



## Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (piąta izba)

z dnia 7 sierpnia 2018 r. \*

Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2001/23/WE – Zakres stosowania – Artykuł 1 ust. 1 – Przejęcia przedsiębiorstw – Ochrona praw pracowniczych – Zamówienie na świadczenie usług zarządzania gminną szkołą muzyczną – Zaprzestanie działalności przez pierwszego wykonawcę przed zakończeniem roku szkolnego i wyznaczenie nowego wykonawcy na początku następnego roku szkolnego – Artykuł 4 ust. 1 – Zakaz zwolnień uzasadnionych przejęciem – Wyjątek – Zwolnienia z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej – Artykuł 47

W sprawie C-472/16

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sąd najwyższy Kastylii i Leónu, Hiszpania) postanowieniem z dnia 12 maja 2016 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 24 sierpnia 2016 r., w postępowaniu:

**Jorge Luís Colino Sigüenza**

przeciwko

**Ayuntamiento de Valladolid,**

**In-Pulso Musical SC,**

**Miguel del Real Llorente, Administrador Concursal de Músicos y Escuela SL,**

**Músicos y Escuela SL,**

**Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),**

TRYBUNAŁ (piąta izba),

w składzie: J.L. da Cruz Vilaça, prezes izby, E. Levits, A. Borg Barthet (sprawozdawca), M. Berger i F. Biltgen, sędziowie,

rzecznik generalny: E. Tanchev,

sekretarz: L. Carrasco Marco, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 27 września 2017 r.,

\* Język postępowania: hiszpański.

rozważywszy uwagi przedstawione:

- w imieniu Colina Sigüenzy przez J. M. Blanca Martínez, abogado,
- w imieniu In-Pulso Musical SC przez J. Lozanę Blancę, abogado,
- w imieniu rządu hiszpańskiego przez A. Gavelę Llopis, działającą w charakterze pełnomocnika,
- w imieniu Komisji Europejskiej przez J. Riusa i M. Kellerbauera, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 6 grudnia 2017 r.,

wydaje następujący

### Wyrok

- 1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 1 ust. 1 i art. 4 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 przedsiębiorstwa, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. 2001, L 82, s. 16), jak również art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).
- 2 Wniosek ten został przedstawiony w ramach sporu pomiędzy Jorgem Luísem Coliną Sigüenzem a Ayuntamiento de Valladolid (radą gminy Valladolid, Hiszpania), In-pulso Musical SC, Miguelem del Real Llorente, Administrador Concursal de Músicos y Escuela SL (w charakterze administratora sądowego Músicos y Escuela), Músicos y Escuela oraz Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) [funduszem gwarantowanych świadczeń pracowniczych (Fogasa), Hiszpania] dotyczącego zgodności z prawem zwolnienia J.L. Coliny Sigüenzy w ramach procedury zwolnienia grupowego.

### Ramy prawne

#### *Prawo Unii*

- 3 Dyrektywa 2001/23 stanowi kodyfikację 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), zmienionej dyrektywą Rady 98/50/WE z dnia 29 czerwca 1998 r. (Dz.U. 1998, L 201, s. 88).
- 4 Przepis art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 stanowi:
  - „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 połączenia 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”.
- 5 Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy stanowi:
- „Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia przechodzą w wyniku tego przejęcia na przejmującego”.
- 6 Zgodnie z art. 4 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23:
- „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”.

### ***Prawo hiszpańskie***

- 7 Przepisy mające zastosowanie do pracowników w wypadku przejęcia jednostek gospodarczych zostały określone w Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (królewskim dekretem ustawodawczym 1/1995 w sprawie zatwierdzenia zmienionego tekstu ustawy regulującej regulamin pracowniczy) z dnia 24 marca 1995 r. (BOE nr 75 z dnia 29 marca 1995 r., s. 9654), w brzmieniu wynikającym z ustawy 12/2001 z dnia 9 lipca 2001 r. (BOE nr 164 z dnia 10 lipca 2001 r., s. 24890) (zwanej dalej „regulaminem pracowniczym”).
- 8 Artykuł 44 ust. 1 i 2 regulaminu pracowniczego stanowi:
- „1. Przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu bądź niezależnej jednostki produkcyjnej tego przedsiębiorstwa nie prowadzi automatycznie do zakończenia stosunku pracy; nowy pracodawca wstępuje w prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy z tytułu umowy o pracę i zabezpieczenia społecznego, w tym zobowiązań emerytalnych, na warunkach przewidzianych przez właściwe przepisy szczególne, a ogólnie we wszystkie obowiązki w dziedzinie dodatkowej ochrony socjalnej, jakich podjął się zbywający.
2. Do celów niniejszego przepisu pod pojęciem przejęcia przedsiębiorstwa rozumie się przejęcie jednostki gospodarczej zachowującej swoją tożsamość, rozumianej jako zorganizowany zespół zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza”.
- 9 Artykuł 51 tego regulaminu, zatytułowany „Zwolnienie grupowe”, przewiduje:
- „Na potrzeby niniejszej ustawy »zwolnienie grupowe« oznacza rozwiązanie umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, technologicznych, organizacyjnych lub produkcyjnych, jeżeli w okresie 90 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:
- a) 10 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających mniej niż 100 pracowników;
  - b) 10% pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników;
  - c) 30 pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 300 pracowników.

Za przyczynę ekonomiczną uznaje się przypadek, gdy niekorzystna sytuacja ekonomiczna jest rezultatem wyniku finansowego przedsiębiorstwa, to jest faktycznie poniesionych lub prognozowanych strat lub trwałego spadku zwykłych przychodów lub sprzedaży. W każdym wypadku spadek uważa się za trwały, jeżeli w ciągu trzech kolejnych kwartałów poziom zwykłych przychodów lub sprzedaży w każdym kwartale jest niższy niż odnotowany w odpowiadającym mu kwartale poprzedniego roku.

[...]

