Zbiór Orzeczeń

WYROK TRYBUNAŁU (dziesiąta izba)

z dnia 11 czerwca 2026 r.*

Odesłanie prejudycjalne – Polityka społeczna – Przejęcie przedsiębiorstw – Ochrona praw pracowniczych – Dyrektywa 2001/23/WE – Artykuł 3 ust. 1 – Przeniesienie na przejmującego obowiązków wynikających z umowy o pracę istniejącej w momencie przejęcia przedsiębiorstwa – Uprawnienie państw członkowskich do wprowadzenia solidarnej odpowiedzialności zbywającego i przejmującego – Artykuł 8 – Zastosowanie przepisów krajowych korzystniejszych dla pracowników – Przejęcie zobowiązania do zapłaty niezaspokojonych przez zbywającego roszczeń z tytułu wynagrodzenia – Możliwość zastosowania przepisu krajowego uzależniającego przejęcie zobowiązania od zgody wierzyciela

W sprawie C-216/25

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez Curtea de Apel Constanța (sąd apelacyjny w Konstancy, Rumunia) postanowieniem z dnia 18 marca 2025 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 19 marca 2025 r., w postępowaniu:

ZN

przeciwko

GSP Offshore SRL,

TRYBUNAŁ (dziesiąta izba),

w składzie: J. Passer, prezes izby, M.L. Arastey Sahún (sprawozdawczyni), prezeska piątej izby, i B. Smulders, sędzia,

rzecznik generalny: R. Norkus,

sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając pisemny etap postępowania,

rozważywszy uwagi, które przedstawili:

– w imieniu Komisji Europejskiej – S. Delaude i L. Nicolae, w charakterze pełnomocników,

* Język postępowania: rumuński.

podjąwszy, po zapoznaniu się ze stanowiskiem rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 3 ust. 1 i art. 8 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 (Dz.U. 2001, L 82, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu pomiędzy ZN a GSP Offshore SRL, jego byłym pracodawcą, w przedmiocie zapłaty roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę, jaką ZN świadczył dla tej spółki przed dniem przejęcia przedsiębiorstwa, które miało miejsce zgodnie z porozumieniem zawartym między wspomnianą spółką a inną spółką.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Zgodnie z motywami 3 i 8 dyrektywy 2001/23:

„(3) Konieczne jest zapewnienie ochrony pracowników w przypadku zmiany pracodawcy, w szczególności zapewnienie przestrzegania ich praw.

[…]

(8) Względy pewności prawnej i przejrzystości wymagały, aby pojęcie prawne przejęcia został[o] wyjaśnione w świetle orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości. Wyjaśnienie to nie zmienia zakresu stosowania dyrektywy [Rady 77/187/EWG z dnia 14 lutego 1977 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. 1977, L 61, s. 26)], interpretowanej przez Trybunał Sprawiedliwości”.

4 Artykuł 1 ust. 1 lit. a) i b) dyrektywy 2001/23 stanowi:

„a) Niniejsza dyrektywa ma zastosowanie do każdego przypadku przejęcia przedsiębiorstwa, zakładu lub części przedsiębiorstwa, zakładu, przez innego pracodawcę w wyniku prawnego przeniesienia własności lub łączenia.

b) Zgodnie z lit. a) i dalszymi postanowieniami niniejszego artykułu, przejęcie w rozumieniu niniejszej dyrektywy, następuje wtedy, kiedy przejmowana jest jednostka gospodarcza, któr[a] zachowuje swoją tożsamość, oznaczającą zorganizowane połączenie zasobów, którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej, bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa czy pomocnicza”.

5 Artykuł 3 tej dyrektywy przewiduje:

„1. Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia, przechodzą, w wyniku tego przejęcia, na przejmującego.

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.

[…]

4. a) O ile państwa członkowskie nie ustalą inaczej, ust. 1 i 3 nie stosuje się w odniesieniu do praw pracowników do świadczeń związanych z wiekiem, inwalidztwem lub dla pozostających przy życiu członków rodziny w ramach istniejącego w zakładzie, poza systemem obowiązkowych zabezpieczeń społecznych w państwach członkowskich, uzupełniającego zakładowego lub międzyzakładowego systemu [programu] emerytalnego.

[…]”.

6 Artykuł 8 wspomnianej dyrektywy stanowi:

„Niniejsza dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania lub zezwalania na układy zbiorowe lub układy pomiędzy partnerami społecznymi bardziej korzystne dla pracowników”.

Prawo rumuńskie

Kodeks pracy

7 Artykuł 173 ust. 2 Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (ustawy nr 53/2003 ustanawiającej kodeks pracy) z dnia 24 stycznia 2003 r. (*Monitorul Oficial al României*, cz. I, nr 72 z dnia 5 lutego 2003 r.), w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu w postępowaniu głównym (zwanej dalej „kodeksem pracy”), stanowi:

„Prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub ze stosunku pracy istniejących w momencie przejęcia przechodzą w całości na przejmującego”.

