

mgr Katarzyna Wieczorek
doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej
na Wydziale Prawa i Administracji
Uniwersytetu Warszawskiego

Autoreferat rozprawy doktorskiej

pt. Cross-border transfer of undertaking within the EU

Praca napisana w j. angielskim

Tytuł pracy w j. polskim: Transgraniczne przejście zakładu pracy w Unii Europejskiej

Promotor: prof. ucz., dr hab. Łukasz Pisarczyk

Promotor pomocniczy: dr Agnieszka Zwolińska

Warszawa, listopad 2022 r.

1. Wybór tematu i zakres badań

Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę od dziesięcioleci budzi zainteresowanie nauki prawa, orzecznictwa sądowego oraz praktyki. Mechanizm kontynuacji stosunku pracy, znany z niektórych porządków prawnych i zastosowany w prawie UE, należy do charakterystycznych konstrukcji ochronnych prawa pracy, które w pewien sposób ograniczają swobodę prowadzenia działalności. Zmiany dokonujące się w sferze gospodarczej oraz procesy unifikacyjne, w tym integracja europejska, powodują, że zmiany podmiotów władających zakładami pracy coraz częściej mają wymiar transgraniczny. Jest to zjawisko doniosłe społecznie i prawnie, a jednocześnie nie do końca jeszcze zbadane i opisane, zwłaszcza w polskiej nauce prawa pracy. Powyższe względy zdecydowały o wyborze tematu pracy.

Rozprawa skupia się na fenomenie transgranicznych przejść zakładu pracy w obrębie Unii Europejskiej (z pewnymi odniesieniami do Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii i Wielkiej Brytanii). Takie ograniczenie tematu było spowodowane istnieniem jednolitych ram prawnych, które pozwalają na budowę konstrukcji transgranicznego transferu jednostki gospodarczej. Przyjęta na potrzeby pracy definicja transgranicznego transferu opiera się na konstrukcji przejścia wynikającej z prawa unijnego, która determinuje rozwiązania krajowe, w tym polską regulację przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Cechą wyróżniającą przejścia transgraniczne jest fakt, że dotychczasowy oraz nowy pracodawca „podlegają” innemu prawu właściwemu. Przejście transgraniczne nie jest więc odrębną kategorią prawną. Wykazuje natomiast pewne cechy specyficzne, które w pracy zostały wyeksponowane.

Koncepcję transgranicznego przejścia stosuje się do różnych stanów faktycznych, niezależnie od tego czy dany transfer wiąże się z fizyczną relokacją przedsiębiorstwa przez granicę, czy nie. Rozprawa koncentruje się przede wszystkim na fenomenie przejść relokujących, gdyż takie przekształcenia powodują najdalej idące konsekwencje dla pracowników. Są one wynikiem zmiany zwyczajowego miejsca świadczenia pracy pracowników relokowanych w wyniku przejścia. Rozprawa wyróżnia kilka typów przejść transgranicznych, w tym ze względu na kierunek przejścia relokującego, t.j. relokacje wewnątrzunijne, do Unii Europejskiej, poza Unię Europejską oraz pomiędzy państwami trzecimi. W świetle rozważań doktryny, transgraniczne przejście niewiążące się z relokacją oznacza natomiast przejście (zmianę właścicielską), w wyniku którego do nowego pracodawcy przejmującego przedsiębiorstwo znajdujące się w

innym państwie, stosuje się inne prawo właściwe. Z perspektywy pracowników zmiany te nie są aż tak istotne, ponieważ zwyczajowe miejsce świadczenia pracy nie ulega zmianie, co powoduje, że do stosunków prawnych stosuje się to samo prawo właściwe. Większość zmian w kontekście transgranicznego przejścia niepociągającego za sobą relokacji jest widocznych w sferze prawa gospodarczego, a nie w zakresie stosunków pracy. Dlatego też analizowane były przede wszystkim bardziej skomplikowane sytuacje relokacji przedsiębiorstw lub ich części w wyniku transgranicznego przejścia zakładu pracy.