Za zwolnienie grupowe uznaje się również rozwiązanie umów o pracę dotyczące całego personelu przedsiębiorstwa, o ile liczba pracowników, których ono dotyczy, przekracza pięć osób, gdy zwolnienie to jest wynikiem całkowitego zaprzestania działalności przedsiębiorstwa wynikającego z przyczyn takich samych jak wskazane powyżej.

[...]

2. Zwolnienie grupowe poprzedzone jest okresem konsultacji z przedstawicielami prawnymi pracowników trwającym najwyżej 30 dni kalendarzowych lub 15 dni w przypadku przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników.

[...]

Organ właściwy do spraw zatrudnienia zapewnia skuteczność konsultacji. W stosownych przypadkach może on kierować do stron ostrzeżenia i zalecenia, które nie mogą w żadnym razie przerwać lub zawiesić postępowania. Ponadto, bez uszczerbku dla powyższego ustępu, w okresie konsultacji organ właściwy do spraw zatrudnienia może, na wspólny wniosek stron, podjąć odpowiednie środki mediacyjne w celu znalezienia rozwiązań problemów związanych ze zwolnieniem grupowym. W tym samym celu może on również udzielać pomocy na wniosek jednej ze stron lub z własnej inicjatywy.

Po upływie terminu konsultacji pracodawca powiadamia o ich wyniku organ właściwy do spraw zatrudnienia. Jeżeli osiągnięto porozumienie, pracodawca przekazuje jego pełen odpis. W przeciwnym wypadku pracodawca przekazuje przedstawicielom pracowników i organowi właściwemu do spraw zatrudnienia ostateczną decyzję w sprawie zwolnienia zbiorowego, jaką podjął, wraz z warunkami zwolnienia.

[...]

4. Po doręczeniu decyzji przedstawicielom pracowników pracodawca może powiadomić o zwolnieniach poszczególnych pracowników zgodnie z warunkami określonymi w art. 53 ust. 1 niniejszej ustawy. W każdym wypadku pomiędzy dniem, w którym rozpoczęcie konsultacji zostaje przekazane do wiadomości organu właściwego do spraw zatrudnienia, a dniem, w którym zwolnienie staje się skuteczne, powinno upłynąć co najmniej 30 dni.

[...]

6. Decyzja pracodawcy może zostać zaskarżona w sposób przewidziany dla tego zwolnienia. Wniesienie skargi przez przedstawicieli pracowników zawieszają rozpatrywanie indywidualnych powództw do momentu orzeczenia w sprawie tego skargi”.

10 Zwolnienie grupowe zostało uregulowane w art. 124 Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (ustawy 36/2011 regulującej sądownictwo społeczne) z dnia 10 października 2011 r. (BOE nr 245, z dnia 11 października 2011 r., s. 106584). W brzmieniu obowiązującym od dnia 15 lipca 2012 r. artykuł ten, zatytułowany „Zwolnienia grupowe z przyczyn ekonomicznych, organizacyjnych, technologicznych, produkcyjnych lub związanych z siłą wyższą”, stanowi:

„1. Decyzja pracodawcy może zostać zaskarżona przez przedstawicieli pracowników w postępowaniu określonym w poniższych ustępach. Jeżeli powództwo jest wytoczone przez delegatów związkowych, muszą oni mieć odpowiedni udział w procedurze zwolnienia grupowego.

2. Powództwo może być oparte na następujących zarzutach:

- a) w pisemnym powiadomieniu nie wskazano podstawy prawnej;
- b) brak było okresu konsultacji, dokumenty, o których mowa w art. 51 ust. 2 regulaminu pracowniczego, nie zostały przekazane lub nie przestrzegano procedury przewidzianej w art. 51 ust. 7 tego regulaminu;
- c) decyzja o zwolnieniu została wydana wskutek oszustwa, podstępu, przymusu lub nadużycia prawa;
- d) decyzja o zwolnieniu została wydana z naruszeniem praw podstawowych i swobód obywatelskich;

Żądania dotyczące niestosowania zasad pierwszeństwa utrzymania zatrudnienia przewidzianych przez ustawodawstwo, układy zbiorowe lub porozumienie przyjęte podczas okresu konsultacji nie mogą w żadnym wypadku być przedmiotem tej procedury. Żądania te powinny zostać przedstawione w ramach procedury indywidualnej, o której mowa w ust. 11 niniejszego artykułu.

[...]

6. Powództwo powinno być wytoczone w terminie zawitym 20 dni od daty porozumienia osiągniętego w okresie konsultacji lub doręczenia przedstawicielom pracowników wydanej przez pracodawcę decyzji dotyczącej zwolnień grupowych.

[...]

9. Po uznaniu powództwa za dopuszczalne sekretariat doręcza je pozwanemu pracodawcy i wzywa go do przedstawienia organowi właściwemu do spraw zatrudnienia w ciągu 5 dni, najlepiej na nośniku informatycznym, dokumentów i protokołów z konsultacji oraz rezultatu tego okresu.

W tym wezwaniu sekretariat wyznacza pracodawcy termin 5 dni na poinformowanie o istnieniu wytoczonego przez przedstawicieli pracowników powództwa pracowników, których dotyczy zwolnienie grupowe, tak aby przekazali oni sądowi w terminie 15 dni adres do celów doręczenia wyroku.

[...]

11. Wyrok wydaje się w ciągu 5 dni od dnia rozprawy i przysługuje od niego odwołanie.

Decyzja o zwolnieniu zostaje uznana za ważną, jeżeli zgodnie z art. 51 ust. 2 i 7 regulaminu pracowniczego pracodawca poświadczy istnienie podniesionej podstawy prawnej.

W wyroku stwierdza się nieważność decyzji o zwolnieniu, gdy pracodawca nie poświadczy istnienia podstawy prawnej określonej w piśmie dotyczącym zwolnienia.

[...]

12. Po jego uprawomocnieniu się wyrok doręcza się stronom oraz pracownikom, których dotyczy zwolnienie grupowe, którzy przekazali sądowi adres do celów doręczenia, do celów określonych w ust. 13 lit. b) niniejszego artykułu.

