i przejęta przez Emarp.
- 22 W związku z tym, że L.M. Piscarreta Ricardo nie został uwzględniony w opisanych powyżej planach wewnątrzgminnym czy zlecającym zadania na zewnątrz, poinformowano go, że jego umowa o pracę wygasła w następstwie ostatecznego zamknięcia Portimão Urbis.
- 23 Luís Manuel Piscarreta Ricardo wszczął wobec tego postępowanie przed sądem odsyłającym o stwierdzenie, że rozwiązanie z nim stosunku pracy było niezgodne z prawem, powołując się na to, że nastąpiło przejęcie zakładu Portimão Urbis przez gminę Portimão i przez Emarp.
- 24 Portimão Urbis, Emarp i gmina Portimão sprzeciwiają się tej tezie. Twierdzą one, że skoro L.M. Piscarreta Ricardo przebywał na urlopie bezpłatnym, czyli w rzeczywistości nie sprawował obowiązków, to jego umowa o pracę nie mogła zostać przejęta przez jednego czy drugiego przejmującego. Twierdzą one także, że nie nastąpiło przejęcie zakładu Portimão Urbis, ponieważ spółka ta została rozwiązana na mocy ustawy i w ten sposób zakończyła działalność.
- 25 Sąd odsyłający uważa, po pierwsze, że w sprawie w postępowaniu głównym rodzą się pytania na temat wykładni w odniesieniu do tego, czy można przyjąć, iż pracownik niesprawujący faktycznie swoich obowiązków, na przykład z powodu zawieszenia umowy o pracę, wchodzi w zakres pojęcia „pracownika” w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2001/23. W związku z tym sądowi temu nasuwa się pytanie, czy prawa i obowiązki Portimão Urbis, wynikające z istniejącej umowy o pracę ze skarżącym, powinny zostać uznane za przejęte przez gminę Portimão i przez Emarp na podstawie art. 3 ust. 1 tej dyrektywy.
- 26 Po drugie, sąd odsyłający uważa, że wątpliwe jest, by można było przyjąć, iż art. 62 ust. 5, 6 i 11 RJAE, uwzględniając warunki, jakie określa ten przepis, jest zgodny z art. 2 ust. 2 lit. b) omawianej dyrektywy 2001/23.
- 27 W rezultacie Tribunal Judicial da Comarca de Faro (sąd rejonowy w Faro, Portugalia) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:
- „1) Czy art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23 znajduje zastosowanie w sytuacji takiej jak rozpatrywana w niniejszej sprawie, w której w drodze decyzji organu wykonawczego gminy rozwiązywane jest przedsiębiorstwo komunalne (którego jedynym udziałowcem jest gmina), a prowadzona przez to przedsiębiorstwo działalność została w części przejęta przez gminę, a częściowo przez inne przedsiębiorstwo komunalne (którego przedmiot działalności został w tym celu zmieniony i które także pozostaje w całości w posiadaniu gminy); innymi słowy, czy można przyjąć, że w tych okolicznościach nastąpiło przejęcie zakładu w rozumieniu omawianej dyrektywy?
- 2) Czy pracownika, który faktycznie nie wykonuje swoich obowiązków (w szczególności ponieważ jego umowa o pracę jest zawieszona), należy uznać za »pracownika« w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2001/23, a zatem czy należy uznać, że prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę przeszły na przejmującego zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy?

- 3) Czy w świetle prawa Unii dopuszczalne jest wprowadzenie ograniczeń w odniesieniu do przejęcia pracowników, w szczególności w zależności od rodzaju stosunku pracy lub jego czasu trwania, w ramach przejęcia zakładu, o którym mowa w art. 62 ust. 5, 6 i 11 RJAEL?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

