

**Sprawa C-550/19**

**Streszczenie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym zgodnie z art. 98 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości**

**Data wpływu:**

17 lipca 2019 r.

**Oznaczenie sądu odsyłającego:**

Juzgado de lo Social n. 14 de Madrid (Hiszpania)

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

4 lipca 2019 r.

**Strona powodowa:**

EV

**Strona pozwana:**

Obras y Servicios Públicos S.A.

Acciona Agua S.A.

---

**Przedmiot postępowania głównego**

Powództwo, w którym EV wnosi o uznanie okresu zatrudnienia począwszy od zawarcia pierwszej umowy z Obras y Servicios Públicos S.A. oraz o uznanie, że jest on zatrudniony na czas nieokreślony.

**Przedmiot i podstawa prawna odesłania prejudycjalnego**

Przedmiotem wniosku są dwie kwestie: po pierwsze, zgodność art. 24 układu zbiorowego pracy dla sektora budowlanego z klauzulą 4 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) , ponieważ artykuł ten przewiduje w drodze wyjątku od uregulowania krajowego, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas wykonywania robót budowlanych nie mogą zostać uznani za pracowników

zatrudnionych na czas nieokreślony; po drugie, zgodność art. 27 wspomnianego układu zbiorowego z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, ponieważ przewiduje on w drodze wyjątku od uregulowania krajowego, że w przypadku przejęcia pracowników w związku ze zmianą przedsiębiorstwa, któremu udzielono zamówienia publicznego, nowy pracodawca zobowiązany jest przestrzegać jedynie tych praw i obowiązków pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas wykonywania robót budowlanych, które wynikają z ostatniej umowy zawartej pomiędzy pracownikiem a poprzednim pracodawcą.

## Pytania prejudycjalne

Pierwsze pytanie prejudycjalne:

Czy klauzulę 4 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), które zostało włączone do wspólnotowego porządku prawnego przez dyrektywę Rady 99/70 i dyrektywę 2001/23, należy interpretować w ten sposób, że art. 24 ust. 2 układu zbiorowego pracy dla sektora budowlanego stanowi, iż niezależnie od okresu obowiązywania umowy o wykonanie danych robót budowlanych zawartej na zasadach ogólnych, nie będzie miał zastosowania art. 15 ust. 1 lit. a) akapit pierwszy ET [kodeksu pracy], a zatem pracownicy w dalszym ciągu będą pracownikami zatrudnionymi „na czas wykonywania robót budowlanych”, zarówno we wskazanych tam przypadkach, jak i w przypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, o którym mowa w art. 44 ET lub zmiany pracodawcy, o której mowa w art. 27 układu zbiorowego pracy, przy czym nie ma obiektywnego powodu, który uzasadniałby, że jest to sprzeczne z uregulowaniem krajowym, w którym art. 15 ust. 1 lit. a) ET stanowi, iż *„umowy te nie mogą być zawarte na okres dłuższy niż trzy lata, który może zostać przedłużony o dwanaście miesięcy na podstawie krajowego sektorowego układu zbiorowego lub, w przypadku jego braku, na podstawie sektorowego układu zbiorowego niższego szczebla. Po upływie tych terminów pracownicy nabywają status stałych pracowników przedsiębiorstwa”*?

Drugie pytanie prejudycjalne:

Czy klauzulę 4 ust. 1 porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), które zostało włączone do wspólnotowego porządku prawnego przez w dyrektywę Rady 99/70 i dyrektywę 2001/23, należy interpretować w ten sposób, że art. 24 ust. 4 układu zbiorowego pracy dla sektora budowlanego stanowi, iż w przypadku wykonywania pracy na różnych stanowiskach pracy na podstawie dwóch lub więcej umów na czas wykonywania robót budowlanych zawartych z tym samym

przedsiębiorstwem lub grupą przedsiębiorstw w okresie i w terminie wskazanym w art. 15 ust. 5 ET, nie prowadzi to do zmiany charakteru zatrudnienia na podstawie tego przepisu, zarówno we wskazanych tam przypadkach, jak i w przypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, o którym mowa w art. 44 ET lub zmiany pracodawcy, o której mowa w art. 27 układu zbiorowego pracy, przy czym nie ma obiektywnego powodu, który uzasadniałby, że jest to sprzeczne z uregulowaniem krajowym, w którym art. 15 ust. 5 ET stanowi, iż „*bez uszczerbku dla ust. 1 lit. a) i ust. 2 i 3 niniejszego artykułu pracownicy zatrudnieni przez co najmniej dwadzieścia cztery miesiące w okresie trzydziestu miesięcy, niezależnie od tego, czy było to wynikiem kontynuacji pracy na tym samym lub innym stanowisku, w tym samym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw, na podstawie co najmniej dwóch tymczasowych umów o pracę, bez względu na to, czy nastąpiło to bezpośrednio pomiędzy zainteresowanymi stronami czy za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, zgodnie z identycznymi bądź odmiennymi warunkami umownymi, nabywają status pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Postanowienia akapitu wcześniejszego mają zastosowanie także w przypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę lub zmiany pracodawcy na podstawie przepisów ustawy lub postanowień układów zbiorowych pracy*”?

