

Sprawa C-431/23**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości****Data wpływu:**

11 lipca 2023 r.

Sąd odsyłający:

Tribunal du travail de Liège (sąd pracy w Liège, Belgia)

Data wydania postanowienia o wystąpieniu z wnioskiem o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym:

26 maja 2023 r.

Strona powodowa:

AE i in.

Strona pozwana:

BA, EP i RI jako syndycy WIBRA BELGIË SA

WIBRA BELGIË SRL

I. Okoliczności faktyczne

- 1 WIBRA jest niderlandzką spółką mającą siedzibę w Belgii i w Niderlandach, zajmującą się sprzedażą detaliczną wszelkiego rodzaju towarów konsumpcyjnych (tekstyliów, dekoracji, środków czyszczących itp.) po obniżonych cenach.
- 2 W następstwie tymczasowego zamknięcia jej sklepów z powodu kryzysu związanego z COVID-19 belgijska spółka zależna, a mianowicie spółka akcyjna Wibra België (zwana dalej „SA Wibra België”), poniosła znaczną stratę w zakresie obrotu za rok 2020. W tym czasie prowadziła ona 81 sklepów i zatrudniała 439 pracowników.
- 3 W dniu 20 lipca 2020 r. SA Wibra België zorganizowała nadzwyczajne posiedzenie rady pracowniczej i wydała komunikat prasowy wskazujący na bardzo trudną sytuację, na zamiar zachowania części jej sklepów w Belgii i na konieczność złożenia wniosku w sprawie reorganizacji sądowej.

- 4 W dniu 30 lipca 2020 r. SA Wibra België złożyła wniosek o reorganizację sądową do sądu gospodarczego w Gandawie, wydział w Dendermonde (Belgia) (zwanego dalej „sądem gospodarczym”). W orzeczeniu z tego samego dnia wyznaczono trzech pełnomocników sądowych (BA, EP i RI), których zadaniem było zorganizowanie i przeniesienie całości lub części działalności spółki.
- 5 Pełnomocnicy sądowi przekazali sądowi gospodarczemu jedyną ofertę, którą przyjęli, pochodzącą od niderlandzkiej spółki Wibra Nederland BV, która zamierzała „ponownie podjąć działalność w uproszczonej/ograniczonej/mniej restrykcyjnej formie na rynku belgijskim ze spółką, która ma zostać utworzona, z częścią obecnie prowadzonych sklepów”¹. Oferta dotyczyła nabycia 36 z 81 lokali handlowych, w tym siedziby, a także przejęcia 183 z 439 członków personelu wybranych przez potencjalnego przejmującego.
- 6 W dniu 30 września 2020 r. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Wibra België (zwana dalej „SRL Wibra België”) została utworzona w celu przejęcia i dalszego prowadzenia części działalności SA Wibra België.
- 7 W dniu 1 października 2020 r. miało miejsce kolejne nadzwyczajne posiedzenie rady pracowniczej SA Wibra België w obecności przedstawicieli związkowych. Według SA Wibra België, członkowie kierownictwa i pełnomocnicy sądowi zamierzali w ten sposób przekazać personelowi niezbędne informacje w ramach wniosku o zatwierdzenie oferty przejęcia w trybie postępowania w sprawie reorganizacji sądowej przez przejęcie pod nadzorem sądu.
- 8 W dniu 8 października 2020 r. tenże wniosek o zatwierdzenie został oddalony przez sąd gospodarczy. Ów sąd orzekł, że niektóre przepisy projektu były sprzeczne, po pierwsze, z układem zbiorowym pracy (zwanym dalej „UZP”) nr 102 z dnia 5 października 2011 r. dotyczącym ochrony praw pracowniczych w przypadku zmiany pracodawcy z powodu reorganizacji sądowej przez przejęcie pod nadzorem sądu (*Moniteur belge* z 25.4.2013 r., s. 25097) i, po drugie, z dyrektywą 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).
- 9 W tym samym dniu sąd gospodarczy ogłosił upadłość SA Wibra België i wyznaczył BA, EP i RI jako syndyków.
- 10 Członkowie personelu zostali niezwłocznie poinformowani o orzeczeniu i o rozwiązaniu ich umów o pracę za zapłatą dodatku wyrównawczego za okres wypowiedzenia.

¹ Orzeczenie sądu gospodarczego w Gandawie z dnia 8 października 2020 r. [pkt 5], nieoficjalne tłumaczenie sądu odsyłającego.