Ustawa nr 67/2006

8 Zgodnie z art. 5 ust. 1 Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (ustawy nr 67/2006 o ochronie praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów) z dnia 22 marca 2006 r. (*Monitorul Oficial al României*, cz. I, nr 276 z dnia 28 marca 2006 r., zwanej dalej „ustawą nr 67/2006”):

„Prawa i obowiązki zbywającego, wynikające z indywidualnej umowy o pracę lub mającego zastosowanie układu zbiorowego pracy istniejących w momencie przejęcia, przechodzą w całości na przejmującego”.

Kodeks cywilny

9 Artykuł 1605 Legea nr. 287/2009 privind Codul civil al României (ustawy nr 287/2009 ustanawiającej rumuński kodeks cywilny) z dnia 17 lipca 2009 r. (*Monitorul Oficial al României*, cz. I, nr 511 z dnia 24 lipca 2009 r., zwanej dalej „kodeksem cywilnym") stanowi:

„Przejęcie długu uzgodnione z dłużnikiem staje się skuteczne tylko wtedy, gdy wierzyciel wyrazi na to zgodę".

Postępowanie główne i pytania prejudycjalne

10 ZN był zatrudniony przez GSP Offshore na platformie wiertniczej.

11 Pismem z dnia 21 lutego 2024 r., doręczonym wszystkim pracownikom, w tym ZN, GSP Offshore ogłosiła, że jej personel zostanie przeniesiony do OMV Petrom Energy Solutions SRL (zwanej dalej „OMV Petrom") z powodu przejęcia przedsiębiorstwa zgodnie z porozumieniem zawartym przez te dwie spółki w dniu 8 lutego 2024 r. (zwanego dalej „rozpatrywanym przejęciem"). OMV Petrom stała się zatem nowym pracodawcą tych pracowników.

12 OMV Petrom poinformowała adwokata ZN, że jest zdania, iż roszczenia z tytułu wynagrodzenia należne od GSP Offshore w dniu rozpatrywanego przejęcia za pracę, jaką ZN świadczył dla tej ostatniej spółki przed tym dniem, nadal obciążają wspomnianą spółkę, wobec czego OMV Petrom nie powinna ponosić odpowiedzialności za zapłatę tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia.

13 ZN wniósł do Tribunalul Constanța (sądu okręgowego w Konstancy, Rumunia) powództwo o zasądzenie od GSP Offshore zapłaty wspomnianych roszczeń z tytułu wynagrodzenia.

14 Wyrokiem z dnia 11 października 2024 r. sąd ten oddaliło to powództwo na tej podstawie, że ze względu na rozpatrywane przejęcie wszystkie prawa i obowiązki zbywającego zostały przeniesione na przejmującego, czyli na OMV Petrom, wobec czego GSP Offshore, jako zbywający, została zwolniona z wszelkich zobowiązań do zapłaty żądanych roszczeń z tytułu wynagrodzenia.

15 ZN wniósł apelację od tego wyroku do Curtea de Apel Constanța (sądu apelacyjnego w Konstancy, Rumunia), który jest sądem odsyłającym, podnosząc, że spółka GSP Offshore pozostaje zobowiązana do zapłaty tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia, i powołując się na okoliczność, że OMV Petrom nie przejęła obowiązku zapłaty wspomnianych roszczeń. ZN podważa w ten sposób, że zobowiązania dotyczące tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia zostały przeniesione z GSP Offshore na OMV Petrom.

16 Sąd ten wskazuje, że w innych mających ten sam przedmiot sporach między GSP Offshore a jej innymi byłymi pracownikami tej spółki orzekł on, że spółka ta, jako zbywający, pozostaje zobowiązana do zapłaty niezaspokojonych roszczeń z tytułu wynagrodzenia, ponieważ nie zostały one przeniesione na przejmującego.

17 Wskazuje on, że zgodnie z art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umów o pracę istniejących w momencie przejęcia przedsiębiorstwa przechodzą w całości na przejmującego, wobec czego na mocy tego przepisu w wyniku tego przejęcia doszło do rzeczywistego przejęcia długu. Wspomniany przepis został transponowany do prawa krajowego przez art. 5 ust. 1 ustawy nr 67/2006 oraz przez art. 173 ust. 2 kodeksu pracy.

18 Natomiast ustawodawca rumuński nie wdrożył w uregulowaniach krajowych uprawnienia przewidzianego w art. 3 ust. 1 akapit drugi tej dyrektywy, zgodnie z którym państwa członkowskie mogą ustalić, że po dacie przejęcia przedsiębiorstwa zbywający i przejmujący są wspólnie odpowiedzialni za zobowiązania, które powstały przed dniem przejęcia, wynikające z istniejącej w chwili przejęcia umowy o pracę.