2. Cele rozprawy i zastosowane metody badawcze

Podstawowym celem badawczym była odpowiedź na pytanie, czy zjawisko transgranicznego przejścia zakładu pracy mieści się w zakresie stosowania prawa unijnego, a jeśli tak, to jakie przepisy krajowe oraz w którym momencie powinny znaleźć w takiej sytuacji zastosowanie. Przeprowadzono analiza stanowiła punkt wyjścia do oceny, czy obowiązujące przepisy zapewniają pracownikom ochronę adekwatną do założeń dyrektywy oraz czy istnieje potrzeba zmian prawnych, w tym prawa unijnego w celu zwiększenia poziomu ochrony.

Analiza prawna została poprzedzona prezentacją procesów, które stanowią najbardziej popularne scenariusze ekonomiczne prowadzące do transgranicznych przejść zakładu pracy. Są to m.in. międzynarodowe fuzje i przejęcia, outsourcing czy offshoring. Celem pracy nie była jednak analiza ekonomiczna tych zjawisk, a jedynie ich prezentacja w kontekście transgranicznych przejść jako potencjalnych oraz popularnych zjawisk, które mogą skutkować zaistnieniem transgranicznych przejść w rozumieniu prawnopracowniczym.

Podstawową metodą badawczą była metoda dogmatyczno-prawna. Analizowane były przepisy prawa UE oraz wybrane przepisy krajowe. Prawo unijne zaprezentowano w perspektywie historycznej, odnosząc się do przyczyn regulacji oraz podejmowanych w różnych okresach badań i prób stworzenia autonomicznej regulacji transferu transgranicznego (ostatecznie próby te zakończyły się niepowodzeniem). Poza dyrektywą 2001/23/WE¹, zbadana została również możliwość zastosowania do przejść transgranicznych innych instrumentów prawnych dostępnych na poziomie unijnym, w tym rozporządzenia Rzym I². Z uwagi na fakt, iż

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 przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów, OJ L 82, 22.3.2001, p. 16–20.

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), OJ L 177, 4.7.2008, p. 6–16.

dyrektywa jest, w przeważającej mierze, instrumentem prawnym o pośrednim zastosowaniu z uwagi na wymóg transpozycji, przeprowadzona została również analiza dostępnych krajowych instrumentów prawnych. W pracy nie było możliwe (ani konieczne) zaprezentowanie wszystkich regulacji krajowych państw członkowskich. Ograniczono się do przedstawienia najważniejszych mechanizmów oraz różnic między systemami krajowymi, które mogą mieć znaczenie w przypadku oceny skutków przejścia. Przy prowadzeniu analizy wykorzystywano dorobek orzecznictwa oraz literaturę przedmiotu. Co do orzecznictwa, centralne miejsce zajmuje orzecznictwo TSUE. Jakkolwiek Trybunał nie wypowiedział się na temat transferów transgranicznych, odegrał kluczową rolę w tworzeniu samej konstrukcji przejścia (m.in. wyroki w sprawach *Spijkers* oraz *Süzen*). W pracy wykorzystano natomiast (co prawda dość nieliczne) orzeczenia sądów krajowych, które odnosiły się bezpośrednio do zjawiska relokacji. Gdy chodzi o dorobek doktryny, jest to głównie literatura obca, gdyż problem przejścia transgranicznego nie był dotychczas szerzej dyskutowany w doktrynie polskiej. W rozprawie wykorzystano najważniejsze monografie poświęcone zjawisku przejść transgranicznych³. Ze względu na niewielką liczbę orzeczeń dotyczących problemu przejść transgranicznych to właśnie literatura i formułowane tam wnioski oraz postulaty stanowiły główny punkt odniesienia oraz źródło inspiracji.

Podstawowym zagadnieniem badawczym była próba odpowiedzi na pytanie, czy i na jakiej podstawie możliwe jest zastosowanie do przejść transgranicznych dyrektywy 2001/23/WE oraz przepisów krajowych, które ją implementują. Kolejnym działaniem była analiza mechanizmu decydującego o prawie właściwym w przypadku przejść transgranicznych. Dopiero na tej podstawie możliwe było przejście do materialnoprawnych skutków przejścia o charakterze transgranicznym (tak w sferze indywidualnych stosunków pracy, jak też instytucji zbiorowego prawa pracy). Struktura pracy została dostosowana do założeń badawczych. Odpowiedź na postawione pytania badawcze wymagała przeprowadzenia analizy w trzech głównych obszarach – (i) konstrukcji (czy transgraniczne przejście jest objęte zakresem stosowania dyrektywy), (ii) prawa właściwego (decydującego, który system prawny znajdzie zastosowanie w danej sytuacji) oraz (iii) skutków prawnych.