- 11 W dniu 9 października 2020 r., mimo odrzucenia przez sąd gospodarczy oferty przejęcia i mimo orzeczenia o ogłoszeniu upadłości, WIBRA zapowiedziała w komunikacie prasowym szybkie ponowne otwarcie 36 sklepów i przejęcie 183 pracowników na podstawie nowych umów o pracę.
- 12 W tym samym dniu syndycy dokonali zbycia części aktywów SA Wibra België na rzecz SRL Wibra België, która zatrudniła 183 pracowników spośród 439 zwolnionych pracowników.
- 13 W dniu 1 kwietnia 2021 r. niektórzy z pracowników, których nie przejęto, zapytali syndyków o kwestię przestrzegania procedury uprzedniego informowania i konsultacji oraz o sposób, w jaki niektóre rodzaje działalności SA Wibra België zostały przeniesione na przejmującego w dniu 9 października 2020 r.
- 14 Syndycy odpowiedzieli, że podczas postępowania w sprawie reorganizacji sądowej przez przejęcie pod nadzorem sądu obowiązki w zakresie informowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi były przestrzegane.

Według nich, niezależnie od orzeczenia o odrzuceniu projektu przejęcia, sąd gospodarczy sprawdził i zatwierdził przebieg postępowania i wysłuchał przedstawicieli personelu na rozprawie.
- 15 Z akt sprawy wynika, że SRL Wibra België osiąga od 2021 r. znaczne zyski i że od czasu ogłoszenia upadłości nowe belgijskie sklepy zostały ponownie otwarte pod marką WIBRA.

II. Przedmiot sporu i stanowiska stron

- 16 Sześćdziesięciu byłych pracowników (zwanych dalej „skarżącymi”) wniosło do sądu odsyłającego powództwo o odszkodowanie przeciwko SA Wibra België w upadłości (BA, EP i RI w charakterze syndyków, zwanym dalej również „pierwszymi pozwanymi”), a także przeciwko nowej spółce, SRL Wibra België.

Ich żądania są w szczególności następujące:

- stwierdzenie, że pozwani naruszyli obowiązki uprzedniego informowania i konsultacji w kwestii zwolnienia grupowego wynikające z UZP nr 24 z dnia 2 października 1975 r. dotyczącego procedury informowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi w kwestii zwolnień grupowych (*Moniteur belge* z 17.2.1976 r., nr 1975100250, s. 1716) i art. 66 loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l’emploi (ustawy z dnia 13 lutego 1998 r. zawierającej przepisy na rzecz zatrudnienia) (*Moniteur belge* z 19.2.1998 r., nr 1998012088, s. 4643) (zwanej dalej „ustawą z dnia 13 lutego 1998 r.”);
- stwierdzenie, że transakcja zbycia działalności między SA Wibra België w upadłości i SRL Wibra België stanowi prawne przejęcie przedsiębiorstwa

w rozumieniu UZP nr 32a z dnia 7 czerwca 1985 r. dotyczącego ochrony praw pracowniczych w przypadku zmiany pracodawcy wskutek prawnego przejęcia przedsiębiorstwa i regulującego prawa pracowników przejętych w przypadku przejęcia majątku po ogłoszeniu upadłości (*Moniteur belge* z 9.8.1985 r., nr 1985800218, s. 11528);

- w konsekwencji, obliczenie wysokości szkody poniesionej przez skarżących, ustalenie na tej podstawie ich wierzytelności odszkodowawczych wobec SA Wibra België w upadłości i przekazanie sprawy do właściwego sądu gospodarczego celem wydania rozstrzygnięcia w przedmiocie zaliczenia tych wierzytelności do pasywów masy upadłości;
- zasądzenie od SRL Wibra België, solidarnie lub in solidum, a w braku takiej możliwości – od niej osobiście, ustalonych kwot odszkodowania.

- 17 SA Wibra België podnosi, że żądania są bezzasadne zarówno w zakresie, w jakim odnoszą się do naruszenia UZP nr 24 dotyczącego zwolnienia grupowego, jak i w zakresie, w jakim opierają się na UZP nr 32a w sprawie przejęcia przedsiębiorstwa.

Odnosząc się do zarzutu braku precyzyjnych i konkretnych informacji dotyczących zwolnienia grupowego, podnosi ona, że należy dokonać rozróżnienia między okresem poprzedzającym postępowanie w sprawie reorganizacji sądowej, okresem następującym po tym postępowaniu oraz samą upadłością.

Uważa ona, że transakcja zrealizowana między SA Wibra België w upadłości i SRL Wibra België nie może zostać zakwalifikowana jako prawne przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu UZP nr 32a, ale że prawa przejętych pracowników muszą zostać zbadane w ramach przejęcia aktywów po ogłoszeniu upadłości.