19 W tym kontekście sąd odsyłający powołuje się na wyrok z dnia 5 maja 1988 r., Berg i Busschers (144/87 i 145/87, EU:C:1988:236), w którym Trybunał dokonał wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187, uchylonej i zastąpionej dyrektywą 2001/23.

20 W wyroku tym Trybunał orzekł, że przepis ten należy interpretować w ten sposób, że po dacie przejęcia przedsiębiorstwa zbywający jest wolny od zobowiązań wynikających z umowy o pracę lub ze stosunku pracy z uwagi na sam fakt przejęcia, nawet jeśli pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie nie wyrażą na to zgody lub się temu sprzeciwiają, z zastrzeżeniem jednak uprawnienia państw członkowskich do ustanowienia solidarnej odpowiedzialności zbywającego i przejmującego po dacie przejęcia.

21 Niemniej jednak sąd odsyłający uważa, że oceny Trybunału zawarte we wspomnianym wyroku należy rozumieć w świetle kontekstu stosunków pracy istniejących w chwili wydawania przez ten sąd orzeczenia. Obecnie zaś należy wziąć pod uwagę zarówno rozwój orzecznictwa Trybunału, w szczególności w odniesieniu do pojęcia „przejęcia przedsiębiorstwa” w rozumieniu dyrektywy 2001/23, jak i zmiany w dziedzinie stosunków pracy, które świadczą o tym, że na przepisy tej dyrektywy można by się powołać w celu sprzecznym z celem, do którego ona dąży, a mianowicie w celu pozbawienia pracowników ochrony ich praw w ramach przejęcia przedsiębiorstwa, a nie w celu zagwarantowania tej ochrony.

22 Co się tyczy pojęcia „przejęcia przedsiębiorstwa”, sąd odsyłający twierdzi, że w dniu przyjęcia dyrektywy 77/187 rozwiązanie, zgodnie z którym przejmujący powinien przejąć długi zbywającego powstałe przed przejęciem przedsiębiorstwa, było logiczne, ponieważ przejmujący przejmował zasoby przedsiębiorstwa, umowy i wierzytelności w taki sposób, że mógł zapewnić zapłatę zaspokojonych roszczeń z tytułu wynagrodzenia. Jednakże od tego czasu Trybunał orzekł, w szczególności w wyroku z dnia 11 marca 1997 r., Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141), że przejęcie zespołu pracowników może stanowić przejęcie przedsiębiorstwa bez konieczności przejęcia ogółu aktywów rzeczowych, środków produkcji lub innych składników majątku.

23 Jest zatem możliwe, że przejęcie przedsiębiorstwa wiąże się jedynie z przejęciem pewnej liczby pracowników, z wyłączeniem wszelkich składników majątkowych, jak w sporze przed sądem krajowym, oraz że zbywający zostanie zwolniony ze zobowiązania do zapłaty niezaspokojonych roszczeń z tytułu wynagrodzenia, które zostają przeniesione, bez zgody pracowników, na przejmującego.

24 W odniesieniu do tego sporu sąd odsyłający twierdzi, że z publicznie dostępnych informacji dotyczących OMV Petrom wynika, iż spółka ta posiada kapitał zakładowy w wysokości 2000 lei rumuńskich (RON) (ok. 400 EUR), co nie pozwala na pokrycie roszczeń z tytułu wynagrodzenia należnych wszystkim przejmowanym pracownikom.

25 Zdaniem tego sądu w takim przypadku należy uznać, że cel dyrektywy 2001/23 nie został osiągnięty. Przeciwnie – przepisy art. 3 ust. 1 tej dyrektywy stanowią instrument, za pomocą którego pracownicy zostają pozbawieni gwarancji zapłaty niezaspokojonych roszczeń z tytułu wynagrodzenia.

26 W tym kontekście, po pierwsze, wspomniany sąd zastanawia się, czy może on uznać, że przepis o charakterze ogólnym, taki jak art. 1605 kodeksu cywilnego, który uzależnia przejęcie długu od zgody wierzyciela, stanowi przełożenie do prawa krajowego uprawnienia przewidzianego w art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2001/23.

27 Po drugie, sąd ten przypomina, że art. 8 wspomnianej dyrektywy zezwala państwom członkowskim na stosowanie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników. W tym względzie twierdzi on, że art. 1605 kodeksu cywilnego jest korzystniejszy dla pracownika, który uznawszy, że norma przewidziana w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy tej dyrektywy w rzeczywistości działa na jego niekorzyść, zdecydowałby się na pozwanie zbywającego, a nie przejmującego.