Ostateczny wyrok doręcza się do wiadomości organowi właściwemu do spraw zatrudnienia, kasie na rzecz bezrobotnych, a także organowi do spraw zabezpieczenia społecznego, w przypadku gdy nie były one stronami postępowania.

13. W przypadku gdy postępowanie dotyczy indywidualnego powództwa o rozwiązanie umowy wytoczonego przed Juzgado de lo Social [(sądem pracy, Hiszpania)], zastosowanie mają art. 120–123 niniejszej ustawy, z zastrzeżeniem następujących przepisów:

a) jeżeli przedmiotem dyskusji jest priorytetowe traktowanie niektórych pracowników, powództwo musi być także wytoczone przeciwko nim.

Powództwo musi być również wytoczone przeciwko przedstawicielom pracowników, jeżeli środek został podjęty za ich zgodą, pod warunkiem że ci, którzy nie podpisali porozumienia, nie zakwestionowali decyzji o zwolnieniu zgodnie z poprzednimi ustępami;

b) jeśli zgodnie z poprzednimi ustępami przedstawiciele pracowników wytoczą powództwo przeciwko decyzji pracodawcy po wszczęciu postępowania indywidualnego, postępowanie to zostaje zawieszane aż do wydania orzeczenia w sprawie powództwa wytoczonego przez przedstawicieli pracowników, które w chwili gdy stanie się prawomocne, będzie korzystać z powagi rzeczy osądzonej w stosunku do postępowania indywidualnego zgodnie z art. 160 ust. 5 niniejszej ustawy;

c) poza przyczynami, o których mowa w art. 122 ust. 2 niniejszej ustawy, zwolnienie jest nieważne, jeżeli pracodawca nie rozpoczął okresu konsultacji, nie przekazał dokumentów, o których mowa w art. 51 ust. 2 regulaminu pracowniczego, nie przestrzegał procedury przewidzianej w art. 51 ust. 7 tego regulaminu lub nie uzyskał zezwolenia sądu upadłościowego w przypadkach, w których jest to wymagane prawem.

Rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez przestrzegania priorytetów utrzymania stanowiska, jakie mogą wynikać z ustaw, układów zbiorowych lub porozumienia zawartego podczas okresu konsultacji, również jest nieważne. Ta nieważność nie dotyczy przypadków rozwiązania umów, których dokonano w ramach tego samego zwolnienia grupowego zgodnie z priorytetami utrzymania stanowiska”.

11 Artykuł 160 ust. 5 tej ustawy przewiduje:

„Ostatecznemu orzeczeniu przysługuje powaga rzeczy osądzonej w stosunku do postępowań indywidualnych, których przedmiot jest taki sam lub powiązany, które są w toku lub mogą być wszczęte zarówno przed sądami do spraw socjalnych, jak i przed sądami administracyjnymi, które w ten sposób podlegają zawieszeniu w trakcie rozpatrywania skargi zbiorowej. Zawieszenie jest zarządzane nawet wówczas, gdy zostało już wydane orzeczenie w pierwszej instancji i trwa postępowanie apelacyjne lub kasacyjne. Ostateczne orzeczenie wydane w sprawie skargi zbiorowej wiąże sąd rozpatrujący sprawę także wtedy, gdy niespójny lub sprzeczny charakter tego ostatecznego orzeczenia nie został podniesiony w skardze do Tribunal Supremo [(sądu najwyższego, Hiszpania)] w celu ujednoczenia orzecznictwa”.

## Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

- 12 Jorge Luís Colino Sigüenza był zatrudniony jako nauczyciel muzyki w gminnej szkole muzycznej w Valladolid (Hiszpania) od dnia 11 listopada 1996 r. Początkowo szkoła ta była bezpośrednio zarządzana przez radę gminy Valladolid, więc J.L. Colino Sigüenza był pierwotnie zatrudniony przez ten organ.
- 13 Od 1997 r. rada gminy Valladolid przestała bezpośrednio zarządzać wspomnianą szkołą i ogłosiła kolejne przetargi na zamówienie publiczne na świadczenie usługi zarządzania. Wykonawcą wybranym po przeprowadzeniu tych kolejnych procedur była w sposób nieprzerwany od tego momentu do dnia 31 sierpnia 2013 r. Músicos y Escuela, która kontynuowała działalność szkoły poprzez przejęcie zarządzania pomieszczeniami, umeblowaniem i instrumentami przydatnymi do świadczenia tej usługi. Músicos y Escuela przejęła także część pracowników, którzy byli zatrudnieni przez wspomnianą radę gminy, w tym J.L. Colina Sigüenzę. Działalność ta nadal była postrzegana jako usługa oferowana obywatelom przez radę gminy Valladolid, jako gminna szkoła muzyczna.
- 14 Ze względu na zmniejszenie się liczby uczniów gminnej szkoły muzycznej de Valladolid w roku szkolnym 2012/2013 sumy wpłacane przez uczniów z tytułu tej usługi nie równoważyły już wysokości kwoty uiszczanej przez radę gminy Valladolid na mocy umowy zawartej z Músicos y Escuela, w związku z czym ta ostatnia zażądała od wspomnianego organu sumy w wysokości 58 403,73 EUR za pierwszy kwartał tego roku szkolnego oraz w wysokości 48 592,74 EUR za drugi kwartał tego roku.
- 15 Ponieważ rada gminy Valladolid odmówiła zapłaty tych sum, w dniu 19 lutego 2013 r. Músicos y Escuela zażądała rozwiązania umowy o świadczenie usług ze względu na brak wykonania zobowiązania przez wspomniany organ, a także zażądała wypłaty odpowiedniego odszkodowania. W odpowiedzi w sierpniu 2013 r. rada gminy rozwiązała umowę z winy Músicos y Escuela ze względu na zaprzestanie działalności przed uzgodnionym terminem. Sprawa została wniesiona do Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (izby administracyjnej wyższego sądu Kastylii i Leónu, Hiszpania), który na mocy kilku ostatecznych wyroków wydanych w latach 2014 i 2015 r. postanowił, po pierwsze, że rada gminy Valladolid naruszyła umowę zawartą z Músicos y Escuela, ponieważ umowa ta przewidywała gwarancję wpływów niezależnie od liczby zapisanych uczniów, a nie wypełniając tej gwarancji, wspomniana rada gminy sama uniemożliwiła kontynuowanie działalności przez Músicos y Escuela, uzasadniając tym samym rozwiązanie tej umowy z jej własnej winy. Po drugie, ponieważ Músicos y Escuela nie wypełniła ciężących na niej obowiązków poprzez jednostronne zakończenie działalności w dniu 31 marca 2013 r., odmówiono jej wypłaty dochodzonego odszkodowania.
- 16 W międzyczasie w dniu 4 marca 2013 r. Músicos y Escuela rozpoczęła okres negocjacji i konsultacji niezbędny do przeprowadzenia zwolnienia zbiorowego wszystkich jej pracowników ze względu na sytuację ekonomiczną wynikającą z konfliktu z radą gminy Valladolid. W dniu 27 marca 2013 r. ze względu na brak porozumienia z przedstawicielami pracowników Músicos y Escuela podjęła decyzję o zwolnieniu zbiorowym wszystkich pracowników.
- 17 W dniu 31 marca 2013 r., czyli kilka miesięcy przed zakończeniem roku szkolnego, Músicos y Escuela zaprzestała prowadzenia działalności i w dniu 1 kwietnia zwróciła radzie gminy Valladolid pomieszczenia, instrumenty i środki przeznaczone do funkcjonowania gminnej szkoły muzycznej w Valladolid, którą zarządzanie zostało jej powierzzone. W dniu 4 kwietnia 2013 r. Músicos y Escuela skierowała do wszystkich pracowników, w tym do J.L. Colina Sigüenzy, pismo dotyczące zwolnienia, ze skutkiem od dnia 8 kwietnia 2013 r. W dniu 30 lipca 2013 r. ogłoszono upadłość tej spółki.