- 18 SRL Wibra België utrzymuje, że żądania są bezzasadne. Na podstawie art. 65 ustawy z dnia 13 lutego 1998 r. zastosowanie UZP nr 24 jest wyraźnie wyłączone w przypadku upadłości.

Podnosi ona również, że skarżący nie mogą powoływać się na przepisy prawa Unii w celu nałożenia obowiązków na pracodawcę; w braku transpozycji dyrektywy 2001/23 do prawa krajowego jej wykładnia nie ma bowiem bezpośredniego skutku horyzontalnego.

Utrzymuje ona, że nie może ponosić solidarnej odpowiedzialności z SA Wibra België za długi istniejące w dacie przejęcia aktywów i personelu, ponieważ przepisy mające zastosowanie w rozpatrywanym przypadku zawarte są w rozdziale III UZP 32a, a nie w rozdziale II.

III. Co do prawa – Obowiązki informowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi w przypadku zwolnienia grupowego

- 19 Różne przepisy krajowe przewidują obowiązki uprzedniego informowania przedstawicieli pracowników i konsultowania się z nimi w przypadku zwolnienia grupowego. Przepisy te mają na celu uniknięcie, ograniczenie lub złagodzenie konsekwencji zwolnienia grupowego poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych ze szczególnym naciskiem na dialog i przekazanie uczciwych, pełnych i przejrzystych informacji. Przepisy te znajdują się w szczególności w UZP nr 24, do którego odsyła art. 66 ustawy z dnia 13 lutego 1998 r.
- 20 Dyrektywa 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) ustanawia w art. 2 obowiązki informacyjne i konsultacyjne ciężące na pracodawcy, który ma zamiar dokonać zwolnień grupowych.
- 21 W wyroku z dnia 12 października 2004 r., Komisja/Portugalia (C-55/02, EU:C:2004:605), Trybunał wyjaśnił, że przepisy dotyczące zwolnień grupowych mają zastosowanie do wszystkich zwolnień z przyczyn niedotyczących pracowników, takich jak sytuacja upadłości.
- 22 W wyroku z dnia 3 marca 2011 r., Claes i in. (od C-235/10 do C-239/10, EU:C:2011:119), Trybunał orzekł, że art. 1–3 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że znajdują one zastosowanie do zaprzestania działalności przez podmiot będący pracodawcą w następstwie orzeczenia sądowego o zarządzeniu jego rozwiązania lub likwidacji z powodu niewypłacalności, nawet jeżeli prawo krajowe stanowi, że w razie takiego zaprzestania działalności umowy o pracę zawarte z pracownikami zostają rozwiązane ze skutkiem natychmiastowym. Obowiązki wynikające z art. 2 i 3 dyrektywy 98/59 powinny być spełniane aż do czasu definitywnej utraty osobowości prawnej przez podmiot, którego rozwiązanie i likwidacja zostały zarządzone. Obowiązki ciężące na pracodawcy na podstawie tych artykułów powinny zostać wykonane przez kierownictwo podmiotu, o który chodzi, jeżeli kierownictwo to nadal funkcjonuje, nawet gdyby jego kompetencje w zakresie zarządzania tymże podmiotem były ograniczone bądź przez likwidatora podmiotu, jeżeli zarządzanie podmiotem zostało w całości przejęte przez tegoż likwidatora.

1. Obowiązki pierwszych pozwanych jako syndyków masy upadłości

- 23 Artykuł 65 ustawy z dnia 13 lutego 1998 r. wyraźnie wyłącza zastosowanie rozdziału VII tej ustawy dotyczącego obowiązków uprzedniego informowania i konsultacji w przypadku zwolnienia grupowego następującego w ramach postępowania upadłościowego.

- 24 Podobnie, dyrektywa 98/59 nie nakłada wyraźnie takiego obowiązku na pracodawcę w upadłości.
- 25 Ani dyrektywa 98/59, ani jej wykładnia dokonana przez Trybunał nie pozwalają na nałożenie na pracodawcę obowiązków uprzedniego informowania i konsultacji w ramach upadłości.

Dyrektywy nie mają bowiem bezpośredniego skutku horyzontalnego; przed ich transpozycją do prawa krajowego mogą one być bezpośrednim źródłem praw, ale nie obowiązków obciążających jednostki.

- 26 Jeżeli jedyne przepisy nakładające obowiązki informowania i konsultacji przed zwolnieniem grupowym wyłączają przypadek upadłości, nie można zarzucić SA Wibra België żadnego uchybienia po ogłoszeniu upadłości.
- 27 A zatem BA, EP i RI jako syndycy masy upadłości SA Wibra België nie mogą ponosić odpowiedzialności za szkodę podnoszoną przez skarżących, ponieważ w tym charakterze nie byli oni zobowiązani do przestrzegania UZP ustanawiającego procedurę uprzednich konsultacji czy postępowania pojednawczego poprzedzającego zwolnienie grupowe.