28 Sąd odsyłający zastanawia się zatem, czy w celu zagwarantowania pracownikom możliwości odzyskania roszczeń z tytułu wynagrodzenia niezaspokojonych przez zbywającego przed przejęciem przedsiębiorstwa może on zastosować art. 1605 kodeksu cywilnego, co oznaczałoby, że w braku zgody wierzyciela, czyli pracownika, na przejęcie długu z tytułu wspomnianych roszczeń zbywający nie zostałby uznany za zwolnionego ze zobowiązania do ich zapłaty.

29 Zdaniem tego sądu taką możliwość można by przyjąć w pierwszej kolejności, w sytuacji gdyby uprawnienie państw członkowskich do wdrożenia art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2001/23 mogło zostać transponowane do prawa krajowego za pomocą przepisów o charakterze ogólnym, takich jak przepisy kodeksu cywilnego, a nie wyłącznie za pomocą przepisów szczególnych wyraźnie wskazujących, że mają one na celu transpozycję tej dyrektywy.

30 Gdyby należało uznać, że uprawnienie to nie może zostać wdrożone przez przepis o charakterze ogólnym, w drugiej kolejności powstaje pytanie, czy art. 8 tej dyrektywy pozwala sądom krajowym na stosowanie takiego przepisu o charakterze ogólnym jako przepisu bardziej korzystnego dla pracowników niż przepis przewidziany w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy wspomnianej dyrektywy.

31 W tych okolicznościach Curtea de Apel Constanța (sąd apelacyjny w Konstancy) postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) Czy art. 3 ust. 1 dyrektywy [2001/23] należy interpretować w ten sposób, że:
   a) stoi on na przeszkodzie stosowaniu przepisu ustawy krajowej o charakterze ogólnym, który uzależnia przejęcie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela, w przypadku przejęcia uregulowanego w tej dyrektywie, do zobowiązań zbywającego wynikających z umowy o pracę lub ze stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia, które to zobowiązania są przenoszone na przejmującego;
   b) można uznać, iż odstępstwo przewidziane w akapicie drugim tego ustępu jest ustanowione w przepisie ustawy krajowej o charakterze ogólnym, przyjętej po przyjęciu ustawy transponującej dyrektywę – który to przepis ogólny uzależnia przejęcie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela – czy też odstępstwo to musi zostać ustanowione w drodze szczególnego przepisu ustawowego?

2) W przypadku udzielenia odpowiedzi przeczącej na [dwie części pytania pierwszego], czy art. 8 dyrektywy [2001/23] można interpretować w ten sposób, że zezwala on państwom (w tym sądom) na stosowanie przepisu o charakterze ogólnym, który uzależnia przeniesienie zobowiązań dotyczących roszczeń z tytułu wynagrodzenia powstałych przed przeniesieniem

ze zbywającego na przejmującego od zgody pracownika będącego wierzycielem, jako przepisu korzystniejszego niż art. 3 ust. 1 akapit pierwszy [tej dyrektywy] transponowanej przez szczególną ustawę krajową?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

32 Poprzez pytanie pierwsze sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu – w ramach przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu tej dyrektywy i w odniesieniu do zapłaty niezaspokojonych przez zbywającego roszczeń z tytułu wynagrodzenia – przepisu krajowego, który uzależnia przeniesienie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela, wobec czego przejęcie przez przejmującego zobowiązań zbywającego dotyczących zapłaty tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia byłoby uzależnione od zgody danego pracownika, i czy ma pod tym względem znaczenie to, czy ten przepis krajowy ma charakter ogólny czy szczególny.

33 Należy przypomnieć, że ten art. 3 ust. 1 przewiduje w akapicie pierwszym, iż prawa i obowiązki zbywającego wynikające z umowy o pracę lub ze stosunku pracy istniejącego w momencie przejęcia przechodzą w wyniku tego przejęcia na przejmującego.

34 Ponadto wspomniany art. 3 ust. 1 stanowi w drugim akapicie, że państwa członkowskie mogą ustalić, iż po dacie przejęcia przedsiębiorstwa zbywający i przejmujący są wspólnie odpowiedzialni za zobowiązania, które powstały przed dniem przejęcia, wynikające z umowy o pracę lub o stosunku pracy istniejących w chwili przejęcia.

35 Na wstępie należy zauważyć, że z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym wynika, iż ustawodawca rumuński dokonał transpozycji art. 3 ust. 1 akapit pierwszy dyrektywy 2001/23 zarówno w art. 5 ust. 1 ustawy nr 67/2006, jak i w art. 173 ust. 2 kodeksu pracy, lecz nie wdrożył w tych przepisach krajowych uprawnienia przewidzianego w art. 3 ust. 1 akapit drugi tej dyrektywy.