- 18 Ponieważ jedynie przedstawiciele pracowników Músicos y Escuela mieli zgodnie z ustawą o ustroju sądów pracy i spraw socjalnych legitymację do wniesienia pozwu w ramach zwolnienia grupowego, wnieśli oni skargę na decyzję o zwolnieniu grupowym do Sala de lo Social de Valladolid del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León w Valladolid (izby ds. socjalnych w Valladolid sądu najwyższego Kastylii i Leónu, Hiszpania), która orzeczeniem z dnia 19 czerwca 2013 r. oddaliła tę skargę.
- 19 Przedstawiciele pracowników wnieśli odwołanie od tego orzeczenia do Tribunal Supremo (sądu najwyższego), który wyrokiem z dnia 17 listopada 2014 r. także oddalił ich skargę. Wyrok ten uprawomocnił się.
- 20 W międzyczasie w sierpniu 2013 r. rada gminy Valladolid przyznała zarządzanie gminną szkołą muzyczną w Valladolid spółce In-pulso Musical i powierzyła jej, podobnie jak w przypadku Músicos y Escuela, korzystanie z pomieszczeń, instrumentów i środków niezbędnych do tego celu. In-pulso Musical rozpoczęła działalność we wrześniu 2013 r., na rok szkolny 2013/2014. W następstwie kolejnego przetargu rada gminy Valladolid ponownie wyznaczyła In-pulso Musical jako wykonawcę tego zamówienia w latach szkolnych 2014/2015 i 2015/2016. Spółka ta nie zatrudniła żadnego z pracowników, którzy pracowali wcześniej we wspomnianej gminnej szkole muzycznej i którzy zostali zwolnieni zbiorowo przez Músicos y Escuela.
- 21 Jorge Luís Colino Sigüenza wniósł indywidualnie do Juzgado de lo Social n° 4 de Valladolid (sądu pracy nr 4 w Valladolid, Hiszpania) skargę przeciwko Músicos y Escuela, radzie gminy Valladolid oraz In-pulso Musical w celu podważenia jego zwolnienia z pracy.
- 22 Wyrokiem z dnia 30 września 2015 r. sąd ten oddalił skargę J.L. Colina Sigüenzy ze względu na to, że powaga rzeczy osądzonej wyroku Tribunal Supremo (sądu najwyższego) z dnia 17 listopada 2014 r., w którym oddalono skargę przeciwko zwolnieniu grupowemu wniesioną przez przedstawicieli pracowników, wiąże ten sąd w odniesieniu do skargi indywidualnej złożonej przez zainteresowanego przeciwko jego zwolnieniu, chociaż nie był on, indywidualnie, stroną w postępowaniu, w którym wydano ten wyrok. Poza tym Juzgado de lo Social nr 4 de Valladolid (sąd pracy nr w Valladolid) uznał, że In-pulso Musical nie wstąpiła w prawa Músicos y Escuela jako pracodawca J.L. Colina Sigüenzy, ponieważ upłynęło pięć lat od momentu jego zwolnienia do przejęcia zarządzania gminną szkołą muzyczną de Valladolid przez In-pulso Musical.
- 23 Jorge Luís Colino Sigüenza wniósł apelację od tego orzeczenia do sądu odsyłającego, czyli Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (wyższego sądu Kastylii i Leónu, Hiszpania).
- 24 W uzasadnieniu swojej skargi J.L. Colino Sigüenza podnosi zasadniczo, po pierwsze, że powaga rzeczy osądzonej wyroku Tribunal Supremo (sądu najwyższego) z dnia 17 listopada 2014 r., który oddalił skargę przeciwko zwolnieniu grupowemu, nie może dotyczyć jego indywidualnie, ponieważ nie był on stroną tego postępowania, tak że takie rozszerzenie powagi rzeczy osądzonej stanowi naruszenie jego prawa do skutecznego środka prawnego, zagwarantowanego w art. 47 karty. Po drugie, podnosi on, że w niniejszej sprawie miało miejsce przejęcie przedsiębiorstwa na rzecz In-pulso Musical, tak więc transakcja ta nie może uzasadniać rozwiązania jego umowy o pracę.
- 25 Sąd ten zastanawia się w istocie, po pierwsze, czy czasowe przerwanie, przez Músicos y Escuela, świadczenia usług pomiędzy dniem 1 kwietnia 2013 r. a początkiem września 2013 r., kiedy to zarządzanie gminną szkołą muzyczną w Valladolid zostało przejęte przez In-pulso Musical, stoi na przeszkodzie stwierdzeniu, że doszło do „przejęcia” przedsiębiorstwa lub zakładu w rozumieniu art. 1 dyrektywy 2001/23, a po drugie, czy w sytuacji takiej jak rozpatrywana w zawisłej przed nim sprawie stosowanie ustawodawstwa krajowego dotyczącego powagi rzeczy osądzonej skutkuje naruszeniem prawa do skutecznego środka prawnego J.L. Colina Sigüenzy.



