

- 2) Artykuł 25 decyzji ramowej 2008/909, zmienionej decyzją ramową 2009/299, należy interpretować w ten sposób, że w przypadku gdy wykonanie europejskiego nakazu aresztowania wydanego w celu przeprowadzenia postępowania karnego jest uzależnione od gwarancji, o której mowa w art. 5 pkt 3 decyzji ramowej 2002/584, zmienionej decyzją ramową 2009/299, wykonujące nakaz państwo członkowskie może w celu wykonania kary pozbawienia wolności lub środka zabezpieczającego polegającego na pozbawieniu wolności orzeczonych wobec osoby, której dotyczy europejski nakaz aresztowania w wydającym nakaz państwie członkowskim, dostosować wymiar tej kary tylko w ściśle określonych warunkach ustanowionych w art. 8 ust. 2 decyzji ramowej 2008/909, zmienionej decyzją ramową 2009/299.

(<sup>1</sup>) Dz.U. C 276 z 6.8.2018

**Wyrok Trybunału (czwarta izba) z dnia 26 marca 2020 r. (wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Arbeidshof te Gent – Belgia) – ISS Facility Services NV / Sonia Govaerts, Atalian NV, dawniej Euroclean NV**

(Sprawa C-344/18) (<sup>1</sup>)

*(Odesłanie prejudycjalne – Dyrektywa 2001/23/WE – Artykuł 3 ust. 1 – Przejęcie przedsiębiorstw – Ochrona praw pracowniczych – Zamówienie publiczne na usługi sprzątnięcia – Powierzenie części zamówienia dwóm nowym wykonawcom – Przejęcie pracownika przydzielonego do wszystkich części zamówienia)*

(2020/C 215/08)

Język postępowania: niderlandzki

**Sąd odsyłający**

Arbeidshof te Gent

**Strony w postępowaniu głównym**

Strona skarżąca: ISS Facility Services NV

Strona pozwana: Sonia Govaerts, Atalian NV, dawniej Euroclean NV

**Sentencja**

W wypadku przejęcia przedsiębiorstwa przez kilku przejmujących wykładni art. 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 dokonywać w ten sposób, że prawa i obowiązki wynikające z istniejącej w momencie tego przejęcia umowy o pracę przechodzą na każdego przejmującego proporcjonalnie do zadań wykonywanych przez pracownika, pod warunkiem że wynikający z tego podział umowy o pracę jest możliwy lub nie powoduje pogorszenia warunków pracy ani nie stanowi zagrożenia dla gwarantowanej przez tę dyrektywę ochrony praw pracowniczych, czego ustalenie należy do sądu odsyłającego. W wypadku gdyby taki podział okazał się niemożliwy do zrealizowania lub gdyby naruszał prawa tego pracownika, należałoby przyjąć zgodnie z art. 4 wspomnianej dyrektywy, że wynikające z tego ewentualne rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu leżącego po stronie przejmującego, nawet jeśli do rozwiązania dochodzi z inicjatywy pracownika.

(<sup>1</sup>) Dz.U. C 294 z 20.8.2018.