2. Obowiązki pierwszych pozwanych jako pełnomocników sądowych

- 28 Za wszystko inne ponoszą odpowiedzialność BA, EP i RI jako pełnomocnicy sądowi wyznaczeni w ramach reorganizacji sądowej spółki.
- 29 W tym charakterze negocjowali oni przejęcie części działalności i personelu przez spółkę dominującą, Wibra Nederland [BV]. W dniu 21 września 2020 r. przyjęli oni ofertę tej spółki, która przewidywała przejęcie 183 z 439 członków personelu.
- 30 Tym samym od czasu negocjacji z Wibra Nederland [BV], a najpóźniej w momencie przyjęcia jej oferty w dniu 21 września 2020 r., pierwsi pozwani wiedzieli lub powinni byli wiedzieć, że zwolnienie grupowe było nieuniknione.
- 31 W przeciwieństwie do tego, co jest przewidziane w przypadku upadłości, obowiązki informowania i konsultacji przed zwolnieniem grupowym nie są wyraźnie wyłączone w przypadku reorganizacji sądowej. Obowiązki te miały zatem zastosowanie do SA Wibra België w ramach reorganizacji sądowej zarządzonej przez sąd gospodarczy w dniu 30 lipca 2020 r.
- 32 Przepisy krajowe w tym zakresie szczegółowo przejmują wymogi znajdujące się w art. 2 ust. 3 dyrektywy 98/59:

„Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, zobowiązany jest do:

a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i

b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:

i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;

ii) liczby i kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;

iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;

iv) okresu, w którym przewidywane są zwolnienia;

v) przewidzianych kryteriów selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;

vi) przewidzianej metody obliczeń odszkodowań za zwolnienia niewynikającej z prawodawstwa lub praktyki krajowej. (...)”.

- 33 SA Wibra België podnosi, że konsultowała się z przedstawicielami personelu i informowała ich o swojej sytuacji ekonomicznej i przewidywanych rozwiązaniach za pośrednictwem jej pełnomocników sądowych. Wspomina o różnych spotkaniach po wszczęciu postępowania w sprawie reorganizacji sądowej.
- 34 Tymczasem te z protokołów z owych spotkań, które zostały przekazane, nie wspominają o środkach towarzyszących i informacyjnych właściwych dla zwolnienia grupowego.
- 35 Różne komunikaty SA Wibra België i tematyka posiedzeń rady pracowniczej zorganizowanych przed ogłoszeniem upadłości wskazują na niedostateczne konsultacje społeczne i nieprzestrzeganie procedury zwolnień grupowych.
- 36 Nie istnieje jakikolwiek ślad pisemnego komunikatu, takiego jak przewidziany w art. 66 ust. 1 ustawy z dnia 13 lutego 1998 r. Tymczasem w dniu 1 października 2020 r. SA Wibra België wiedziała lub powinna była wiedzieć, że zwolnienie grupowe było nieuniknione, że zwolnienie to nastąpi w następstwie przyjęcia oferty przejęcia w ramach postępowania w sprawie reorganizacji sądowej lub, w przypadku odrzucenia tej oferty, w konsekwencji upadłości spółki.
- 37 Okoliczność, że przedstawiciele personelu zostali wysłuchani na rozprawie w dniu 5 października 2020 r., która zakończyła się wydaniem orzeczenia stwierdzającego upadłość z dnia 8 października 2020 r., jest niewystarczająca do stwierdzenia przestrzegania rozpatrywanych obowiązków.
- 38 Ponieważ oferta przejęcia złożona w ramach postępowania w sprawie reorganizacji sądowej nie została przyjęta, przedstawiciele pracowników nie mogli przewidzieć nieuchronnego ogłoszenia upadłości spółki. Tak więc kontekst prawny, w którym odbyła się transakcja, nie pozwolił przedstawicielom personelu

zwrócić się z pytaniami do kierownictwa spółki w skuteczny sposób i w rozsądnym terminie.