26 W tych okolicznościach Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (sąd najwyższy Kastylii i Leónu) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

- „1) Czy należy uznać, że doszło do »przejęcia« w rozumieniu dyrektywy 2001/23, jeżeli wykonawca zamówienia na prowadzenie [gminnej] szkoły muzycznej, który otrzymuje wszystkie środki materialne od gminy (lokale, instrumenty, sale, umeblowanie), zatrudnia własnych pracowników i świadczy usługi przez okres roku szkolnego, zaprzestaje działalności z dniem 1 kwietnia 2013 r., czyli dwa miesiące przed zakończeniem roku szkolnego, zwracając wszystkie środki gminy, która to gmina nie wznawia działalności celem zakończenia roku szkolnego 2012/2013, lecz udziela nowego zamówienia na rzecz nowego wykonawcy, który wznawia działalność we wrześniu 2013 r., na początku nowego roku szkolnego 2013/2014, i przekazuje w tym celu na nowego wykonawcę konieczne środki materialne, którymi wcześniej dysponował uprzedni wykonawca zamówienia (pomieszczenia, instrumenty, sale, umeblowanie)?
- 2) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na pytanie pierwsze – czy w opisanych okolicznościach, w których brak wykonania zobowiązań ze strony głównego przedsiębiorcy (gminy) zmusza pierwotnego wykonawcę do zaprzestania prowadzenia działalności oraz do zwolnienia wszystkich pracowników, przy czym zaraz po tym ów główny przedsiębiorca przekazuje środki materialne na drugiego wykonawcę, który prowadzi tę samą działalność, art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że w niniejszym przypadku zwolnienie pracowników pierwszego wykonawcy nastąpiło »z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia«, czy też że jego powodem było »przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu«, który to powód jest wyłączony przez ten artykuł?
- 3) Jeżeli odpowiedź na pytanie drugie byłaby taka, że przyczyną zwolnienia było przejęcie, a tym samym że przyczyna ta była sprzeczna z dyrektywą 2001/23, to czy art. 47 [karty] należy interpretować w ten sposób, iż zakazuje on tego, aby prawo krajowe zakazywało sądom lub trybunałom rozstrzygania co do istoty zarzutów pracownika, który zaskarża swoje zwolnienie w postępowaniu indywidualnym, które to zwolnienie nastąpiło w ramach zwolnienia grupowego, w celu obrony praw wynikających ze stosowania dyrektywy 2001/23 oraz dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. 1998, L 225, s. 16), z tego powodu, że uprzednio zapadł prawomocny wyrok dotyczący zwolnienia grupowego w postępowaniu, w którym pracownik nie mógł uczestniczyć, pomimo że jego uczestnikami mogły być i były związki zawodowe działające u pracodawcy lub przedstawiciele prawni pracowników?».

## **W przedmiocie pytań prejudycjalnych**

### ***W przedmiocie pytania pierwszego***

27 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że może być objęta zakresem stosowania tej dyrektywy sytuacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której wykonawca zamówienia na świadczenie usług zarządzania gminną szkołą muzyczną, której gmina dostarczyła wszystkie środki materialne niezbędne do wykonywania tej działalności, zaprzestaje jej dwa miesiące przed zakończeniem roku szkolnego poprzez zwolnienie pracowników oraz zwrot środków materialnych gminie, która z kolei udziela nowego zamówienia dopiero na następny rok szkolny i dostarcza nowemu wykonawcy te same środki materialne.

