

WYROK TRYBUNAŁU**z dnia 18 grudnia 2014 r.****w sprawie E-10/14****Enes Deveci i inni przeciwko Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden***(Dyrektywa 2001/23/WE – Przejęcie przedsiębiorstw – Układy zbiorowe pracy – Wolność działalności gospodarczej)*

(2015/C 183/11)

W sprawie E-10/14 Enes Deveci i inni przeciwko Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden – WNIOSEK do Trybunału na podstawie art. 34 Porozumienia pomiędzy Państwami EFTA w sprawie ustanowienia Urzędu Nadzoru i Trybunału Sprawiedliwości złożony przez sąd apelacyjny Eidsivating (*Eidsivating lagmannsrett*) dotyczący interpretacji dyrektywy Rady 2001/23/WE w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, Trybunał w składzie: Carl Baudenbacher (prezes i sędzia sprawozdawca), Per Christiansen i Páll Hreinsson (sędziowie), wydał w dniu 18 grudnia 2014 r. wyrok zawierający sentencję następującej treści:

1. Jeżeli zasady i warunki wynagrodzenia przysługującego przejmowanym pracownikom na mocy układu zbiorowego obowiązującego zbywającego zastępuje się zgodnie z prawem krajowym warunkami wynagrodzenia ustanowionymi w układzie zbiorowym obowiązującym przejmującego po wygaśnięciu poprzedniego układu zbiorowego, jest to zgodne z art. 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23/WE.

Obniżenie wynagrodzenia – znaczące lub nie – nie może mieć wpływu na tę ocenę.

Sąd krajowy musi jednak w tym zakresie ocenić, czy obowiązujące ustawodawstwo krajowe przewiduje trwałe skutki w sytuacji podobnej do rozpatrywanej. Artykuł 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23/WE musi być interpretowany w ten sposób, że zasady i warunki, które zostały ustanowione w układzie zbiorowym, którego dotyczą trwałe skutki, stanowią „zasady i warunki ustanowione we wszystkich układach zbiorowych”, chyba że stosunek pracy nie jest przedmiotem nowego układu zbiorowego lub nowe indywidualne porozumienia nie zostały zawarte z zainteresowanymi pracownikami.

2. Artykuł 3 ust. 3 dyrektywy 2001/23/WE nie uniemożliwia przejmującemu stosowania wobec przejmowanych pracowników układu zbiorowego przejmującego dwa miesiące po takim przejęciu, jeżeli ten układ zbiorowy ma zastosowanie zgodnie z prawem krajowym.

Artykuł 3 dyrektywy 2001/23/WE wyklucza jednak możliwość znacznej utraty dochodów przez przejmowanych pracowników w porównaniu z ich sytuacją bezpośrednio przed przejęciem z uwagi na to, że długość stażu pracy nabytego przez nich u zbywającego nie jest wystarczająco uwzględniana przy określaniu ich początkowego wynagrodzenia u przejmującego i gdy warunki wynagrodzenia na mocy nowo stosowanego układu zbiorowego odnoszą się między innymi do długości stażu. Podczas dokonywania takich ustaleń równoważna długość stażu pracy pracowników już zatrudnionych u przejmującego musi być uwzględniona.

Zadaniem sądu krajowego jest ustalenie, czy warunki wynagrodzenia na mocy układu zbiorowego obowiązującego przejmującego należą do uwzględniającej długość stażu pracy.