- 39 Pracownicy zostali pozbawieni jasnych i wystarczających informacji dotyczących ich przyszłości. Jednocześnie spółka przygotowywała swoją restrukturyzację; nie mogła być nieświadoma możliwości zwolnienia grupowego i wynikających z niego obowiązków.
- 40 Tytułem dodatkowego argumentu: w przeciwieństwie do tego, co podnosi SA Wibra België, okoliczność, że zadanie pełnomocników sądowych jest wykonywane „*pod kontrolą i nadzorem sądu*”, nie zwalnia jej z obowiązków informowania i konsultacji. Postępowanie w sprawie reorganizacji sądowej nie ma wpływu na zarządzanie spółką, ponieważ kierowanie przedsiębiorstwem pozostaje w całości w gestii jej organów.
- 41 Rozumowanie pozwanych sprowadza się do uznania, że sąd gospodarczy uchybił obowiązkowi stwierdzenia naruszenia zasad właściwych dla zwolnienia grupowego. Tymczasem SA Wibra België umyślnie dopuściła się obejścia odmowy sądowego zatwierdzenia oferty przejęcia, przenosząc, mimo tej odmowy, część jej aktywności, lokali i personelu na SRL Wibra België utworzoną wcześniej w tym celu i pozostawiając personel, który nie został przejęty, pod opieką syndyka masy upadłości i Fonds de fermeture des entreprises (funduszu zamknięcia przedsiębiorstw) (a zatem jednostki samorządu).
- 42 Stąd, bezcelowe jest utrzymywanie, że obowiązki ciążące na SA Wibra België były objęte kontrolą sądową, zwłaszcza że ta kontrola ostatecznie doprowadziła do odrzucenia oferty złożonej przez pełnomocników sądowych.

IV. Kwalifikacja prawna transakcji zbycia aktywów SA Wibra België na rzecz SRL Wibra België: prawne przejęcie przedsiębiorstwa czy zbycie aktywów po ogłoszeniu upadłości?

- 43 Dyrektywa 2001/23 ustanawia dwa mechanizmy ochrony pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa: po pierwsze, przejęcie przez przejmującego całego personelu przejmowanego przedsiębiorstwa (art. 4 ust. 1); po drugie, przeniesienie na przejmującego całości praw i obowiązków, które wynikają z przenoszonych umów o pracę (art. 3 ust. 1).
- 44 Dyrektywa ta została transponowana do prawa belgijskiego w szczególności przez UZP nr 32a. Jego art. 6 uściśla, że jego rozdział II odnoszący się do praw pracowniczych w przypadku zmiany pracodawcy w następstwie prawnego przejęcia przedsiębiorstwa „*ma zastosowanie do każdego przypadku zmiany pracodawcy wynikającej z prawnego przejęcia przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa, z wyłączeniem przypadków [przejęcia aktywów po ogłoszeniu upadłości]. Z zastrzeżeniem przepisów akapitu 1, za przejęcie w rozumieniu niniejszego układu zbiorowego pracy uważa się przejęcie jednostki gospodarczej, która zachowuje swoją tożsamość oznaczającą zorganizowane połączenie*

zasobów, którego celem jest dalsze prowadzenie działalności gospodarczej bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza”.

- 45 Przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu dyrektywy 2001/23 i układu zbiorowego nr 32a wymaga połączenia trzech elementów:
- zmiany pracodawcy;
 - przejęcia przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa;
 - podstawy przejęcia opartej na umowie. Trybunał dokonał szerokiej wykładni pojęcia prawnego przeniesienia własności, by osiągnąć cel dyrektywy, jakim jest ochrona pracowników w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, i orzekł, że dyrektywa ta ma „zastosowanie we wszystkich przypadkach zmiany, w ramach stosunków umownych, osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za prowadzenie przedsiębiorstwa, która przejmuje obowiązki pracodawcy względem pracowników przedsiębiorstwa” (wyrok z dnia 15 czerwca 1988 r., Bork International i in., 101/87, EU:C:1988:308, pkt 13).
- 46 Zgodnie z art. 7 UZP 32a „Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umów o pracę istniejących w dacie przejęcia w rozumieniu art. 1 pkt 1 przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego”.
- 47 Artykuł 8 przewiduje odpowiedzialność solidarną zbywającego i przejmującego w zakresie długów, dotyczącą „długów istniejących w dacie przejęcia w rozumieniu art. 1 pkt 1 i wynikających z umów o pracę istniejących w tejże dacie [...]”.
- 48 Artykuł 11 i następne, znajdujące się w rozdziale III, dotyczą sytuacji pracowników w przypadku przejęcia aktywów po ogłoszeniu upadłości. W takim przypadku, na zasadzie wyjątku od reguł przewidzianych w rozdziale II, nie dochodzi ani do przeniesienia na przejmującego związanych ze zobowiązaniami z tytułu świadczeń pracowniczych długów istniejących w dacie przejęcia, ani do powstania odpowiedzialności solidarnej ze zbywającym.
- 49 Podobnie, art. 5 dyrektywy 2001/23 stanowi:
- „O ile państwa członkowskie nie ustalą inaczej, art. 3 i 4 nie mają zastosowania do jakiegokolwiek przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa lub zakładu, jeżeli wobec zbywającego prowadzone jest postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie, wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego i jeżeli znajduje się on pod nadzorem właściwego organu publicznego (którym może być likwidator, upoważniony przez właściwy organ publiczny)”.*
- 50 Wreszcie, UZP nr 102 został zawarty w następstwie wejścia w życie loi du 31 janvier 2009 relative à la continuité des entreprises (ustawy z dnia 31 stycznia 2009 r. dotyczącej ciągłości przedsiębiorstw) (*Moniteur belge* z 9.2.2009 r.,