36 Niemniej jednak sąd odsyłający zastanawia się, czy może uznać, że uprawnienie to zostało wdrożone za pomocą przepisu krajowego o charakterze ogólnym, takiego jak art. 1605 kodeksu cywilnego, który uzależnia przejęcie długu od zgody wierzyciela. Sąd ten skłania się bowiem do uznania, że w ramach rozpatrywanego przejęcia należałoby orzec, iż zobowiązanie do zapłaty roszczeń z tytułu wynagrodzenia należnych zainteresowanemu pracownikowi od zbywającego przed dniem tego przejęcia nie zostało, w braku zgody tego pracownika, przeniesione na przejmującego.

37 W tym względzie w pierwszej kolejności należy przypomnieć, że w pkt 11 wyroku z dnia 5 maja 1988 r., Berg i Busschers (144/87 i 145/87, EU:C:1988:236), Trybunał orzekł w odniesieniu do art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187, który jest w istocie równoważny z art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, że przejęcie przedsiębiorstwa pociąga za sobą z mocy prawa przeniesienie ze zbywającego na przejmującego zobowiązań wynikających dla pracodawcy z umowy o pracę lub ze stosunku pracy, z zastrzeżeniem jednak uprawnienia państw członkowskich do ustanowienia solidarnej odpowiedzialności zbywającego i przejmującego po przejęciu. Trybunał wywiódł z tego, że o ile

państwa członkowskie nie skorzystają z tego uprawnienia, zbywający jest zwolniony ze swoich zobowiązań jako pracodawca już na podstawie samego faktu przejęcia, i że ten skutek prawny nie jest uzależniony od zgody zainteresowanych pracowników.

38 W pkt 12 tego wyroku Trybunał stwierdził, że taka wykładnia jest zgodna z celem realizowanym przez dyrektywę 77/187, polegającym na zapewnieniu ochrony praw pracowniczych w razie zmiany pracodawcy przez umożliwienie pracownikom pozostania w zatrudnieniu u nowego pracodawcy na takich samych warunkach jak te uzgodnione ze zbywającym.

39 Ponadto w pkt 13 wspomnianego wyroku wskazał on, że przewidując takie przeniesienie z mocy prawa zobowiązań wynikających z umowy o pracę, dyrektywa ta wyklucza zasadę – przywołaną przez powodów w postępowaniu głównym w sprawie, w której zapadł tamten wyrok – zgodnie z którą zmiana dłużnika może nastąpić wyłącznie za zgodą wierzyciela. Dodał on, że przyznając państwom członkowskim uprawnienie do ustanowienia solidarnej odpowiedzialności zbywającego i przejmującego po przejęciu, art. 3 ust. 1 akapit drugi wspomnianej dyrektywy pozwala im na pogodzenie zasady przejęcia z mocy prawa zobowiązań wynikających z umowy o pracę z zasadami ich krajowych porządków prawnych.

40 Trybunał orzekł zatem, że art. 3 ust. 1 dyrektywy 77/187 należy interpretować w ten sposób, że po dacie przejęcia przedsiębiorstwa zbywający jest wolny od zobowiązań wynikających z umowy o pracę lub ze stosunku pracy z uwagi na sam fakt przejęcia, nawet jeśli pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie nie wyrażą na to zgody lub się temu sprzeciwiają, z zastrzeżeniem jednak uprawnienia państw członkowskich do ustanowienia solidarnej odpowiedzialności zbywającego i przejmującego po dacie przejęcia (wyrok z dnia 5 maja 1988 r., Berg i Busschers, 144/87 i 145/87, EU:C:1988:236, pkt 14).

41 Jak zaś wynika z pkt 35 niniejszego wyroku, ustawodawca rumuński nie skorzystał w przepisach krajowych, o których mowa w tym punkcie, z tego uprawnienia do ustanowienia solidarnej odpowiedzialności zbywającego i przejmującego na podstawie art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2001/23.

42 W drugiej kolejności należy przypomnieć, że Trybunał orzekł również, iż skorzystanie z praw przyznanych pracownikom przez dyrektywę 2001/23, a w szczególności przez jej art. 3 ust. 1, nie może być uzależnione od zgody ani zbywającego, ani przejmującego, ani przedstawicieli pracowników lub samych pracowników, z jedynym zastrzeżeniem w odniesieniu do tych ostatnich, że dana jest im możliwość swobodnego podjęcia decyzji o niekontynuowaniu stosunku pracy z nowym pracodawcą po wspomnianym przejęciu (zob. podobnie i analogicznie wyroki: z dnia 25 lipca 1991 r., d'Urso i in., C-362/89, EU:C:1991:326, pkt 11; z dnia 24 stycznia 2002 r., Temco, C-51/00, EU:C:2002:48, pkt 35, 36; a także z dnia 26 maja 2005 r., Celtec, C-478/03, EU:C:2005:321, pkt 37).