- 28 Na wstępie należy przypomnieć, że Trybunał orzekł, iż zakres zastosowania dyrektywy 2001/23 obejmuje wszystkie wypadki zmiany, w ramach stosunków umownych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za prowadzenie przedsiębiorstwa, która faktycznie wykonuje obowiązki pracodawcy w stosunku do pracowników przedsiębiorstwa, bez względu na to, czy przeniesiono własność środków materialnych (wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 29 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie ciągłości istniejących stosunków pracy w ramach jednostki gospodarczej, niezależnie od zmiany właściciela. Decydującym kryterium dla ustalenia istnienia przejęcia w rozumieniu tej dyrektywy jest zatem okoliczność, czy dana jednostka zachowuje swą tożsamość, co wynika w szczególności z faktycznej kontynuacji działalności lub jej ponownego podjęcia (wyrok z dnia 9 września 2015 r., Ferreira da Silva e Brito i in., C-160/14, EU:C:2015:565, pkt 25 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 30 W celu ustalenia, czy warunek ten został spełniony, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne charakteryzujące daną transakcję, 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 pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klienteli, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed przejęciem i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Okoliczności te stanowią jednak tylko pojedyncze elementy oceny, która musi być dokonana całościowo, i stąd nie mogą być oceniane osobno (wyrok z dnia 9 września 2015 r., Ferreira da Silva e Brito i in., C-160/14, EU:C:2015:565, pkt 26 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 31 W szczególności Trybunał podkreślił, że waga poszczególnych kryteriów charakteryzujących różni się w zależności od prowadzonej działalności, tj. metod produkcji lub eksploatacji, które wykorzystywane są w danym przedsiębiorstwie, zakładzie lub części zakładu (wyrok z dnia 9 września 2015 r., Ferreira da Silva e Brito i in., C-160/14, EU:C:2015:565, pkt 27 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 32 Trybunał orzekł w tym względzie, że w sektorze, w którym działalność opiera się zasadniczo na sile roboczej, tożsamość jednostki gospodarczej nie może zostać utrzymana, jeśli nie doszło do przejęcia zasadniczej części pracowników przez domniemanego przejmującego (wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 33 Natomiast w sektorze, w którym działalność opiera się zasadniczo na sprzęcie, brak przejęcia przez nowego przedsiębiorcę załogi jego poprzednika oddelegowanej do wykonywania tej działalności nie wystarczy, aby wykluczyć istnienie przejęcia jednostki utrzymującej swoją tożsamość w rozumieniu dyrektywy 2001/23 (zob. podobnie wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 41).
- 34 To właśnie w świetle tych wskazówek płynących z orzecznictwa należy dokonać oceny przedłożonego Trybunałowi pytania, uwzględniając podstawowe okoliczności faktyczne przedstawione przez sąd krajowy w postanowieniu odsyłającym.
- 35 Należy podkreślić na wstępie, że w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym zasoby materialne, takie jak instrumenty muzyczne, urządzenia i pomieszczenia, stanowią elementy niezbędne do prowadzenia rozpatrywanej działalności gospodarczej dotyczącej zarządzania szkołą muzyczną. Tymczasem w niniejszym przypadku bezsporne jest, że rada gminy Valladolid przekazała do dyspozycji nowego wykonawcy wszystkie środki materialne, które wcześniej udostępniła poprzedniemu wykonawcy.

- 36 Ponadto ponieważ rozpatrywana działalność gospodarcza nie może być uznana za działalność opartą zasadniczo na sile roboczej, gdyż wymaga on znacznego sprzętu, sama okoliczność, że In-pulso Musical nie przejęła pracowników Músicos y Escuela nie pozwala wykluczyć istnienia przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 2001/23.
- 37 Następnie, jeśli chodzi o okoliczność, że składniki materialne niezbędne do prowadzenia rozpatrywanej w postępowaniu głównym działalności zawsze należały do gminy Valladolid, należy przypomnieć, że – jak wynika z pkt 28 niniejszego wyroku – kwestia, czy własność składników materialnych została przeniesiona, nie jest istotna dla celów stosowania dyrektywy 2001/23.
- 38 W tym względzie Trybunał orzekł w szczególności, że okoliczność, iż składniki materialne przejęte przez nowego przedsiębiorcę nie należały do jego poprzednika, lecz zostały po prostu udostępnione przez zleceniodawcę, nie może wykluczać istnienia przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu wspomnianej dyrektywy (wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 39 Z powyższego wynika, że wykładnia art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23 wykluczająca z zakresu zastosowania tej dyrektywy sytuację, w której składniki materialne niezbędne do prowadzenia rozpatrywanej działalności nigdy nie przestały należeć do zbywającego (rady gminy Valladolid), pozbawiłaby wspomnianą dyrektywę części jej skuteczności (effet utile) (wyrok z dnia 26 listopada 2015 r., Aira Pascual i Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, pkt 40).
- 40 Ponadto inne informacje przedstawione Trybunałowi potwierdzają, w świetle kryteriów przypomnianych w pkt 30 niniejszego wyroku, istnienie w postępowaniu głównym „przejęcia przedsiębiorstwa” w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23. Jest tak również w przypadku przejęcia uczniów Músicos y Escuela przez In-pulso Musical i przejęcia przez tę ostatnią od września 2013 r. usług świadczonych do dnia 1 kwietnia 2013 r. przez Músicos y Escuela.
- 41 Poza tym zgodnie z orzecznictwem Trybunału czasowe zawieszenie na jedynie kilka miesięcy działalności przedsiębiorstwa nie może wykluczać, iż rozpatrywana w postępowaniu głównym jednostka gospodarcza utrzymała swoją tożsamość, ani w rezultacie stanowić przeszkody dla zaistnienia przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu tej dyrektywy (zob. podobnie wyrok z dnia 9 września 2015 r., Ferreira da Silva e Brito i in., C-160/14, EU:C:2015:565, pkt 31).
- 42 W tym względzie Trybunał orzekł w szczególności, że fakt, iż przedsiębiorstwo w momencie przejęcia było tymczasowo zamknięte i nie zatrudniało pracowników, stanowi z pewnością element, który należy uwzględnić przy ocenie, czy jeszcze istniejący podmiot gospodarczy został przejęty. Jednakże czasowe zamknięcie przedsiębiorstwa i wynikający z tego brak pracowników w momencie przejęcia same w sobie nie wykluczają istnienia przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 (wyrok z dnia 15 czerwca 1988 r., Bork International i in., 101/87, EU:C:1988:308, pkt 16 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 43 Wniosek ten narzuca się w szczególności w sytuacji takiej jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której pomimo że zaprzestanie działalności przedsiębiorstwa rozciągało się na okres pięciu miesięcy, to okres ten obejmował trzy miesiące wakacji szkolnych.
- 44 W konsekwencji czasowe zawieszenie działalności przedsiębiorstwa, a także brak przejęcia pracowników Músicos y Escuela przez In-pulso Musical nie mogą wykluczać, iż rozpatrywany w postępowaniu głównym podmiot gospodarczy utrzymał swoją tożsamość, ani w rezultacie stanowić przeszkody dla zaistnienia przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu wspomnianej dyrektywy.
- 45 W końcu sąd odsyłający powinien ustalić – w świetle powyższych rozważań i przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności faktycznych charakteryzujących rozpatrywaną transakcję – czy w sprawie rozpatrywanej w postępowaniu głównym miało miejsce przejęcie przedsiębiorstwa, czy też nie.