nr 2009009047, s. 8436), która wprowadziła mechanizm przejęcia pod nadzorem sądu.

- 51 W ramach kryzysu związanego z Covid-19 prawodawca wprowadził różne środki pomocy przedsiębiorstwom. Wśród nich znajduje się tzw. „procedura pre-packu” czy też „cichej upadłości” przewidziana w art. XX.39/1 Code de droit économique (kodeksu prawa gospodarczego) w ramach tytułu poświęconego reorganizacji sądowej przedsiębiorstw.
- 52 Chodzi o etap przygotowawczy do reorganizacji przedsiębiorstwa, w ramach którego może zostać wyznaczony pełnomocnik sądowy w celu zawarcia ugody lub porozumienia zbiorowego, jeżeli dłużnik może wykazać, że ciągłość przedsiębiorstwa jest zagrożona w krótkim okresie lub długoterminowo.
- 53 Ta instytucja prawna pre-packu *„srowadza się zasadniczo do postępowania w dwóch etapach: pierwszym, co do zasady poufnym, podczas którego restrukturyzacja jest negocjowana i zawierana z różnymi biorącymi udział stronami lub niektórymi z nich, oraz drugim, w którym umowa ta zostaje sformalizowana w ramach postępowania upadłościowego, które będzie co do zasady krótkie, ponieważ restrukturyzacja została już opracowana i wynegocjowana w trakcie pierwszego etapu”*².
- 54 Prawodawca belgijski zamierzał tym samym uregulować kwestię negocjowania w sposób poufny planu reorganizacji, bez związanej z tym negatywnej reklamy (plan pre-packu)³, ale nie ustanowił on przepisów w kwestii przygotowania zbycia przedsiębiorstwa (zbycie w trybie pre-packu).
- 55 Zbycie w trybie pre-packu, stosowane w prawie niderlandzkim, zostało uznane za sprzeczne z art. 5 dyrektywy 2001/23 w wyroku z dnia 22 czerwca 2017 r., Federatie Nederlandse Vakvereniging i in. (C-126/16, EU:C:2017:489). Trybunał stwierdził, że *„transakcja pre-packu rozpatrywana w postępowaniu głównym jest wprawdzie przygotowywana przed ogłoszeniem upadłości, ale jest realizowana po tym ogłoszeniu. Transakcja taka, rzeczywiście pociągająca za sobą upadłość, może z tego względu być objęta pojęciem »postępowania upadłościowego« w rozumieniu art. 5 ust. 1 dyrektywy 2001/23”* (pkt 46) oraz że *„etap transakcji pre-packu, taki jak rozpatrywany w postępowaniu głównym, poprzedzający ogłoszenie upadłości, nie ma żadnej podstawy w rozpatrywanym ustawodawstwie krajowym”* (pkt 53).
- 56 Zdaniem Trybunału transakcja ta *„jest zatem prowadzona nie pod nadzorem sądu, lecz, jak wynika z akt sprawy przedłożonych Trybunałowi, przez kierownictwo przedsiębiorstwa, które prowadzi negocjacje i podejmuje decyzje przygotowujące*

² C. ALTER i Z. PLETINCKX, „Loi du 21 mars 2021 modifiant le livre XX du Code de droit économique et le Code des Impôts sur les revenus 1992”, *Journal des Tribunaux*, 2021/20, nr 6858, s. 367.

³ Doc. parl., Ch., 2019/2020, nr 1337/004, s. 10.

sprzedaż przedsiębiorstwa w upadłości” (pkt 54). W związku z tym „choć [...] są oni wyznaczani przez sąd na wniosek przedsiębiorstwa w upadłości, ani potencjalnemu syndykowi, ani potencjalnemu sędziemu-komisarzowi nie przysługują formalnie żadne uprawnienia. Tym samym nie spoczywa na nich żaden nadzór sprawowany przez organ publiczny” (pkt 55).

