

# Zakład przejmujący nie jest związany porozumieniem zawartym po przejściu przedsiębiorstwa

Trybunał Sprawiedliwości o obowiązywaniu układów zbiorowych

**TEZA** W razie przejścia przedsiębiorstwa wobec przejmującego nie można powoływać się na klauzule odsyłające do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejścia, jeżeli przejmujący nie miał możliwości uczestniczenia w procesie negocjowania takich układów zbiorowych zawartych po dniu przejścia.

**STAN FAKTYCZNY** W 2002 roku jedna z rad gminnych Londynu, Lewisham London Borough Council (zwana dalej „Lewisham”), przekazała zakład „ds. wypoczynku” spółce CCL Limited (zwanej dalej „spółką CCL”), przedsiębiorstwu z sektora prywatnego, które przejęło pracowników tego zakładu. W maju 2004 roku spółka CCL przeniosła te usługi na spółkę Parkwood, będącą również przedsiębiorstwem sektora prywatnego.

W czasie gdy zakład „ds. wypoczynku” podlegał Lewisham, umowy o pracę podlegały warunkom pracy wynegocjowanym w ramach NJC (podmiotu, w ramach którego prowadzone były rokowania układów zbiorowych pracy w lokalnym sektorze publicznym). Związanie układem zbiorowym pracy wynegocjowanym w ramach NJC wynikało z klauzuli umownej zawartej w umowie o pracę: „W czasie Pana/Pani zatrudnienia w [Lewisham] Pana/Pani warunki zatrudnienia są zgodne z układami zbiorowymi uzgadnianymi co pewien czas w drodze rokowań przez [NJC], rozszerzonymi o układy uzgadniane lokalnie

przez komitety negocjacyjne [Lewisham]”.

W momencie przejścia zakładu „ds. wypoczynku” przez spółkę CCL obowiązywał układ zbiorowy pracy uzgodniony przez NJC od 1 kwietnia 2002 r. do 31 marca 2004 r. Przejście przez spółkę Parkwood przedsiębiorstwa wykonującego te usługi nastąpiło w maju 2004 roku. Parkwood nie brała udziału w rokowaniach NJC, nie miałyby też takiej możliwości, ponieważ jako przedsiębiorstwo prywatne nie jest związana z sektorem administracji publicznej.

W czerwcu 2004 roku w ramach NJC został zawarty nowy układ, którego wejście w życie zostało ustalone wstecz z datą 1 kwietnia 2004 r., a obowiązywać miał do 31 marca 2007 r. Układ ten został więc zawarty po przejściu przedsiębiorstwa przez spółkę Parkwood. Uznała ona, że nowy układ nie jest dla niej wiążący, i powiadomiła o tym pracowników, odmawiając im podwyżki wynagrodzenia wynikającego z układu zbiorowego wynegocjowanego w ramach NJC.

Pracownicy wnieśli powództwo do sądu pracy, które zostało oddalone w 2008 roku. Od wyroku tego wnieśli odwołanie, które z kolei zostało uwzględnione 12 stycznia 2009 r. W tej sytuacji spółka Parkwood wniosła apelację. Sąd apelacyjny 29 stycznia 2010 r. uwzględnił żądania spółki Parkwood. Dodatkowo wskazał, że wyrok z 9 marca 2006 r. w sprawie C-499/04 Werhof przesądza o tym, że art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 mówi o tym, że zakład przejmujący nie jest związany jakimkolwiek układem zbiorowym zawartym po przejściu przedsiębiorstwa. Pracownicy zaskarżyli wyrok do Sądu Najwyższego, który postano-

wił zadać pytanie Trybunałowi Sprawiedliwości. Trybunał przyznał rację spółce Parkwood.

**UZASADNIENIE** Jak wskazał trybunał, art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 należy rozumieć w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, by w przypadku umowy o pracę odsyłającej do układu zbiorowego, którego stroną jest zbywający niebędący stroną takiego układu, przejmujący nie był związany kolejnymi układami zbiorowymi zawartymi po układzie obowiązującym w momencie przejścia przedsiębiorstwa.

Z kolei z art. 8 dyrektywy 2001/23 wynika, że można stosować lub wprowadzać przepisy, które są korzystniejsze dla pracowników. A w omawianej sprawie klauzule odsyłające do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejścia danego przedsiębiorstwa są bardziej korzystne dla pracowników.