Trzecie pytanie prejudycjalne:

Czy art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, iż stoi on na przeszkodzie wyłączeniu zawartemu w układzie zbiorowym pracy dla sektora budowlanego, zgodnie z którym prawa i obowiązki, jakich musi przestrzegać nowy pracodawca, który będzie prowadził działalność będącą przedmiotem zamówienia publicznego, **ograniczone są jedynie do tych, które wynikają z ostatniej umowy** zawartej przez pracownika z pracodawcą, który występuje z umowy o zamówienie publiczne i nie stanowi to obiektywnego powodu, który uzasadniałby, że jest to rozwiązanie sprzeczne z uregulowaniem krajowym, w którym art. 44 ET stanowi o przejściu wszystkich praw i obowiązków bez ograniczenia do ostatniej umowy?

### **Przywołane przepisy prawa Unii**

Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. 1999, L 175, s. 43).

Porozumienie ramowe w sprawie pracy na czas określony stanowiące załącznik do dyrektywy 99/70. Klauzula 4 ust. 1.

Dyrektywa Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejścia przedsiębiorstw, zakładów lub części

przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. 2001, L 82, s. 16). Artykuł 1 i art. 3 ust. 1 i 3.

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej:

z dnia 14 września 2000 r., Collino i Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, pkt 51 i 52;

z dnia 20 stycznia 2011 r., CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, pkt 29, 35, 36, 39;

z dnia 6 września 2011 r., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, pkt 75 i przywołane tam orzecznictwo;

z dnia 12 grudnia 2013 r., Carratú, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830;

z dnia 19 października 2017 r., Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, pkt 23, 24, 26, 27 28;

z dnia 11 lipca 2018 r., Somoza Hermo i Ilunión Seguridad, C-60/17, EU:C:2018:559.

### **Powołane przepisy prawa krajowego**

Ley del Estatuto de los Trabajadores [ustawa o statusie pracowników - kodeks pracy], której tekst jednolity został zatwierdzony przez Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, [królewski dekret ustawodawczy nr 2/2015 z dnia 23 października 2015 r.] (BOE [dziennik urzędowy] nr 255 z dnia 24 października 2015 r.) (zwany dalej „ET”). Artykuł 15 ust. 1 i 6 oraz art. 44.

Convenio Colectivo del Sector de la Construcción [układ zbiorowy pracy dla sektora budowlanego] (BOE nr 232 z dnia 26 września 2017 r., s. 94090) (zwany dalej „układem zbiorowym”). Artykuł 24 ust. 2 i 5 oraz art. 27.

### **Zwięzłe przedstawienie stanu faktycznego i postępowania głównego**

- 1 Począwszy od 8 stycznia 1996 r. EV zawarł z Obras y Servicios Públicos S.A. szereg umów na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, a w okresie od 24 stycznia 1997 r. umowy te były zawierane z zachowaniem ciągłości zatrudnienia. Ostatnia umowa została zawarta w dniu 1 stycznia 2014 r. i w dalszym ciągu obowiązuje. Obras y Servicios Públicos S.A. uznaje, iż okres zatrudnienia EV rozpoczął się w dniu 1 stycznia 2014 r.
- 2 W dniu 3 października 2017 r. spółka Acciona Agua S.A. wstąpiła w miejsce dotychczasowego pracodawcy EV, w związku z udzieleniem jej zamówienia publicznego określonego jako „Actuaciones urgentes de renovación y reparación en la red de abastecimiento y reutilización de Canal de Isabel II Gestión SA” [pilne działania renowacyjne i naprawcze sieci dostawy i ponownego

wykorzystania wody Canal de Isabel II Gestión SA] (zwanego dalej „zamówieniem publicznym”).

- 3 Weześniej, w dniu 5 września 2017 r., EV wytoczył powództwo przeciwko swojemu pracodawcy, Obras y Servicios Públicos S.A. oraz Acciona Agua S.A., wnosząc o ustalenie, że okres jego zatrudnienia rozpoczął się w dniu 8 stycznia 1996 r. oraz, że jest to stosunek pracy na czas nieokreślony.

#### **Zasadnicze argumenty stron w postępowaniu głównym**

- 4 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym nie zawiera argumentów stron.