³ Wykorzystane zostały następujące monografie: Kania M., *Grenzüberschreitende Betriebsübergänge aus europarechtlicher Sicht, Arbeitsrechtliche Folgen von Betriebsverlagerungen ins Ausland und die Qualifikation von Umsetzungsnormen als Eingriffsrecht zur vollständigen Richtlinienumsetzung*, Baden-Baden 2012; Niksova D., *Grenzüberschreitender Betriebsübergang, Arbeitsrechtliche Fragen bei grenzüberschreitenden Standortverlagerungen*, Wien 2014; Henckel K., *Cross-border transfers of Undertakings, A European Perspective*, Kluwer Law International 2017.

3. Przejście transgraniczne jako konstrukcja objęta zakresem stosowania dyrektywy 2001/23

Punktem wyjścia była odpowiedź na pytanie, czy transfery transgraniczne są objęte zakresem stosowania prawa UE. Na poziomie europejskim były podejmowane działania w celu kodyfikacji kwestii transgranicznego przejścia zakładu pracy. Ostatecznie żadne z nich nie zakończyło się sukcesem, m.in. ze względu na niechętne stanowisko przynajmniej części państw członkowskich.

Ostatecznie odpowiedź na pytanie, czy przepisy dyrektywy 2001/23/WE mogą zostać zastosowane do transgranicznych przejść jest twierdząca, pomimo istnienia pewnych argumentów przeciwnych. Mimo braku wyraźnego odesłania w dyrektywie 2001/23/WE do przejść transgranicznych, należy uznać, że skoro przejście transgraniczne jest jedynie specyficznym podtypem przejścia zakładu pracy (jego części) w rozumieniu prawa UE, przepisy dyrektywy 2001/23/WE powinny znaleźć zastosowanie także do sytuacji transgranicznych. Nie ma wyraźnego argumentu na rzecz tezy, że tego rodzaju przekształcenia (objęte przecież terytorialnym zakresem dyrektywy) zostały przez prawodawcę unijnego wyłączone. Dodatkowo, na korzyść zastosowania dyrektywy 2001/23/WE do przejść transgranicznych przemawia sam cel dyrektywy – ochrony pracowników i ich praw w sytuacji przejścia. Jednocześnie dyrektywa w większości przypadków nie może być stosowana bezpośrednio, a ostatecznie to poszczególne krajowe regulacje implementujące mogą być stosowane do konkretnych scenariuszy przejść transgranicznych. Jednak w kontekście transgranicznym, znalezienie wspólnego instrumentu prawnego okazało się kluczowe dla wyznaczenia zunifikowanych rozwiązań prawnych tego międzynarodowego problemu.

Kolejnym działaniem było ustalenie kręgu przypadków, które można uznać za mieszczące się w zakresie stosowania dyrektywy. Zgodnie z art. 1(2) dyrektywy 2001/23/WE akt ten stosuje się, o ile przedsiębiorstwo, zakład lub część przedsiębiorstwa lub zakładu, który stanowi przedmiot przejścia, położony jest na obszarze objętym zakresem terytorialnym Traktatu. Z tego postanowienia można wysnuć wniosek, zgodnie z którym dyrektywa 2001/23/WE stosuje się do wszelkich przejść zakładu pracy (bez względu na aspekt transgraniczny), które rozpoczynają się na terytorium UE, tj. do przejść z UE poza jej terytorium, a także do przejść wewnątrzunijnych. Oznacza to, że przynajmniej teoretycznie, dyrektywa 2001/23/WE ma zastosowanie również w państwach trzecich jeżeli np. w danym stanie faktycznym pewne

przedsiębiorstwo jest relokowane z UE do takiego państwa. Problemem jest w tym przypadku możliwość zagwarantowania skutku w postaci utrzymania dotychczasowych stosunków pracy. Niezależnie od aktywności legislacyjnej na gruncie UE, nie istnieją instrumenty prawne, które umożliwiłyby narzucenie pewnego unijnego porządku prawnego państwom trzecim.