- 28 Poprzez swoje pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że dyrektywa ta ma zastosowanie do sytuacji, w której przedsiębiorstwo komunalne, którego jedynym udziałowcem jest gmina, zostaje rozwiązane decyzją organu wykonawczego tej gminy, a wykonywane przez nie zadania zostają przekazane częściowo do omawianej gminy, która ma je bezpośrednio wykonywać, a częściowo do innego utworzonego w tym celu przedsiębiorstwa komunalnego, którego jedynym udziałowcem jest również ta sama gmina.
- 29 Na wstępie należy zauważyć, 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 przedsiębiorstwa te działają dla osiągnięcia zysku. Natomiast, zgodnie z tym samym przepisem, reorganizacja publicznych organów administracji lub przeniesienie funkcji administracyjnych między publicznymi organami administracyjnymi nie stanowią przejęcia w rozumieniu tej dyrektywy.
- 30 W niniejszej sprawie rozpatrywana w postępowaniu głównym operacja polegała na przeniesieniu działalności przedsiębiorstwa komunalnego częściowo do gminy, a częściowo do innego przedsiębiorstwa komunalnego.
- 31 W tym względzie należy w pierwszej kolejności stwierdzić, że okoliczność, iż w ramach tej operacji zbywającym było przedsiębiorstwo komunalne, a przejmującymi – gmina i inne przedsiębiorstwo komunalne, nie stoi sama w sobie na przeszkodzie temu, by dyrektywa 2001/23 znajdowała zastosowanie do tej operacji.
- 32 Trybunał orzekł już bowiem, że okoliczność, iż przejmujący jest osobą prawną prawa publicznego, nie pozwala wykluczyć, że doszło do przejęcia objętego zakresem stosowania dyrektywy 2001/23, gdy ta osoba prawna jest przedsiębiorstwem publicznym świadczącym usługę publiczną (zob. podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 25, 26) czy gminą (zob. podobnie wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 Z kolei z brzmienia art. 1 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2001/23 wynika, że aby znajdowała ona zastosowanie, przejęcie musi dotyczyć jednostki prowadzącej działalność gospodarczą, bez względu na to, czy działa ona dla osiągnięcia zysku.
- 34 W tym względzie Trybunał uściślił, że pojęcie „działalności gospodarczej” obejmuje każdą działalność polegającą na oferowaniu towarów lub usług na danym rynku. Zasadniczo za działalność gospodarczą nie uznaje się działalności związanej z wykonywaniem prerogatyw władzy publicznej, natomiast usługi zapewniane w interesie publicznym i bez celu zarobkowego, które znajdują się w stosunku konkurencji z usługami oferowanymi przez podmioty działające w celu zarobkowym, mogą zostać uznane za „działalność gospodarczą” w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2001/23 (zob. podobnie wyrok z dnia 6 września 2011 r., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 43, 44 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 35 Nie wydaje się, by rodzaje działalności wykonywane przez Portimão Urbis i przejęte przez gminę Portimão oraz przez Emarp, opisane w pkt 19 i 20 niniejszego wyroku, w niniejszej sprawie wchodziły w zakres wykonywania prerogatyw władzy publicznej, a tym samym mogą one zostać uznane za działalność gospodarczą w rozumieniu art. 1 ust. 1 lit. c) dyrektywy 2001/23.
- 36 Ponadto zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy ma ona zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu przez innego pracodawcę w wyniku rozporządzenia w drodze umowy lub łączenia.
- 37 W tym zakresie, jak wynika z utrwalonego orzecznictwa Trybunału, znaczenia tego przepisu nie można oceniać wyłącznie na podstawie jego wykładni językowej. Ze względu na rozbieżności między wersjami językowymi dyrektywy 2001/23 oraz na różnice w uregulowaniach krajowych dotyczących pojęcia umownego przeniesienia własności Trybunał nadał temu pojęciu znaczenie na tyle szerokie, aby odpowiadało ono celowi dyrektywy, jakim jest, jak wynika z jej motywu 3, ochrona pracowników najemnych w przypadku zmiany pracodawcy (wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Trybunał orzekł tym samym, że okoliczność, iż przejęcie wynika z jednostronnych decyzji władz publicznych, a nie z uzgodnionej woli, nie wyłącza stosowania dyrektywy 2001/23 (wyrok z dnia 29 lipca 2010 r., UGT-FSP, C-151/09, EU:C:2010:452, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 Wynika z tego, że okoliczność, iż przejęcie takie jak rozpatrywane w postępowaniu głównym wynika z rozwiązania przedsiębiorstwa komunalnego na mocy decyzji organu wykonawczego danej gminy, nie stanowi sama w sobie przeszkody w stwierdzeniu, że doszło do przejęcia w rozumieniu dyrektywy 2001/23, jeśli taka operacja zakłada zmianę pracodawcy.
- 40 Wreszcie, zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23, aby dyrektywa ta znajdowała zastosowanie, przejęcie musi dotyczyć jednostki gospodarczej, która zachowuje swoją tożsamość po przejęciu jej przez nowego pracodawcę (zob. podobnie wyrok z dnia 6 marca 2014 r., Amatori i in., C-458/12, EU:C:2014:124, pkt 30).
- 41 W tym względzie należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują operację rozpatrywaną w postępowaniu głównym, a do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, 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 nim oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Bezsporne jest, że okoliczności te stanowią tylko pojedyncze elementy oceny, która musi zostać dokonana całościowo, i z tego względu nie mogą być oceniane osobno (wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 32).
- 42 Z powyższego wynika, że waga poszczególnych kryteriów różni się w zależności od prowadzonej działalności, to jest metod produkcji lub eksploatacji, które stosuje się w danym przedsiębiorstwie, w danym zakładzie lub w danej części zakładu (zob. podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 33, 34 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 43 Trybunał podkreślił również, że samo przejęcie przez jednostkę gospodarczą działalności gospodarczej innej jednostki nie pozwala uznać, iż zachowana została tożsamość tej drugiej. Nie można bowiem zredukować tożsamości takiej jednostki do działalności, którą się ona zajmuje. Jej tożsamość wynika z wielości nierozłącznych elementów, takich jak wchodzący w jej skład personel, kierownictwo, organizacja pracy, metody działania czy ewentualnie jej środki trwałe (zob. podobnie wyrok z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 41).