Jednocześnie trybunał podkreślił, że dyrektywa 77/187 nie chroni wyłącznie interesów pracowników przy przejściu przedsiębiorstwa. W związku z tym przejmujący powinien być w stanie przeprowadzić konieczne dostosowania i zmiany w celu kontynuacji swojej działalności. W omawianym przypadku istotne jest to, że stronami przejścia przedsiębiorstwa, którego dotyczy postępowanie główne, były osoba prawna publicznego oraz osoba prawna prywatnego. Skoro chodzi tu o przejście przedsiębiorstwa z sektora publicznego do sektora prywatnego, należy przyjąć, że kontynuowanie działalności przez przejmującego będzie wymagać poważnych dostosowań i zmian.

## KOMENTARZ EKSPERTA



**SŁAWOMIR PARUCH**

radca prawny i partner z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Podstawową zasadą dyrektywy 2001/23 jest zachowanie po przejściu zakładu pracy treści stosunku pracy w kształcie istniejącym w dacie przejścia. Zasada ta jednak nie może mieć charakteru absolutnego. Ze względu na naturę lub charakter pewnych praw i obowiązków czasami nie jest obiektywnie możliwe utrzymanie niektórych praw pracowników. W takim przypadku zasada niezmienności stosunków pracy musi ulec pewnym modyfikacjom. Potwierdza to omawiany wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Zgodnie z wyrokiem takim uprawnieniem pracowników, które po przejściu powinny ulec modyfikacji, jest klauzula w umowie o pracę, w której przekazujący pracodawca zobowiązał się do stosowania układów zbiorowych zawartych przez niego w przyszłości (tj. także po przejściu). Uznanie, że przejmujący pracodawca jest także zobowiązany do stosowania układów zawartych przez poprzedniego pracodawcę już po przejściu, w sytuacji kiedy przejmujący pracodawca nie miał możliwości uczestniczenia w procesie negocjowania takiego układu zbiorowego, jest – w ocenie trybunału – nieuzasadnione. Prowadziłoby to bowiem do naruszenia podstawowych praw nowego pracodawcy, tj. prawa do swobody przedsiębiorczości i swobody zawierania umów, w tym układów zbiorowych pracy. Są to prawa ustanowione w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej, które muszą także być uwzględniane przy dokonywaniu interpretacji dyrektywy 2001/23. Dlatego trybunał doszedł do wniosku, że lokalne prawo nie może nałożyć na pracodawców przejmujących pracowników obowiązku stosowania zawartego przez byłego pracodawcę po przejściu układu, którego nowy pracodawca nie negocjował i nie jest jego stroną. Co istotne, jest to także kolejny wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, który wyraźnie podkreśla, że przepisy dyrektywy 2001/23 nie mają na celu wyłącznie ochrony interesów pracowników przy przejściu przedsiębiorstwa. Przy jej interpretacji należy zapewnić wyważenie z jednej strony słusznym interesom pracowników, a z drugiej strony – słusznym interesom przejmującego. Istotne jest także to, aby przejmujący pracodawca był w stanie przeprowadzić konieczne dostosowania i zmiany w celu kontynuacji swojej działalności.

Tymczasem klauzula odsyłająca do układów zbiorowych wynegocjowanych i przyjętych po dniu przejścia danego przedsiębiorstwa może znacząco ograniczyć zakres swobody koniecznej dla wprowadzenia przez prywatnego przejmującego dostosowań i zmian. W takiej sytuacji może ona naruszać równowagę między interesami przejmującego jako pracodawcy oraz interesami pracowników.

Dodatkowo trybunał zwrócił uwagę na art. 3 dyrektywy 2001/23, z którego wynika, że w myśl swobody przed-

siębiorczości przejmujący powinien mieć możliwość skutecznego powołania się na swoje interesy w toku procesu zmierzającego do zawarcia umowy, w którym uczestniczy, oraz negocjowania elementów mających decydujący wpływ na warunki pracy jego pracowników w kontekście przyszłej działalności gospodarczej. Tymczasem należy stwierdzić, że przejmujący w postępowaniu głównym nie miał żadnej możliwości bycia częścią podmiotu rokowań zbiorowych. W tych okolicznościach przejmujący nie miał możliwości ani skutecznego powołania się na swoje interesy w toku

procesu zmierzającego do zawarcia umowy, ani negocjowania elementów mających decydujący wpływ na warunki pracy jego pracowników w kontekście przyszłej działalności gospodarczej. W takich okolicznościach swoboda umów w przypadku tego przejmującego została ograniczona do takiego stopnia, że ograniczenie to mogło naruszyć samą istotę jego prawa do swobody przedsiębiorczości.

Wyrok w sprawie C-426/11, Mark Alemo-Herron i in. przeciwko Parkwood Leisure Ltd

Oprac. K.D.