Problem czy doszło do przejścia transgranicznego powinien być oceniany według kryteriów wynikających z dyrektywy oraz orzecznictwa TS UE, w tym wynikających z tzw. testu *Spijkers* (uzupełnionych kryteriami sformułowanymi w sprawie *Süzen*). Należy przy tym uwzględniać charakter przedsiębiorstwa (zakładu pracy), w tym zwłaszcza faktu jego oparcia w przeważającym stopniu na zasobach materialnych lub pracy ludzkiej. Jednocześnie transgraniczne relokacje wiążą się ze specyficznymi okolicznościami, które muszą być uwzględnione podczas analizy i oceny. Do okoliczności tych należą m.in. problem odległości i potencjalnego nowego „środowiska”, w którym ma funkcjonować transgranicznie relokowane przedsiębiorstwo, zmiana bazy klientów w wyniku relokacji, czy konieczność dłuższej przerwy w działalności przedsiębiorstwa podczas relokacji. W przypadku relokacji transgranicznych większość zasobów materialnych może być nieprzenoszalna, a większość pracowników może nie wyrazić woli przeprowadzki do innego państwa. Na tym tle widoczna jest wzrastająca rola zasobów niematerialnych przedsiębiorstwa, które mogą zostać przejęte w dużo prostszy sposób. Dodatkowo, z ekonomicznego punktu widzenia nierzadko łatwiej jest relokować przedsiębiorstwo oparte na pracy ludzkiej niż na zasobach niematerialnych. W związku z powyższym można dojść do wniosku, że zachowanie kryterium tożsamości przy transgranicznej relokacji przedsiębiorstwa jest znacznie trudniejsze niż przy przejściu wewnątrz krajowym. Nie wpływa to jednak na samą tezę o stosowaniu konstrukcji przejścia.

Podsumowując, jakkolwiek transgraniczne przejścia zakładu pracy są objęte zakresem stosowania dyrektywy, to jednak specyficzny kontekst takich przekształceń może powodować, że rzadziej niż w przypadku przejęć krajowych zostaną spełnione warunki decydujące o zastosowaniu mechanizmów ochronnych.

4. Prawo właściwe dla transgranicznego przejścia zakładu pracy

Następnie, w rozprawie analizowano kwestię prawa właściwego w sytuacji przejść transgranicznych. Celem było wskazanie prawa krajowego, właściwego do oceny skutków przekształceń.

W pracy omówiono różne koncepcje, dla których – w kontekście przejścia transgranicznego – miałyby zostać dokonany wybór prawa właściwego. Stanowią one punkt wyjścia dla poszukiwań właściwego systemu prawnego, który może się różnić w zależności od przyjętej koncepcji. Rozważane koncepcje to: (i) przejście transgraniczne jako osobna kategoria w świetle prawa właściwego, (ii) potraktowanie przejścia transgranicznego jako przepisów wymuszających swoje zastosowanie lub (iii) ujęcie problemu przejścia transgranicznego poprzez indywidualne umowy o pracę pracowników objętych przejściem, tj. transgraniczne przejście nie stanowi osobnej koncepcji prawnej, a dla każdej umowy o pracę pracownika objętego/dotkniętego przejściem z osobna wyznaczane jest prawo właściwe.

Osobna kategoria prawa właściwego jaką byłoby przejście transgraniczne gwarantowałaby spójne, całościowe podejście do wszelkich kwestii prawnych, czy potencjalnych roszczeń powstałych na tle transgranicznej relokacji, obejmując zarówno sferę indywidualnego jak i zbiorowego prawa pracy. Pomimo prób wywodzenia podstawy dla osobnej kategorii prawa właściwego dla przejścia transgranicznego z art. 1(2) dyrektywy 2001/23/WE, rozważania te pozostają w sferze czysto teoretycznej i prowadzą do wniosku, że w obecnym stanie prawnym, na poziomie legislacyjnym UE nie istnieje taka kategoria, pomimo iż stanowiłaby najwłaściwsze, kompleksowe ujęcie zagadnień związanych z transgranicznym przejściem zakładu pracy. Co więcej, taka koncepcja musiałaby stanowić *lex specialis* wobec istniejącego art. 8 rozporządzenia Rzym I regulującego kwestie prawa właściwego dla indywidualnych umów o pracę. W związku z wyżej przedstawionym całkowitym brakiem kodyfikacji wspomnianego rozwiązania, należy pozostawić je w sferze postulatów *de lege ferenda*.