- 44 Trybunał ponadto orzekł, że tym, co stanowi istotny element umożliwiający stwierdzenie zachowania tożsamości przejmowanego podmiotu, nie jest zachowanie specyficznej struktury organizacyjnej narzuconej przez zbywającego różnym elementom produkcji, które są przedmiotem przejęcia, ale zachowanie funkcjonalnej więzi współzależności i komplementarności między tymi elementami produkcji. Zachowanie takiej więzi funkcjonalnej pomiędzy różnymi przejmowanymi czynnikami pozwala przejmującemu na wykorzystywanie ich w celu prowadzenia identycznej lub analogicznej działalności gospodarczej, nawet jeśli, po dokonaniu przejęcia, są one włączone w ramy nowej, odmiennej struktury organizacyjnej (wyroki: z dnia 12 lutego 2009 r., Klarenberg, C-466/07, EU:C:2009:85, pkt 46–48; a także z dnia 9 września 2015 r., Ferreira da Silva e Brito i in., C-160/14, EU:C:2015:565, pkt 33, 34). Wynika z tego, że okoliczność, iż jednostka gospodarcza zostaje rozwiązana, a jej działalność przeniesiona do dwóch innych jednostek, nie stanowi sama w sobie przeszkody w możliwości stosowania dyrektywy 2001/23.
- 45 Zadaniem sądu odsyłającego jest dokonanie w świetle informacji przypomnianych w pkt 41–44 niniejszego wyroku oceny, czy w okolicznościach sprawy w postępowaniu głównym została zachowana tożsamość przejmowanej jednostki.
- 46 Z całości powyższych rozważań wynika, że wykładni art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, iż omawiana dyrektywa ma zastosowanie do sytuacji, w której przedsiębiorstwo komunalne, którego jedynym udziałowcem jest gmina, zostaje rozwiązane decyzją organu wykonawczego tej gminy, a wykonywane przez nie zadania zostają przekazane częściowo do omawianej gminy, która ma je bezpośrednio wykonywać, a częściowo do innego, utworzonego w tym celu przedsiębiorstwa komunalnego, którego jedynym udziałowcem jest również ta sama gmina, pod warunkiem że po przejęciu została zachowana tożsamość rozpatrywanego przedsiębiorstwa, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego.