46 W tych okolicznościach na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że może być objęta zakresem stosowania tej dyrektywy sytuacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której wykonawca zamówienia na świadczenie usług zarządzania gminną szkołą muzyczną, której gmina dostarczyła wszystkie środki materialne niezbędne do wykonywania tej działalności, zaprzestaje jej dwa miesiące przed zakończeniem roku szkolnego poprzez zwolnienie pracowników oraz zwrot środków materialnych gminie, która z kolei udziela nowego zamówienia dopiero na następny rok szkolny i dostarcza nowemu wykonawcy te same środki materialne.

### *W przedmiocie pytania drugiego*

47 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w których wykonawca zamówienia na usługi zarządzania gminną szkołą muzyczną zaprzestaje tej działalności dwa miesiące przed zakończeniem roku szkolnego poprzez zwolnienie personelu, a nowy wykonawca przejmuje działalność na początku następnego roku szkolnego, zwolnienie pracowników należy uznać za dokonane „z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia”, czy też że przyczyną tego zwolnienia było „przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu”.

48 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z tym, co Trybunał już wielokrotnie orzekł, dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach co te uzgodnione ze zbywającym (wyrok z dnia 27 listopada 2008 r., Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, pkt 28 i przytoczone tam orzecznictwo). Przedmiotem wspomnianej dyrektywy jest zagwarantowanie, na ile to możliwe, ciągłości umów o pracę lub stosunków pracy z przejującym, bez ich zmiany, a to w celu zapobieżenia pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia (wyroki: z dnia 17 grudnia 1987 r., Ny Mølle Kro, 287/86, EU:C:1987:573, pkt 25; z dnia 26 maja 2005 r., Celtec, C-478/03, EU:C:2005:321, pkt 26).

49 Niemniej jednak, jak to wynika z samej treści art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23, ochroną, jaką wspomniana dyrektywa ma na celu zapewnić, objęci są wyłącznie pracownicy, których umowa o pracę lub stosunek pracy istniały w momencie przejęcia.

50 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału o ile wyraźnie nie przewidziano inaczej, na dyrektywę 2001/23 mogą powoływać się wyłącznie pracownicy, których umowa o pracę lub stosunek pracy istnieje w chwili przejęcia. Istnienie umowy o pracę lub stosunku pracy w tej dacie należy oceniać w świetle prawa krajowego, z zastrzeżeniem jednak przestrzegania bezwzględnie obowiązujących przepisów tej dyrektywy dotyczących ochrony pracowników przed zwolnieniami z powodu przejęcia (wyrok z dnia 15 czerwca 1988 r., Bork International i in., 101/87, EU:C:1988:308, pkt 17).

51 Co się tyczy tej ostatniej kwestii, należy wskazać, że na podstawie art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 przejęcie przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu nie stanowi samo w sobie podstawy do zwolnienia, czy to przez zbywającego, czy przejmującego.

52 W związku z tym pracowników, których umowy o pracę lub stosunki pracy ustały ze skutkiem od daty wcześniejszej niż data przejęcia z naruszeniem art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23, należy traktować jako nadal zatrudnionych przez przedsiębiorstwo w dniu przejęcia, czego konsekwencją jest w szczególności przekazanie z mocy prawa ze zbywającego na przejmującego obowiązków pracodawcy w stosunku do tych pracowników (wyrok z dnia 12 marca 1998 r., Dethier Équipement, C-319/94, EU:C:1998:99, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 53 W celu ustalenia, czy zwolnienie było uzasadnione przez sam fakt przejścia, z naruszeniem art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23, należy wziąć pod uwagę obiektywne okoliczności, w których nastąpiło zwolnienie (wyrok z dnia 15 czerwca 1988 r., Bork International i in., 101/87, EU:C:1988:308, pkt 18).
- 54 W tym względzie w postanowieniu odsyłającym wyjaśniono, że zwolnienie J.L. Colina Sigüenza miało miejsce dużo przed datą przeniesienia działalności na In-pulso Musical, a rozwiązanie stosunku pracy było uzasadnione niemożnością wypłaty przez Músicos y Escuela wynagrodzenia personelowi, przy czym sytuacja ta wynikała z naruszenia przez radę gminy Valladolid postanowień umowy wiążącej ją z Músicos y Escuela. Tak więc okoliczności te wydają się przemawiać na rzecz uznania, że zwolnienie personelu Músicos y Escuela nastąpiło „z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych” w rozumieniu art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23, pod warunkiem jednak, że okoliczności, które doprowadziły do zwolnienia wszystkich pracowników oraz późnego wyznaczenia nowego dostawcy usług, nie stanowią celowego działania zmierzającego do pozbawienia pracowników objętych zwolnieniem praw, jakie przyznaje im dyrektywa 2001/23, czego zbadanie będzie należało do sądu odsyłającego.
- 55 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że art. 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, iż w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w których wykonawca zamówienia na usługi zarządzania gminną szkołą muzyczną zaprzestaje tej działalności dwa miesiące przed zakończeniem roku szkolnego poprzez zwolnienie personelu, a nowy wykonawca przejmuje działalność na początku następnego roku szkolnego, zwolnienie pracowników zostało dokonane „z powodów ekonomicznych, technicznych lub organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia” w rozumieniu tego przepisu, pod warunkiem że okoliczności, które doprowadziły do zwolnienia wszystkich pracowników, a także późne wyznaczenie nowego dostawcy usług nie stanowią celowego działania zmierzającego do pozbawienia pracowników praw, jakie przyznaje im dyrektywa 2001/23, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.