#### **Zwięzłe uzasadnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym**

- 5 Przedmiotowa sprawa dotyczy umowy na czas wykonywania robót budowlanych, która jest stosowanym w sektorze budowlanym rodzajem umowy na czas określony. Umowę tę zawiera się na czas wykonania określonego obiektu budowlanego, niezależnie od czasu trwania budowy, i stanowi ona wyjątek od zwykłych umów na czas wykonywania określonej pracy, o których mowa w art. 15 ust. 1 ET oraz od ogółu umów na czas określony, o których mowa w art. 15 ust. 5 ET, w których wskazuje się maksymalny okres obowiązywania umowy, po upływie którego pracownik staje się pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony (umowa staje się umową na czas nieokreślony). Ponadto, z umową na czas wykonywania robót budowlanych wiąże się ograniczenie uznawanego okresu zatrudnienia pracownika w przypadku zmiany pracodawcy, co jest również przedmiotem sporu w niniejszej sprawie.
- 6 Sąd odsyłający przed przedstawieniem pytań prejudycjalnych rozważa zastosowanie w niniejszej sprawie dyrektywy 1999/70. Stoi na stanowisku, iż ma ona zastosowanie, ponieważ umowa na czas wykonywania robót budowlanych jest umową o pracę na czas określony i przypomina, że zgodnie z wyrokiem w sprawie Carratú klauzula 4 ust. 1 porozumienia ramowego z punktu widzenia jej treści jest bezwarunkowa i wystarczająco precyzyjna, aby podmiot prawa mógł powołać się na nią przed sądem krajowym.
- 7 Jeżeli chodzi o pytanie pierwsze, to w odniesieniu do dyrektywy 2001/23, sąd odsyłający uważa, iż art. 1 ust. 1 tej dyrektywy należy interpretować w ten sposób, że dyrektywa ta ma zastosowanie w przypadkach, kiedy ma miejsce świadczenie usług budowlanych na podstawie umowy zawartej z przedsiębiorstwem i w celu świadczenia tych usług zawarta została kolejna umowa z innym przedsiębiorstwem, które przejmuje na podstawie układu zbiorowego pracy zasadniczą część, w znaczeniu liczby i kompetencji, personelu,



który pierwsze przedsiębiorstwo przeznaczyło do świadczenia tych usług, jeżeli ich świadczenie opiera się głównie na sile roboczej.

- 8 Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywa 2001/23 ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa bądź zakładu przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.
- 9 Sąd odsyłający twierdzi, że, jak wynika z utrwalonego orzecznictwa, znaczenia tego przepisu nie można oceniać wyłącznie na podstawie jego wykładni językowej. Dyrektywa 2001/23 ma bowiem zastosowanie we wszystkich sytuacjach zmiany w ramach stosunków umownych osoby fizycznej lub prawnej odpowiedzialnej za działanie przedsiębiorstwa, która przejmuje zobowiązania pracodawcy wobec pracowników przedsiębiorstwa. Tym samym, aby dyrektywa 2001/23 znajdowała zastosowanie, nie jest konieczne istnienie bezpośrednich stosunków umownych pomiędzy zbywającym a przejmującym, ponieważ do zbycia może dojść za pośrednictwem osób trzecich.
- 10 Z drugiej strony, stosownie do art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy 2001/23, dla zastosowania tej dyrektywy przejęcie musi dotyczyć „jednostki gospodarczej, która zachowuje swoją tożsamość oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza”.
- 11 Zdaniem Trybunału Sprawiedliwości w celu ustalenia, czy warunek ten rzeczywiście został spełniony, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne charakteryzujące daną transakcję, w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, którego dotyczy transakcja, z czego wynika, że waga poszczególnych kryteriów musi się różnić w zależności od prowadzonej działalności, to jest metod produkcji lub eksploatacji, które stosuje się w danym przedsiębiorstwie, zakładzie lub w danej części zakładu.
- 12 W związku z tym, ponieważ w pewnych sektorach, w których działalność opiera się głównie na sile roboczej, zespół pracowników, który prowadzi trwale wspólną działalność, może odpowiadać jednostce gospodarczej, jednostka taka może zachować tożsamość po dokonaniu jej przejęcia, jeśli nowy pracodawca nie tylko będzie kontynuował dotychczasową działalność, lecz przejmie także zasadniczą część, w znaczeniu liczebności i kompetencji, personelu, który jego poprzednik specjalnie przydzielił do tego zadania. W takim przypadku nowy pracodawca nabywa bowiem zorganizowaną całość składników, które pozwolą mu na kontynuowanie działalności lub pewnych elementów działalności przedsiębiorstwa zbywającego w sposób trwały.
- 13 Tym samym zdaniem sądu odsyłającego działalność taka, jak będąca przedmiotem postępowania głównego, może zostać uznana za działalność, która opiera się głównie na sile roboczej, a zatem za zespół pracowników, który

prowdzi trwale wspólną działalność w zakresie renowacji i naprawy może stanowić jednostkę gospodarczą.