Próby uznania transgranicznego przejścia zakładu pracy za kategorię przepisów wymuszających swoje zastosowanie zostały odrzucone przez większość państw członkowskich. Status ten wiąże się z koniecznością ochrony interesu publicznego za pośrednictwem przepisów wymuszających swoją właściwość, a nie indywidualnych interesów pracowników dotkniętych przejściem. W związku z tym nie można uznać, że całokształt przepisów prawnopracowniczych regulujących transgraniczne przejście stanowiłby przepisy, które wymuszają swoje zastosowanie, a zapewne tylko ich najistotniejsza część z punktu widzenia ochrony rynku pracy mogłaby liczyć na taki status. Odrzucenie tej koncepcji doprowadziło do dalszej analizy rozporządzenia Rzym I pod kątem przepisów regulujących przejście zakładu pracy w wymiarze transgranicznym.

Stwierdzono, że jedyne rozwiązania prawnopracownicze wynikające z rozporządzenia Rzym I opierają się na wyborze prawa właściwego dla umów o pracę (art. 8 rozporządzenia Rzym I).

Zgodnie z tym przepisem dokonuje się wyboru prawa do indywidualnych umów o pracę. Przenosząc tę konstrukcję na przypadek transgranicznego przejścia relokującego, względem każdego pracownika dotkniętego takim transgranicznym procesem, należałoby w indywidualny sposób dokonać wyboru prawa właściwego.

Po dokonaniu wyboru kategorii prawa właściwego, poszukiwane były możliwe oraz najbardziej adekwatne łączniki prawa właściwego. W przypadku transgranicznego przejścia w ujęciu indywidualnych umów o pracę, zgodnie z art. 8 rozporządzenia Rzym I możliwe są cztery łączniki. W braku wyboru prawa dla indywidualnej umowy o pracę przez jej strony, prawo właściwe zostanie wyznaczone zgodnie ze zwyczajowym miejscem świadczenia pracy. Gdyby zaś ten łącznik nie był możliwy do ustalenia, wówczas prawo państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo zatrudniające będzie właściwe, chyba że ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane przez powyższe trzy łączniki.

Przeprowadzona analiza pozwoliła na sformułowanie wniosku, że dzisiejsze ramy prawne przejść transgranicznych nie gwarantują pewności obrotu. Dlatego, nawiązując do poglądów doktryny, sformułowano postulat *de lege ferenda* stworzenia odrębnej kategorii prawa właściwego jaką miałyby stanowić transgraniczne przejście zakładu pracy. Proponowane rozwiązanie mogłoby przybrać kształt nowego przepisu w dyrektywie 2001/23/WE regulującego stosowanie dyrektywy do transgranicznych przejść oraz wybór prawa właściwego na tę okoliczność.

Zmiana prawa właściwego jest zazwyczaj wywołana zmianą miejsca zwyczajowego świadczenia pracy przez pracowników objętych przejściem w wyniku relokacji. W obecnym stanie prawnym nie ma podstaw, aby objąć skutki zbiorowe transgranicznego przejścia zakładu pracy, „starym” prawem właściwym obowiązującym dotychczasowego pracodawcę w dniu przejścia, już po dniu przejścia. Skutki pozostające w indywidualnej sferze (o ile można do nich zastosować prawo właściwe wyznaczone dla indywidualnych umów o pracę), mogą zostać ocenione pod rządami „starego” prawa, o ile ustawodawstwo państwa przyjmującego (państwa nowej siedziby pracodawcy przejmującego) pozwala na wyegzekwowanie zastosowania „starego” porządku w praktyce.