### ***W przedmiocie pytania trzeciego***

- 56 Poprzez pytanie trzecie sąd odsyłający zmierza w istocie do ustalenia, czy dyrektywę 2001/23 oraz ustanowione w art. 47 karty prawo do skutecznego środka prawnego należy interpretować w ten sposób, że stoją one na przeszkodzie przepisom krajowym dotyczącym powagi rzeczy osądzonej, takim jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, które zakazują sądom krajowym wydania orzeczenia w przedmiocie zaskarżenia na podstawie dyrektywy 2001/23 indywidualnego zwolnienia pracownika w ramach zwolnienia grupowego, ponieważ orzeczenie w sprawie tego zwolnienia grupowego, w ramach którego mogą interweniować jedynie przedstawiciele pracowników, zostało już wydane.
- 57 Należy przypomnieć, że z utrwalonego orzecznictwa wynika, iż procedura ustanowiona przez art. 267 TFUE jest instrumentem współpracy między Trybunałem a sądami krajowymi, dzięki któremu ten pierwszy dostarcza tym drugim wskazówek w ramach wykładni prawa Unii, które są im potrzebne do rozwiązania zawisłego przed nimi sporu (zob. w szczególności wyroki: z dnia 16 lipca 1992 r., Meilicke, C-83/91, EU:C:1992:332, pkt 22; z dnia 24 marca 2009 r., Danske Slagterier, C-445/06, EU:C:2009:178, pkt 65).
- 58 W ramach tej współpracy do sądu krajowego, przed którym sprawa zawisła, który jako jedyny bezpośrednio dysponuje wiedzą na temat okoliczności faktycznych leżących u jej podstaw i którego zadaniem jest wydanie w tej sprawie orzeczenia, należy dokonanie oceny, z uwzględnieniem szczególnych okoliczności tej sprawy, czy wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niezbędne do wydania wyroku w postępowaniu przed sądem krajowym, jak i ocena zasadności pytań, z którymi zwraca się on do Trybunału. W związku z tym jeśli postawione pytania dotyczą wykładni prawa Unii, Trybunał jest co do zasady zobowiązany do wydania orzeczenia (zob. w szczególności wyroki: z dnia

13 marca 2001 r., PreussenElektra, C-379/98, EU:C:2001:160, pkt 38; z dnia 6 grudnia 2001 r., Clean Car Autoservice, C-472/99, EU:C:2001:663, pkt 13; z dnia 5 lutego 2004 r., Schneider, C-380/01, EU:C:2004:73, pkt 21).

- 59 Konieczność przedstawienia sądowi krajowemu użytecznej dla niego wykładni prawa Unii wymaga jednak, by sąd ten określił stan faktyczny i prawny, w który wpisują się postawione przez niego pytania, lub przynajmniej by wyjaśnił sytuację faktyczną, na której opierają się pytania (zob. w szczególności wyrok z dnia 26 stycznia 1993 r., Telemarsicabruzzo i in., od C-320/90 do C-322/90, EU:C:1993:26, pkt 6; a także postanowienie z dnia 13 lipca 2006 r., Eurodomus, C-166/06, niepublikowane, EU:C:2006:485, pkt 9).
- 60 Należy zauważyć, że postanowienie odsyłające nie zawiera wystarczających informacji dotyczących właściwych krajowych ram prawnych. Sąd odsyłający nie przedstawia bowiem żadnych informacji dotyczących stosowania zasady powagi rzeczy osądzonej w rozumieniu art. 124 ust. 13 lit. b) ustawy 36/2011 o ustroju sądów pracy i spraw socjalnych.
- 61 Ponadto art. 160 ust. 5 tej ustawy, do którego odsyła jej art. 124 ust. 13 lit. b), stanowi, że powaga rzeczy osądzonej ogranicza się do przedmiotu postępowania. Tymczasem, po pierwsze, postanowienie odsyłające nie zawiera żadnych informacji na temat art. 160 ust. 5 wspomnianej ustawy, a po drugie, jak podniósł rząd hiszpański w trakcie rozprawy, w celu zbadania, czy przedmiot postępowania jest taki sam w niniejszym przypadku, zważywszy na zbiorowy charakter zarówno zwolnienia, jak i przejęcia, które dotyczy całości personelu, należy uwzględnić także inne przepisy hiszpańskiego prawa procesowego.
- 62 W tych okolicznościach, biorąc pod uwagę fakt, że Trybunał nie dysponuje elementami koniecznymi, aby udzielić na pytanie trzecie użytecznej odpowiedzi, pytanie to należy uznać za niedopuszczalne.

### **W przedmiocie kosztów**

- 63 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 (piąta izba) orzeka, co następuje:

- 1) Artykuł 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 przedsiębiorstwa, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów należy interpretować w ten sposób, że może być objęta zakresem stosowania tej dyrektywy sytuacja taka jak rozpatrywana w postępowaniu głównym, w której wykonawca zamówienia na świadczenie usług zarządzania gminną szkołą muzyczną, której gmina dostarczyła wszystkie środki materialne niezbędne do wykonywania tej działalności, zaprzestaje jej dwa miesiące przed zakończeniem roku szkolnego poprzez zwolnienie pracowników oraz zwrot środków materialnych gminie, która z kolei udziela nowego zamówienia dopiero na następny rok szkolny i dostarcza nowemu wykonawcy te same środki materialne.
- 2) Artykuł 4 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, iż w okolicznościach takich jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w których wykonawca zamówienia na świadczenie usług zarządzania gminną szkołą muzyczną zaprzestaje tej działalności dwa miesiące przed zakończeniem roku szkolnego poprzez zwolnienie personelu, a nowy wykonawca przejmuje działalność na początku następnego roku szkolnego, zwolnienie pracowników zostało dokonane „z powodów ekonomicznych, technicznych lub

**organizacyjnych, powodujących zmiany w stanie zatrudnienia” w rozumieniu tego przepisu, pod warunkiem że okoliczności, które doprowadziły do zwolnienia wszystkich pracowników, a także późne wyznaczenie nowego dostawcy usług nie stanowią celowego działania zmierzającego do pozbawienia tych pracowników praw, jakie przyznaje im wspomniana dyrektywa, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego.**

Podpisy