- 14 W tym przypadku jednak tożsamość takiej jednostki gospodarczej musi zostać utrzymana również po dokonaniu omawianej transakcji. Sąd odsyłający potwierdza, że ponieważ pracownik od 1996 r. świadczył pracę na rzecz Obras y Servicios Públicos S.A., a następnie został przejęty przez Acciona Agua S.A., która przejęła pracowników zaangażowanych w wykonywanie zamówienia publicznego, tożsamość jednostki gospodarczej, takiej jak będąca przedmiotem sporu w postępowaniu głównym, która opiera się głównie na sile roboczej, może zostać zachowana, jeżeli domniemany przejmujący przejął istotną część personelu tej jednostki. Jeżeli taka sytuacja ma miejsce, wówczas dyrektywa 2001/23 znajduje w pełni zastosowanie, analogicznie do wyroku w sprawie Somoza Hermo i Ilunióń Seguridad.
- 15 W odniesieniu do pytania drugiego sąd odsyłający wskazuje, co następuje: po pierwsze, podnosi on, iż spór dotyczy pracowników zatrudnionych na czas określony, których należy uznać za porównywalnych dla celów zastosowania klauzuli 4 dyrektywy 99/70.
- 16 Po drugie, wskazuje on, że przedmiotem porównania jest charakter zatrudnienia: jeżeli do pracowników zatrudnionych na czas określony w sektorze budowlanym ma mieć zastosowanie art. 15 ET, należy uznać, że okres zatrudnienia skarżącego trwa od zawarcia przez niego pierwszej umowy, a nie od zawarcia ostatniej umowy, jak stanowi art. 24 ust. 5 układu zbiorowego, a tym samym należy uznać go za pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony.
- 17 Trybunał Sprawiedliwości stwierdził już, że celem dyrektywy 2001/23 jest zapewnienie, w miarę możliwości, kontynuacji niezmiennych umów lub stosunków pracy z przejmującym, co ma służyć zapobieżeniu pogorszenia sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia, jak również zapewnienie właściwej równowagi między, z jednej strony, interesami pracowników, a z drugiej strony interesami przejmującego.
- 18 Trybunał Sprawiedliwości, dokonując wykładni wspomnianej równowagi, stwierdził w pkt 51 wyroku w sprawie Collino i Chiappero, iż dla obliczenia uprawnień o charakterze pieniężnym przejmujący jest zobowiązany uwzględnić łączną liczbę lat, w których przejmowani pracownicy świadczyli pracę, ponieważ zobowiązanie to wynika ze stosunku pracy wiążącego tych pracowników ze zbywającym i jest zgodnie z zasadami ustalonymi w ramach tego stosunku.
- 19 W związku z tym układ zbiorowy pracy ogranicza prawo pracowników do stabilnego zatrudnienia poprzez wyłączenie stosowania art. 15 ust. 1 ET, co nie jest zgodne z wymogami dyrektywy 99/70.
- 20 Artykuł 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 ustanawia zasadę, zgodnie z którą prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejących w momencie przejęcia przechodzą na przejmującego. Artykuł 3

ust. 1 akapit drugi stanowi, że państwa członkowskie mogą ustalić, że po dacie przejęcia zbywający i przejmujący są wspólnie odpowiedzialni za zobowiązania, które powstały przed dniem przejęcia, wynikające z umowy o pracę lub ze stosunku pracy istniejących w chwili przejęcia.

- 21 W tym zakresie art. 44 ust. 1 ET stanowi, iż *„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 zobowiązania emerytalne, na warunkach przewidzianych przez właściwe przepisy szczególne, a ogólnie we wszystkie obowiązki w dziedzinie dodatkowej ochrony socjalnej, jakich podjął się zbywający”*. W rezultacie, zdaniem sądu odsyłającego art. 24 układu zbiorowego pracy jest sprzeczny z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23, ponieważ wyłącza on zobowiązania wynikające z przejęcia w zakresie praw pracowników dotyczących okresu zatrudnienia, gdyż układ zbiorowy pracy ogranicza się do respektowania ostatniej umowy zawartej przez pracownika, a nie całego stosunku pracy pracownika wynikającego z umowy o pracę zawartej w celu wykonania zamówienia publicznego. Z drugiej strony, akapit drugi dopuszcza solidarną odpowiedzialność zbywającego i przejmującego, w związku z czym konieczna jest odpowiedź Trybunału Sprawiedliwości.