Stosując mechanizm art. 8 rozporządzenia Rzym I można wyznaczyć prawo właściwe jedynie dla zobowiązań w zakresie indywidualnego prawa pracy za pośrednictwem prawa właściwego stosowanego do indywidualnych umów o pracę, co może prowadzić do zróżnicowanego

traktowania poszczególnych pracowników dotkniętych przejściem transgranicznym w sytuacji, gdyby do ich umów o pracę miały zastosowanie różne systemy prawa krajowego. Natomiast zagadnienia zbiorowego prawa pracy nie są uregulowane na poziomie unijnym, co zmusza do oceny tych problemów prawnych z punktu widzenia danego prawa krajowego.

5. Analiza skutków prawnych transgranicznego przejścia zakładu pracy

Kolejną część pracy stanowiła analiza materialnoprawnych skutków przejść transgranicznych. W badaniach koncentrowano się na aspektach specyficznych dla przejść transgranicznych. Zaprezentowane wnioski dotyczyły zarówno sfery indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy oceniane (po ustaleniu prawa właściwego) według prawa państwa pochodzenia lub prawa państwa docelowego.

W sferze indywidualnych konsekwencji przejścia analizowano problem zmian istotnych warunków zatrudnienia, w tym zmian wywołanych relokacją miejsca pracy pracowników. Taka zmiana miejsca pracy wywołana transgraniczną relokacją w skrajnych sytuacjach może wymagać od pracodawcy modyfikacji treści umów o pracę, chyba że strony wcześniej zawarły w umowie o pracę stosowną klauzulę mobilności, zgodnie z wyznaczonym prawem właściwym.

Poruszona została też kwestia, czy pracownik ma obowiązek relokacji, czy też może jedynie zgodzić się na propozycję pracodawcy do podjęcia pracy w nowej lokalizacji. Zarówno w świetle prawa unijnego, jak i rozwiązań krajowych relokacja będzie wymagać zgody pracownika wyrażonej w ramach różnych konstrukcji prawnych (np. porozumienia zmieniającego albo wypowiedzenia warunków pracy i płacy).

Najczęściej zmiana miejsca pracy bez konieczności przeprowadzki pracownika jest możliwa w sytuacji relokacji przygranicznej. Zazwyczaj granice możliwej relokacji pracownika (odległość lub czas dojazdu) są wyznaczone przez orzecznictwo. W sytuacji gdy umowa o pracę zawiera klauzulę mobilności, sąd może jednak stwierdzić, że klauzula nie uwzględniała tak długiego czasu dojazdu, a tym samym nie może być stosowana przez strony po transgranicznym przejściu z uwagi na zbyt dużą uciążliwość dla pracowników. W braku chęci pracowników, którym zaoferowano pracę w nowym państwie, adekwatnym rozwiązaniem wydaje się być zakończenie dotychczasowego stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Niektóre systemy prawne przewidują również możliwość sprzeciwu przeciwko zatrudnieniu u

nowego pracodawcy, jeżeli istnieje możliwość pozostania w zatrudnieniu u pracodawcy dotychczasowego lub rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W sferze zbiorowego prawa pracy badania wykazały wysoki stopień terytorialności układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych o podobnych funkcjach, czy statusie prawnym. Wprawdzie dyrektywa 2001/23/WE zapewnia pewne mechanizmy przejściowego obowiązywania warunków wynikających z porozumienia zbiorowego stosowanego przed przejściem, jednak w praktyce porozumienie zbiorowe samo w sobie nie będzie obowiązywało pracodawcy przejmującego jako niebędącego jego stroną.

W zakresie uprawnień przedstawicieli pracowników, dyrektywa 2001/23/WE gwarantuje zachowanie ich statusu sprzed przejścia zakładu pracy odnosząc się w tym zakresie do wszelkich form reprezentacji pracowników, w tym związków zawodowych oraz rad pracowników. I w tym przypadku zasada terytorialności oraz zróżnicowanie systemów reprezentacji pracowniczej doprowadziły do wniosków, że efekt końcowy jest zależny od kształtu systemu prawnego, który będzie miał w danej sytuacji zastosowanie.