43 W tym względzie należy zauważyć, że nie wydaje się, by to ostatnie zastrzeżenie miało znaczenie w ramach postępowania głównego. Zgodnie bowiem z informacjami wynikającymi z wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, których potwierdzenie w stosownym przypadku należy do sądu odsyłającego, w niniejszym przypadku zainteresowany pracownik kwestionuje nie kontynuację stosunku pracy z przejmującym, lecz jedynie okoliczność, że w następstwie rozpatrywanego przejęcia zbywający został zwolniony ze zobowiązań dotyczących zapłaty roszczeń z tytułu wynagrodzenia za pracę, jaką ten pracownik świadczył dla tego zbywającego.

44 W trzeciej i ostatniej kolejności z orzecznictwa wynika, że przejęcie przewidziane w art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 obejmuje wszystkie prawa pracownicze, o ile nie są one objęte jednym z wyjątków od stosowania tego przepisu przewidzianych w art. 3 ust. 4 tej dyrektywy (zob. podobnie postanowienie z dnia 28 stycznia 2015 r., Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo), i to niezależnie od tego, czy prawa te powstały po przejęciu przedsiębiorstwa, czy przed przejęciem przedsiębiorstwa (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 7 lutego 1985 r., Abels, 135/83, EU:C:1985:55, pkt 37, 38).

45 Trybunał wyjaśnił również, że w zakresie, w jakim art. 3 ust. 1 akapit drugi wspomnianej dyrektywy upoważnia państwa członkowskie do ustalenia, 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, odpowiedzialność za zaspokojenie obciążeń wynikających z praw pracowniczych istniejących w chwili przejęcia spoczywa w pierwszej kolejności na przejmującym (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 7 lutego 1985 r., Abels, 135/83, EU:C:1985:55, pkt 36).

46 W konsekwencji, biorąc również pod uwagę orzecznictwo przypomniane w pkt 39 i 44 niniejszego wyroku, należy odrzucić znaczenie dla wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 zasady – takiej jak ta, której odpowiada norma zawarta w art. 1605 kodeksu cywilnego – zgodnie z którą dłużnik nie może przenieść swoich długów na osobę trzecią bez zgody swoich wierzycieli, i to również w odniesieniu do przeniesienia zobowiązania do zapłaty roszczeń z tytułu wynagrodzenia należnych zainteresowanemu pracownikowi od zbywającego przed dniem przejęcia przedsiębiorstwa, z zastrzeżeniem jednak uprawnienia państw członkowskich, o którym mowa w art. 3 ust. 1 akapit drugi, do ustanowienia solidarnej odpowiedzialności zbywającego i przejmującego po dacie przejęcia.

47 Co się tyczy w szczególności tego akapitu drugiego, należy podkreślić, że ma on na celu nie odstępstwo od podstawowej zasady ustanowionej w art. 3 ust. 1 akapit pierwszy, zgodnie z którą przejmujący staje się w wyniku przejęcia odpowiedzialny za zobowiązania wynikające z umowy o pracę, lecz umożliwienie uzupełnienia stosowania tej podstawowej zasady poprzez ustalanie, że odpowiedzialność ta może nadal spoczywać, poza przejmującym, na zbywającym.

48 A zatem art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy 2001/23 nie pozwala na podważenie wspomnianej podstawowej zasady, zgodnie z którą zobowiązania wynikające z umowy o pracę przechodzą z mocy prawa na przejmującego, i to nawet jeśli pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie nie wyrażą na to zgody lub się temu sprzeciwiają, jak to wynika z orzecznictwa wskazanego w pkt 40 niniejszego wyroku.

49 Wynika z tego, że przepisu tego nie można w żadnym przypadku wdrożyć za pomocą normy, której skutkiem jest uzależnienie przeniesienia tych zobowiązań od zgody pracownika, i to niezależnie od podkreślonej w pytaniu pierwszym okoliczności, że taka norma jest przewidziana w przepisie krajowym o charakterze ogólnym lub szczególnym.

50 Należy jeszcze zauważyć, że takiej wykładni art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 nie mogą podważyć okoliczności przywołane przez sąd odsyłający we wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym, przypomniane w pkt 21 niniejszego wyroku.

51 Otóż w pierwszej kolejności sąd ten twierdzi, że od czasu wydania wyroku z dnia 5 maja 1988 r., Berg i Busschers (144/87 i 145/87, EU:C:1988:236), orzecznictwo Trybunału dotyczące pojęcia „przejęcia przedsiębiorstwa" zmieniło się, o czym miałby świadczyć wyrok z dnia 11 marca 1997 r., Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141).

52 W tym względzie wystarczy zauważyć, że zasada, zgodnie z którą prawa i obowiązki wynikające z umów o pracę istniejących w chwili przejęcia przedsiębiorstwa przechodzą z mocy prawa na przejmującego, przy czym taki skutek nie może być uzależniony od zgody w szczególności pracowników, jest zasadą utrwaloną w orzecznictwie Trybunału po wydaniu wyroku z dnia 5 maja 1988 r., Berg i Busschers (144/87 i 145/87, EU:C:1988:236), na co wskazuje w szczególności orzecznictwo przytoczone w pkt 42 niniejszego wyroku.