W przedmiocie pytania drugiego

- 47 Poprzez swoje pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy osoba taka jak skarżący w postępowaniu głównym, która z uwagi na zawieszenie umowy o pracę nie sprawuje faktycznie swoich obowiązków, jest objęta zakresem pojęcia „pracownika” w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2001/23 oraz czy należy uznać, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym prawa i obowiązki wynikające z tej umowy o pracę przeszły na przejmującego zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy.
- 48 Na wstępie należy zauważyć, że na podstawie art. 2 ust. 1 lit. d) omawianej dyrektywy przyjmuje się, że „pracownikiem” jest każda osoba w danym państwie członkowskim, która jest chroniona jako pracownik przez krajowe ustawodawstwo w zakresie prawa pracy.
- 49 Następnie, jak wynika z samej treści art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23, ochroną, którą dyrektywa ta ma na celu zapewnić, objęci są wyłącznie pracownicy, których umowa o pracę lub stosunek pracy istniały w momencie przejęcia (postanowienie z dnia 15 września 2010 r., Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, pkt 27).
- 50 Ponadto Trybunał potwierdził w odniesieniu do dyrektywy 77/187, która została skodyfikowana dyrektywą 2001/23, że w braku odmiennych postanowień na korzyść płynące z tej dyrektywy mogą powoływać się wyłącznie pracownicy, których umowa o pracę lub stosunek pracy istniały w momencie przejęcia, przy czym samo istnienie umowy lub stosunku pracy w momencie przejęcia winno być oceniane na podstawie prawa krajowego, jakkolwiek z zastrzeżeniem przestrzegania przewidzianych w dyrektywie 77/187 nadrzędnych zasad dotyczących ochrony pracowników przed zwolnieniami z powodu przejęcia (postanowienie z dnia 15 września 2010 r., Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, pkt 28).

- 51 W niniejszej sprawie z postanowienia odsyłającego wynika, że o ile w dniu rozwiązania Portimão Urbis skarżący w postępowaniu głównym był związany z tą spółką umową o pracę na czas nieokreślony, o tyle nie sprawował faktycznie w tym okresie swoich obowiązków z uwagi na to, że przebywał na urlopie bezpłatnym, a urlop ten skutkował, zgodnie z rozpatrywanym w postępowaniu głównym ustawodawstwem krajowym, zawieszeniem jego umowy o pracę.
- 52 Tymczasem sąd odsyłający uściślił, że przepisy te stanowią, iż podczas zawieszenia obowiązywania umowy o pracę zostają utrzymane prawa, obowiązki i udzielone stronom gwarancje, które nie wiążą się z faktycznym wykonywaniem pracy. Tym samym wynikałoby stąd, że omawiane przepisy chronią jako pracownika osobę taką jak skarżący w postępowaniu głównym, która nie sprawuje faktycznie swoich obowiązków z uwagi na zawieszenie umowy o pracę, czego ustalenie jest jednak zadaniem sądu odsyłającego.
- 53 W rezultacie, z zastrzeżeniem tego ustalenia, które ma dokonać sąd odsyłający, prawa i obowiązki takiej osoby wynikające z jej umowy o pracę zostają, zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23, przeniesione na przejmującego ze względu na przejęcie przedsiębiorstwa.
- 54 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć w ten sposób, że osoba taka jak skarżący w postępowaniu głównym, która z uwagi na zawieszenie umowy o pracę nie sprawuje faktycznie swoich obowiązków, jest objęta zakresem pojęcia „pracownika” w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2001/23, o ile jest chroniona jako pracownik przez właściwe przepisy krajowe, czego ustalenie jest jednak zadaniem sądu odsyłającego. Z zastrzeżeniem tego ustalenia, które ma dokonać sąd odsyłający, należy przyjąć, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym prawa i obowiązki wynikające z tej umowy o pracę przeszły na przejmującego zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy.