Zasada terytorialności jest silnie obecna przy wielu problemach rozpatrywanych w kontekście transgranicznego przejścia zakładu pracy, natomiast przy aspektach zbiorowych wykazuje się najmniejszą elastycznością z uwagi na wysoki stopień regulacji wewnątrz krajowych. Doprowadziło to do wniosków, że niezależnie od zastosowanego nowego systemu prawnego po relokacji transgranicznej, większości uprawnień wynikłych ze sfery zbiorowego prawa pracy nie będzie można utrzymać po przejściu, a wszelkie wcześniejsze wysiłki partnerów społecznych będą musiały zostać podjęte ponownie w nowych ramach prawnych.

Podsumowując, rozprawa wykazała, że zróżnicowane konsekwencje transgranicznych przejść zakładu pracy będą zależne właśnie od wyznaczonych systemów prawnych mających zastosowanie do umów o pracę poszczególnych pracowników dotkniętych przejściem.

6. Podsumowanie

Przejście transgraniczne nie jest zjawiskiem częstym w praktyce, zwłaszcza z perspektywy polskiego rynku pracy, ale obecnym w europejskim obrocie prawnym, co potwierdzają istniejące przykłady orzecznicze.

Celem pracy było zaprezentowanie zjawiska transgranicznego przejścia zakładu pracy oraz jego wymiaru społecznego, prawnego i praktycznego. Szczególnie istotne było określenie ram prawnych w jakich funkcjonuje transgraniczne przejście zakładu pracy w Unii Europejskiej.

Na podstawie przedstawionej analizy sformułowano następujące wnioski.

Transgraniczne przejście zakładu pracy jest objęte zakresem zastosowania dyrektywy 2001/23/WE, co zapewnia pracownikom dotkniętym takim przejściem prawo do korzystania z ochrony jaką gwarantuje dyrektywa 2001/23/WE. W wymiarze praktycznym natomiast egzekwowanie przepisów dyrektywy 2001/23/WE, pośrednio poprzez krajowe regulacje implementujące dyrektywę 2001/23/WE, okazuje się problematyczne ze względu chociażby na niemożność narzucenia zasad prawa unijnego państwom trzecim. Dodatkowo, w sytuacji przejść transgranicznych spełnienie kryteriów testu *Spijkers* (uzupełnionych kryteriami sformułowanymi w sprawie *Süzen*), tj. zachowanie kryterium tożsamości jest znacznie trudniejsze niż przy przejściu wewnątrz krajowym. Powyższe problemy prowadzą zaś do wniosku, że ochrona transgranicznych przejść zakładu pracy, pomimo objęcia dyrektywą 2001/23/WE, nie zawsze jest wystarczająca.

W zakresie zaś wyznaczenia prawa właściwego w sytuacji przejść transgranicznych, jedyną możliwą do zastosowania jest norma art. 8 rozporządzenia Rzym I wyznaczająca prawo właściwe dla umów o pracę pracowników dotkniętych przejściem. Dzieje się tak, ponieważ kwestia wyboru prawa właściwego w kontekście przejścia transgranicznego nie została skodyfikowana, co prowadzi do konieczności zastosowania ogólnej normy art. 8 rozporządzenia Rzym I.

W zakresie zaś skutków materialnoprawnych transgranicznego przejścia, w wyniku zastosowania art. 8 rozporządzenia Rzym I, można wyznaczyć prawo właściwe dla umów o pracę pracowników dotkniętych przejściem, co pozwoli ocenić zróżnicowane skutki materialnoprawne w sferze indywidualnego prawa pracy (w tym zwłaszcza rozwiązanie umowy o pracę z przyczyny niedotyczącej pracownika). Mechanizm art. 8 rozporządzenia Rzym I nie pozwoli natomiast na wyznaczenie prawa właściwego dla oceny skutków przejścia transgranicznego w sferze zbiorowej, które pozostają jeszcze bardziej zróżnicowane niż skutki w sferze indywidualnego prawa pracy. Zagadnienia zbiorowe (w tym m.in. porozumienia zbiorowe oraz przedstawicielstwa pracowników) już po zajściu przejścia transgranicznego każdorazowo będą musiały być oceniane z perspektywy prawa lokalnego, zgodnie z zasadą terytorialności.

Ze względu na pojawiające się problemy i wątpliwości w pracy zostały sformułowane rozwiązania możliwe do zastosowania w obecnym stanie prawnym, ale również propozycje zmian *de lege ferenda*.