53 W każdym razie, jak wynika z motywu 8 dyrektywy 2001/23, o ile względy pewności i przejrzystości prawa wymagały, aby pojęcie „przejęcia" zostało wyjaśnione w świetle orzecznictwa Trybunału, o tyle takie wyjaśnienie, ujęte w art. 1 ust. 1 lit. b) wspomnianej dyrektywy, nie skutkowało zmianą zakresu stosowania dyrektywy 77/187, a w konsekwencji – dyrektywy 2001/23.

54 W drugiej kolejności sąd odsyłający twierdzi, że rozwój sytuacji w dziedzinie stosunków pracy wskazuje, iż na przepisy dyrektywy 2001/23 można się powołać w celu sprzecznym z celem, do którego dąży ta dyrektywa, a mianowicie w celu pozbawienia pracowników ochrony ich praw w ramach przejęcia przedsiębiorstwa, a nie w celu zagwarantowania tej ochrony.

55 W tym względzie należy przypomnieć, jak wskazano w pkt 38 niniejszego wyroku, że jak wynika z art. 3 tej dyrektywy rozpatrywanego w świetle jej motywu 3, ma ona na celu ochronę pracowników poprzez zapewnienie utrzymania ich praw w wypadku zmiany zatrudniającego przedsiębiorstwa, umożliwiając pracownikom dalsze zatrudnienie u nowego pracodawcy na tych samych warunkach co uzgodnione ze zbywającym. Przedmiotem tej dyrektywy jest zagwarantowanie, na ile to możliwe, ciągłości umów lub stosunków pracy z przejmującym, bez ich zmiany, a to w celu zapobieżenia pogorszeniu sytuacji pracowników, których dotyczy przejęcie, z samego tylko powodu przejęcia (wyrok z dnia 9 września 2020 r., TMD Friction i TMD Friction EsCo, C-674/18 i C-675/18, EU:C:2020:682, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo). Niemniej jednak, jak wynika z pkt 37 i 38 niniejszego wyroku, takie przejęcie, z zastrzeżeniem skorzystania z uprawnienia przewidzianego w art. 3 ust. 1 akapit drugi wspomnianej dyrektywy – niemającego znaczenia w niniejszym przypadku – skutkuje również zwolnieniem zbywającego z jego zobowiązań jako pracodawcy.

56 Jak zaś podnosi Komisja Europejska w uwagach na piśmie, należy przypomnieć, że stosowania uregulowań Unii nie można rozszerzyć tak, aby objąć nim czynności dokonywane w celu uzyskania korzyści przewidzianych w prawie Unii w sposób noszący znamiona oszustwa lub nadużycia. Stosownie do utrwalonego orzecznictwa dowód istnienia praktyki stanowiącej nadużycie wymaga z jednej strony zaistnienia ogółu obiektywnych okoliczności, z których wynika, że pomimo formalnego dochowania warunków przewidzianych we właściwych uregulowaniach Unii cel, jakiemu uregulowania te służą, nie został osiągnięty, a z drugiej strony – wystąpienia subiektywnego elementu w postaci woli uzyskania korzyści wynikającej ze wspomnianych uregulowań Unii poprzez sztuczne wywołanie warunków wymaganych dla jej uzyskania (wyrok z dnia 30 października 2025 r., Mercedes-Benz Bank i Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, pkt 79, 81 i przytoczone tam orzecznictwo).

57 To do sądu krajowego należy ostatecznie ustalenie, czy w zawisłym przed nim sporze miała miejsce praktyka stanowiąca nadużycie, z uwzględnieniem całego stanu faktycznego i wszystkich okoliczności sprawy, w tym tych późniejszych względem czynności, której przypisuje się charakter nadużycia (wyrok z dnia 30 października 2025 r., Mercedes-Benz Bank i Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, pkt 82 i przytoczone tam orzecznictwo).

58 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie pierwszy należy odpowiedzieć, że art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu – w ramach przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu tej dyrektywy i w odniesieniu do zapłaty niezaspokojonych przez zbywającego roszczeń z tytułu wynagrodzenia – przepisu krajowego, który uzależnia przeniesienie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela, wobec czego przejęcie przez przejmującego zobowiązań zbywającego dotyczących zapłaty tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia byłoby uzależnione od zgody danego pracownika, i to niezależnie od tego, czy ten przepis krajowy ma charakter ogólny czy szczególny.

W przedmiocie pytania drugiego

59 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający dąży w istocie do ustalenia, czy art. 8 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że pozwala on na stosowanie – w ramach przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu tej dyrektywy i w odniesieniu do zapłaty niezaspokojonych przez zbywającego roszczeń z tytułu wynagrodzenia – przepisu krajowego, który uzależnia przeniesienie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela, wobec czego przejęcie przez przejmującego zobowiązań zbywającego dotyczących zapłaty tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia byłoby uzależnione od zgody danego pracownika.