- 57 W wyroku z dnia 16 maja 2019 r., Plessers (C-509/17, EU:C:2019:424), Trybunał potwierdza swoje orzecznictwo na zakończenie identycznego uzasadnienia: *„Dyrektywę 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, a w szczególności jej art. 3–5, należy interpretować w ten sposób, że stoi ona na przeszkodzie ustawodawstwu krajowemu takiemu jak rozpatrywane w postępowaniu głównym, w którym na wypadek przejęcia przedsiębiorstwa w ramach postępowania w sprawie reorganizacji sądowej przez przejęcie pod nadzorem sądu prowadzonego w celu zachowania w całości lub w części zbywającego lub jego działalności przewidziano dla przejmującego prawo wyboru pracowników, których zamierza przejąć”.*
- 58 W wyroku z dnia 28 kwietnia 2022 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procedura pre-packu) (C-237/20, EU:C:2022:321) Trybunał zrewidował swoje stanowisko w sprawie, w której niderlandzka spółka w upadłości zbyła swoją działalność na rzecz dwóch nowych spółek „zależnych” w drodze mechanizmu pre-packu, z przejęciem części pracowników na mniej korzystnych warunkach pracy. Trybunał orzekł, że *„art. 5 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że przewidziany w nim warunek, zgodnie z którym art. 3 i 4 tej dyrektywy nie mają zastosowania do przejęcia przedsiębiorstwa, jeżeli wobec zbywającego prowadzone jest postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie »wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego« jest spełniony, gdy przejęcie całości lub części przedsiębiorstwa zostaje przygotowane przed wszczęciem postępowania upadłościowego w celu likwidacji majątku zbywającego, w trakcie którego wspomniane przejęcie jest dokonywane w ramach procedury pre-packu, głównie mającej na celu umożliwienie, w trakcie postępowania upadłościowego, likwidacji działającego przedsiębiorstwa w taki sposób, aby jak najlepiej zaspokoić wszystkich wierzycieli i w miarę możliwości utrzymać zatrudnienie, pod warunkiem że taka procedura pre-packu jest regulowana przepisami ustawowymi lub wykonawczymi” (pkt 55) i że „okoliczność, iż przejęcie całości lub części przedsiębiorstwa jest przygotowywane w ramach procedury pre-packu poprzedzającej ogłoszenie upadłości przez »potencjalnego syndyka«, który podlega nadzorowi »potencjalnego sędziego-komisarza«, nie stoi na przeszkodzie temu, by trzecia przesłanka z art. 5 ust. 1 dyrektywy 2001/23 została spełniona” (pkt 65).*
- 59 Trybunał stwierdza w tym wyroku, że transakcja pre-packu – pod warunkiem, że jest ona regulowana przepisami prawnymi lub wykonawczymi – jest objęta wyjątkiem, o którym mowa w art. 5 dyrektywy 2001/23.

- 60 SA Wibra België jest zobowiązana względem każdego ze skarżących do wypłaty odszkodowania za naruszenie jej obowiązków w zakresie informowania i konsultacji przed zwolnieniem grupowym.
- 61 Jednak z uwagi na upadłość konieczne będzie, by wierzytelności zostały uznane za kwalifikujące się do pasywów masy upadłości i by aktywa masy upadłości były wystarczające do otrzymania przez skarżących faktycznej zapłaty.
- 62 Stąd, jeśli transakcja dokonana między SA Wibra België w upadłości i SRL Wibra België zostanie uznana za prawne przejęcie przedsiębiorstwa w rozumieniu UZP nr 32a, druga spółka będzie solidarnie odpowiedzialna za zobowiązania pierwszej, a także za długi istniejące w dniu dokonania przejęcia, zgodnie z art. 7 i 8 UZP nr 32a.
- 63 W ramach postępowania w sprawie reorganizacji sądowej projekt zbycia aktywów nie powiódł się, ponieważ sąd gospodarczy uznał go za sprzeczny z UZP nr 102 i dyrektywą 2001/23.
- 64 Pomimo odmowy zatwierdzenia przez sąd przejęcia aktywów plan zbycia, który przygotowali w trakcie postępowania upadłościowego pełnomocnicy sądowi, ostatecznie wykonali następnego dnia po ogłoszeniu upadłości ci sami pełnomocnicy, ale w charakterze syndyków.
- 65 Skarżące nie kwestionują, że treść transakcji przeprowadzonej między dwiema spółkami następnego dnia po ogłoszeniu upadłości jest identyczna z treścią oferty przejęcia. Jediną różnicą między tymi dwiema transakcjami jest tożsamość przejmującego, ale w zakresie, w jakim SRL Wibra België jest spółką zależną spółki dominującej, fakt ten nie ma żadnego wpływu na to, co następuje.
- 66 Otóż pełnomocnicy sądowi przyjęli ofertę Wibra Nederland BV, która dotyczyła nabycia części lokali i siedziby, a także wszystkich aktywów materialnych i niematerialnych niezbędnych do umożliwienia tego nabycia, jak również przejęcia 183 z 439 członków personelu.
- 67 Niewątpliwie transakcję tę należy zakwalifikować jako „zbycie w trybie pre-packu”, które pozwala przejmującemu powoływać się na odstępstwo przewidziane w art. 5 dyrektywy 2001/23 pod warunkiem, że transakcja ta jest regulowana przepisami ustawowymi lub wykonawczymi, zgodnie z wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2022 r., Federatie Nederlandse Vakbeweging (Procedura pre-packu) (C-237/20, EU:C:2022:321).
- 68 Jak wskazuje doktryna, „[...] postanowienie zezwalające, którego celem ani skutkiem nie jest »zatwierdzenie« przejęcia na poziomie socjalnym, nie stanowi przeszkody dla wykonywania przez pracowników ich praw ani też nie może ono prowadzić do podważenia samej zasady przejęcia. Przejęcie pod nadzorem sądu