W przedmiocie pytania trzeciego

- 55 Poprzez swoje pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy wykładni dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, który w ramach przejęcia przedsiębiorstwa miejscowego poddaje ochronę praw pracowników określonym ograniczeniom, w szczególności w odniesieniu do rodzaju umowy o pracę lub czasu jej trwania.
- 56 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Trybunału pytania dotyczące wykładni prawa Unii, z którymi zwrócił się do Trybunału sąd krajowy w ramach stanu prawnego i faktycznego, za którego ustalenie jest on odpowiedzialny, a prawidłowość tego ustalenia nie podlega ocenie Trybunału, korzystają z domniemania, iż mają znaczenie dla sprawy. Odmowa wydania przez Trybunał orzeczenia w trybie prejudycjalnym, o które wnioskował sąd krajowy, jest możliwa tylko wtedy, gdy jest oczywiste, że wykładnia prawa Unii, o którą się zwrócono, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym lub z przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, gdy problem jest natury hipotetycznej bądź gdy Trybunał nie posiada wystarczającej wiedzy na temat okoliczności faktycznych i prawnych, aby odpowiedzieć na postawione mu pytania w użyteczny sposób (wyrok z dnia 16 lipca 2015 r., Sommer Antriebs- und Funktechnik, C-369/14, EU:C:2015:491, pkt 32 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 57 W rozpatrywanej sprawie, zgodnie z postanowieniem odsyłającym, z przepisów krajowych rozpatrywanych w postępowaniu głównym wynika, że przeniesienie pracowników z przedsiębiorstwa miejscowego jest uzależnione w szczególności od wcześniejszego istnienia umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej na co najmniej rok przed wydaniem decyzji w sprawie rozwiązania tego przedsiębiorstwa.

- 58 Jednakże, jak przypomniano w pkt 16 niniejszego wyroku, L.M. Píscarreta Ricardo w dniu zakończenia działalności przez Portimão Urbis posiadał umowę o pracę na czas nieokreślony zawartą wiele lat wcześniej przed tą datą.
- 59 Tymczasem z art. 267 akapit drugi TFUE wynika, że sąd krajowy może w każdej chwili zwrócić się do Trybunału z pytaniem w przedmiocie wykładni aktów prawnych wydanych przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii, jeśli uważa, że orzeczenie Trybunału w tym zakresie jest niezbędne dla wydania jego orzeczenia.
- 60 Jednakże sąd odsyłający nie przedstawił żadnych wyjaśnień na temat powodów, dla których uważa, że w tym kontekście odpowiedź na postawione przez niego pytanie jest niezbędna do rozwiązania zawisłego przed nim sporu. Przede wszystkim nie wyjaśnił, w jaki sposób ograniczenia ustanowione w rozpatrywanym w postępowaniu głównym przepisie krajowym, takie jak wskazane w pkt 57 niniejszego wyroku, znajdowałyby zastosowanie do sytuacji L.M. Píscarrety Ricarda.
- 61 Biorąc powyższe pod uwagę, należy stwierdzić, że trzecie pytanie prejudycjalne jest niedopuszczalne.

W przedmiocie kosztów

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

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

- 1) Wykładni art. 1 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 dokonywać w ten sposób, iż omawiana dyrektywa ma zastosowanie do sytuacji, w której przedsiębiorstwo komunalne, którego jedynym udziałowcem jest gmina, zostaje rozwiązane decyzją organu wykonawczego tej gminy, a wykonywane przez nie zadania zostają przekazane częściowo do omawianej gminy, która ma je bezpośrednio wykonywać, a częściowo do innego, utworzonego w tym celu przedsiębiorstwa komunalnego, którego jedynym udziałowcem jest również ta sama gmina, pod warunkiem że po przejęciu została zachowana tożsamość rozpatrywanego przedsiębiorstwa, czego ustalenie jest zadaniem sądu odsyłającego.
- 2) Osoba taka jak skarżący w postępowaniu głównym, która z uwagi na zawieszenie umowy o pracę nie sprawuje faktycznie swoich obowiązków, jest objęta zakresem pojęcia „pracownika” w rozumieniu art. 2 ust. 1 lit. d) dyrektywy 2001/23, o ile jest chroniona jako pracownik przez właściwe przepisy krajowe, czego ustalenie jest jednak zadaniem sądu odsyłającego. Z zastrzeżeniem tego ustalenia przez sąd odsyłający, należy przyjąć, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym prawa i obowiązki wynikające z tej umowy o pracę przeszły na przejmującego zgodnie z art. 3 ust. 1 tej dyrektywy.
- 3) Trzecie z postawionych przez Tribunal Judicial da Comarca de Faro (sąd rejonowy w Faro, Portugalia) pytań jest niedopuszczalne.

Podpisy