

2 orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-2762-4820

e-mail: a.zietek-capiga@wpia.uw.edu.pl

Ochrona praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących

The safeguarding of employees' rights in the situation of a transfer of an undertaking involving a number of transferees

Streszczenie

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej po raz kolejny zajmował się zagadnieniem ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa. W wyroku z 26 marca 2020 r. w sprawie C-344/18, ISS Facility Services NV przeciwko Sonia Govaerts, Atalian NV, Trybunał rozpatrywał następstwa przejęcia przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących dla umów o pracę pracowników zatrudnionych w tym przedsiębiorstwie.

Słowa kluczowe

przejęcie przedsiębiorstwa, ochrona praw pracowniczych

JEL: K31

Abstract

The Court of Justice of the EU on 26 March 2020 issued a judgement in case C-344/18, ISS Facility Services NV vs. Sonia Govaerts, Atalian NV. The Court analysed the issue of the safeguarding of employees' rights in the situation of a transfer of an undertaking involving a number of transferees.

Keywords

transfer of an undertaking, safeguarding of employees' rights

Wyrok Trybunału zapadł na tle następującego stanu faktycznego. Sonia Govaerts była zatrudniona przez ISS Facility Services NV (dalej: ISS). Zajmowała się pracami porządkowymi i utrzymywaniem czystości w różnych budynkach Miasta Gandawa, podzielonymi na trzy części zamówienia. Pierwsza część obejmowała muzea i budynki historyczne, druga biblioteki i domy kultury, a trzecia budynki administracyjne. S. Govaerts była koordynatorką zadań w ramach trzech obiektów odpowiadających tym trzem częściom zamówienia. Na skutek nowego przetargu dotyczącego wszystkich części zamówienia oferta ISS nie została ponownie wybrana. Pierwszą i trzecią część zamówienia przyznano Atalian NV (dalej: Atalian), drugą część przyznano Cleaning Masters NV. ISS poinformowała S. Govaerts, że na skutek przejęcia przedsiębiorstwa i przydzielenia jej do pracy w obiektach odpowiadających pierwszej i trzeciej części zamówienia rozpocznie ona pracę w Atalian, a jej umowa o pracę zostaje z mocy prawa przejęta przez Atalian. Natomiast Atalian poinformowała ISS, że jej zdaniem nie nastąpiło przejęcie przedsiębiorstwa i że w związku z tym nie pozostaje ona w żadnym stosunku umownym z S. Govaerts. S. Govaerts wystąpiła z powództwem przeciwko ISS oraz Atalian do sądu pracy w Gandawie (arbeidsrechtbank

te Gent). Sąd pracy w Gandawie uwzględnił powództwo przeciwko ISS, zaś skargę przeciwko Atalian uznał za niedopuszczalną. ISS wniosła apelację od wyroku wydanego w pierwszej instancji do trybunału pracy w Gandawie. W tych okolicznościach trybunał pracy w Gandawie postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniem prejudycjalnym.

Sąd odsyłający miał na celu ustalenie, czy w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy Rady 2001/23/WE z 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. Urz. 2001, L 82, s. 16) przez kilku przejmujących, wykładni art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie tego przejęcia umowy o pracę przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, czy przechodzą tylko na tego przejmującego, dla którego pracownik wykonuje swoje podstawowe obowiązki. Pomocniczo sąd odsyłający dążył do ustalenia, czy wykładni tego przepisu należy dokonywać w ten sposób, że wobec żadne-

go z przejmujących nie można powoływać się na ochronę praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę.

Na wstępie Trybunał przypomniał, że dyrektywa 2001/23 ma na celu zapewnienie ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na tych samych warunkach jak te uzgodnione z dotychczasowym pracodawcą. Trybunał zaznaczył, że ochrony interesów pracowników objętych przejęciem nie można rozpatrywać w oderwaniu od interesów przejmującego, który musi być w stanie przeprowadzić konieczne dopasowania i dostosowania w celu kontynuacji swojej działalności (zob. podobnie wyrok w sprawie Werhof, C-499/04, pkt 31). Dyrektywa 2001/23 powinna zapewnić sprawiedliwe wyważenie interesów pracowników oraz interesów przejmującego (zob. podobnie wyrok w sprawie Alemo-Herron i in., C-426/11, pkt 25). Trybunał podkreślił, że w sytuacji gdy doszło do przejęcia jednostki gospodarczej w rozumieniu art. 1 ust. 1 dyrektywy 2001/23, w której pracownik był zatrudniony, okoliczność, że nastąpiło jednoczesne przejęcie przez jednego lub więcej przejmujących, jest pozbawiona znaczenia w kontekście przeniesienia praw i obowiązków zbywającego, wynikających z umowy o pracę istniejącej w dniu przejęcia tej jednostki gospodarczej. Dlatego też należy odrzucić hipotezę pomocniczo rozpatrywaną przez sąd odsyłający polegającą na wykluczeniu ochrony praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę istniejącej w dniu przejęcia przedsiębiorstwa, a tym samym zmierzającą do pozbawienia skuteczności dyrektywy 2001/23.