ma zatem taki sam skutek dla pracowników, o których mowa w C.C.T. nr 102, jak prawne przejęcie dla pracowników, o których mowa w C.C.T. nr 32a”⁴.

- 69 W świetle powyższego transakcja zrealizowana w rozpatrywanym przypadku może być objęta wyjątkiem, o którym mowa w art. 5 ust. 1 dyrektywy 2001/23, tylko wtedy, gdy transakcja ta jest regulowana przepisami ustawowymi lub wykonawczymi.
- 70 W belgijskim prawie pozytywnym takie przepisy nie istnieją, ponieważ art. XX.39/1 kodeksu prawa gospodarczego dotyczy etapu przygotowawczego (plan pre-packu), nie zaś etapu zbycia (zbycie w trybie pre-packu).
- 71 Specyfika rozpatrywanej sprawy jest następująca:
- pierwsza część transakcji – przygotowanie zbycia – odbyła się pod nadzorem pełnomocników sądowych wyznaczonych przez sąd gospodarczy w ramach postępowania w sprawie reorganizacji sądowej, czyli postępowania regulowanego przepisami ustawowymi;
 - druga część transakcji – przejęcie aktywów i personelu – następuje bezpośrednio po odmowie zatwierdzenia przez sąd gospodarczy pierwotnie uzgodnionej transakcji, co więcej na podstawie uzasadnienia dotyczącego ochrony praw pracowniczych (odmowa przejęcia przez przejmującego zobowiązań z tytułu świadczeń pracowniczych związanych z dodatkiem wakacyjnym i premią roczną).
- 72 Nasuwa się zatem następujące pytanie: czy zbycie aktywów przygotowane w trakcie postępowania w sprawie reorganizacji sądowej toczącego się pod kontrolą organu sądowego, ale którego zatwierdzenia odmówił tenże organ, objęte jest wyjątkiem przewidzianym w art. 5 dyrektywy 2001/23, jeżeli ta transakcja ostatecznie miała miejsce po ogłoszeniu upadłości danej spółki?

V. Pytanie prejudycjalne

- 73 *Czy art. 5 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 interpretować w ten sposób, że przewidziany w nim warunek, zgodnie z którym art. 3 i 4 tej dyrektywy nie mają zastosowania do przejęcia przedsiębiorstwa, jeżeli wobec zbywającego prowadzone jest postępowanie upadłościowe lub inne podobne postępowanie wszczęte w celu likwidacji aktywów zbywającego, nie jest spełniony, gdy przejęcie całości lub części przedsiębiorstwa zostało przygotowane przed wszczęciem*

⁴ R. AYDOGDU i J. WILDEMEERSCH, „L’arrêt Plessers de la Cour de Justice de l’Union Européenne: une condamnation avec sursis de la réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice”, *JLMB*, 2019, s. 1269.

postępowania upadłościowego mającego na celu likwidację aktywów zbywającego, w niniejszym przypadku w ramach postępowania w sprawie reorganizacji sądowej zakończonego umową zbycia, której zatwierdzenia odmówił właściwy sąd, a następnie zostało przeprowadzone bezpośrednio po ogłoszeniu upadłości, poza zakresem stosowania wszelkich przepisów ustawowych lub wykonawczych prawa krajowego?

DOKUMENT ROBOCZY