60 Ów art. 8 przewiduje, że wspomniana dyrektywa nie narusza prawa państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników, albo do wspierania układów zbiorowych lub układów pomiędzy partnerami społecznymi bardziej korzystnych dla pracowników lub zezwalania na takie układy.

61 W tym względzie należy przypomnieć, że zamiarem tej dyrektywy jest jedynie częściowa harmonizacja dziedziny, którą dyrektywa ta reguluje, zasadniczo poprzez rozszerzenie ochrony zapewnianej pracownikom w sposób autonomiczny przez prawo różnych państw członkowskich także w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa. Dyrektywa ta nie zmierza do ustanowienia jednolitego poziomu ochrony w całej Unii Europejskiej w oparciu o wspólne kryteria (wyrok z dnia 11 września 2014 r., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).

62 Jednakże stosowanie przepisów krajowych korzystniejszych dla pracowników na mocy art. 8 dyrektywy 2001/23 nie może skutkować naruszeniem minimalnej ochrony gwarantowanej pracownikom przez tę dyrektywę, a w szczególności przez jej art. 3 ust. 1, zgodnie z którym prawa i obowiązki wynikające z umowy o pracę przechodzą z mocy prawa na przejmującego (zob. podobnie i analogicznie wyroki: z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 2 marca 2023 r., MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, pkt 51).

63 Stosowanie takich przepisów krajowych nie może również naruszać spójności wspomnianej dyrektywy ani celów, którym ona służy (zob. podobnie i analogicznie wyroki: z dnia 19 listopada 2019 r., TSN i AKT, C-609/17 i C-610/17, EU:C:2019:981, pkt 51; a także z dnia 12 czerwca 2025 r., Tallinna linn, C-219/24, EU:C:2025:442, pkt 48).

64 Nawet zaś przy założeniu, że przepis krajowy uzależniający przeniesienie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela, taki jak art. 1605 kodeksu cywilnego, stanowi przepis korzystniejszy dla pracowników niż art. 3 ust. 1 dyrektywy 2001/23, należy stwierdzić, że stosowanie takiego przepisu krajowego naruszałoby podstawową zasadę leżącą u podstaw tego art. 3 ust. 1, zgodnie z którą przejmujący staje się w wyniku przejęcia odpowiedzialny z mocy prawa za obowiązki wynikające z umowy o pracę, w tym w przypadku, gdy zainteresowani pracownicy nie wyrażają na to zgody lub się temu sprzeciwiają, jak wynika z odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze. W tych okolicznościach stosowanie takiego przepisu krajowego godziłoby w spójność tej dyrektywy oraz w minimalną ochronę gwarantowaną przez nią pracownikom, w szczególności przez wspomniany art. 3 ust. 1.

65 W świetle całości powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że art. 8 dyrektywy 2001/23 należy interpretować w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie stosowaniu – w ramach przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu tej dyrektywy i w odniesieniu do zapłaty niezaspokojonych przez zbywającego roszczeń z tytułu wynagrodzenia – przepisu krajowego, który uzależnia przeniesienie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela, wobec czego przejęcie przez przejmującego zobowiązań zbywającego dotyczących zapłaty tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia byłoby uzależnione od zgody danego pracownika.

W przedmiocie kosztów

66 Dla stron w postępowaniu głównym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed sądem odsyłającym, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż koszty stron w postępowaniu głównym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (dziesiąta izba) orzeka, co następuje:

1) **Artykuł 3 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:

stoi on na przeszkodzie stosowaniu – w ramach przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu tej dyrektywy i w odniesieniu do zapłaty niezaspokojonych przez zbywającego roszczeń z tytułu wynagrodzenia – przepisu krajowego, który uzależnia przeniesienie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela, wobec czego przejęcie przez przejmującego zobowiązań zbywającego dotyczących zapłaty tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia byłoby uzależnione od zgody danego pracownika, i to niezależnie od tego, czy ten przepis krajowy ma charakter ogólny czy szczególny.

2) **Artykuł 8 dyrektywy 2001/23**

należy interpretować w ten sposób, że:

stoi on na przeszkodzie stosowaniu – w ramach przejęcia przedsiębiorstwa w rozumieniu tej dyrektywy i w odniesieniu do zapłaty niezaspokojonych przez zbywającego roszczeń z tytułu wynagrodzenia – przepisu krajowego, który uzależnia przeniesienie zobowiązania między dwoma dłużnikami od zgody wierzyciela, wobec czego przejęcie przez przejmującego zobowiązań zbywającego dotyczących zapłaty tych roszczeń z tytułu wynagrodzenia byłoby uzależnione od zgody danego pracownika.

Podpisy