Następnie Trybunał zbadał dwie główne hipotezy rozważane przez sąd odsyłający. W pierwszej kolejności odniósł się do hipotezy dotyczącej przeniesienia umowy o pracę wyłącznie na przejmującego, u którego pracownik wykonuje swoje podstawowe obowiązki. Wykładnia ta pozwala zapewnić ochronę interesów pracownika. Jednak nie uwzględnia interesów przejmującego, ponieważ przejmując on prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy dany pracownik wykonuje u niego swoje zadania jedynie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Trybunał rozważając drugą hipotezę dotyczącą przeniesienia na każdego przejmującego praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę zawartej ze zbywającym proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika przypomniał, że dyrektywa 2001/23 nie narusza prawa krajowego w odniesieniu do definicji umowy o pracę lub stosunku pracy (art. 2 ust. 2 dyrektywy 2001/23). To do sądu odsyłającego należy zatem określenie warunków ewentualnego podziału umowy o pracę. Trybunał wskazał, że sąd odsyłający może wziąć pod uwagę wartość ekonomiczną części zamówienia, do których pracownik jest

przypisany, lub czas, jaki rzeczywiście poświęca on każdej z części. W zakresie, w jakim taka hipoteza sprowadza się do podziału umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na kilka umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, Trybunał przypomniał, że zgodnie z art. 2 ust. 2 lit. a) dyrektywy 2001/23 państwa członkowskie nie mogą wyłączyć z zakresu stosowania tej dyrektywy umów o pracę lub stosunków pracy wyłącznie ze względu na liczbę godzin pracy, która została lub ma zostać wykonana. Nie można zatem wykluczyć takiego podziału ze względu na sam fakt, że wiąże się on z przejęciem przez jednego z przejmujących umowy o pracę dotyczącej niewielkiej liczby godzin pracy. Trybunał podkreślił, że przeniesienie praw i obowiązków wynikających z umowy o pracę na każdego z przejmujących, proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, pozwala co do zasady zapewnić właściwą równowagę między ochroną interesów pracowników i ochroną interesów przejmujących w zakresie, w jakim prawa pracownika wynikające z jego umowy o pracę są zachowane, podczas gdy na przejmujących nie nakłada się obowiązków większych niż te, które wiążą się dla nich z przejęciem przedsiębiorstwa. To do sądu odsyłającego należy uwzględnienie praktycznych skutków podziału umowy o pracę w świetle celów realizowanych przez dyrektywę 2001/23. Trybunał zaznaczył jedynie, że w przypadku, gdy podział umowy o pracę okaże się niemożliwy lub powoduje pogorszenie warunków pracy i praw pracowników gwarantowanych przez dyrektywę 2001/23, umowa ta może zostać rozwiązana, przy czym rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 4 ust. 2 dyrektywy 2001/23 należy uznać za dokonane z powodu leżącego po stronie przejmującego, nawet jeśli rozwiązanie to nastąpiło z inicjatywy pracownika.

Podsumowując, Trybunał na postawione pytanie udzielił następującej odpowiedzi. W przypadku przejęcia przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących wykładni art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 należy dokonywać w ten sposób, że prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie tego przejęcia umowy o pracę przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, pod warunkiem że wynikający z tego podział umowy o pracę jest możliwy oraz nie powoduje pogorszenia warunków pracy ani nie stanowi zagrożenia dla gwarantowanej przez tę dyrektywę ochrony praw pracowniczych. Jeżeli taki podział okazałby się niemożliwy do zrealizowania lub gdyby naruszał prawa tego pracownika, należałoby przyjąć, zgodnie z art. 4 dyrektywy 2001/23, że ewentualne rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu leżącego po stronie przejmującego, nawet jeśli do rozwiązania dochodzi z inicjatywy pracownika.

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, radca prawny. Autorka ponad 20 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy. Specjalizuje się w zagadnieniach związanych z korelacją prawa pracy z prawem cywilnym.

Dr Aleksandra Ziętek-Capiga, PhD, Assistant Professor in the Department of Labour Law and Social Policy at the Faculty of Law and Administration, University of Warsaw; Attorney-at-law. Author of over 20 scientific publications in the field of labour law. Her work focuses on correlation of labour law and civil law.