

Pytania prejudycjalne

Czy art. 1 ust. 2 lit. f), art. 11, załącznik I pkt 13 oraz załącznik VII pkt 3 tiret ostatnie dyrektywy Rady 93/42/EWG z dnia 14 czerwca 1993 r. dotyczącej wyrobów medycznych⁽¹⁾ należy interpretować w ten sposób, że dystrybucja wyrobu medycznego klasy 1, który został poddany przez wytwórcę procedurze oceny zgodności i należyście opatrzony oznakowaniem CE, wymaga przeprowadzenia nowej procedury oceny zgodności, gdy dane dotyczące centralnego numeru farmaceutycznego na opakowaniu zewnętrznym wyrobu medycznego zostały zaklejone naklejką, która zawiera dane dotyczące importera i przydzielony mu centralny numer farmaceutyczny, a pozostałe dane pozostają widoczne?

⁽¹⁾ Dz.U. L 169, s. 1.

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht
(Niemcy) w dniu 17 grudnia 2015 r. – Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH przeciwko
Ivanowi Felji**

(Sprawa C-680/15)

(2016/C 118/06)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Bundesarbeitsgericht

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH

Strona pozwana: Ivan Felja

Pytania prejudycjalne

I.

1) Czy art. 3 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r.⁽¹⁾ stoi na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które przewiduje, że w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa lub zakładu wszystkie warunki pracy uzgodnione na zasadzie autonomii woli i indywidualnie w umowie o pracę pomiędzy zbywającym a pracownikiem przechodzą niezmienione na przejmującego, tak jak gdyby on sam je uzgodnił z pracownikiem w indywidualnej umowie, jeżeli prawo krajowe przewiduje na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dopasowania umowy o pracę?

2) W wypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej w odniesieniu do całości pytania lub do określonej grupy warunków pracy indywidualnie uzgodnionych pomiędzy zbywającym a pracownikiem w umowie o pracę:

Czy z zastosowania art. 3 dyrektywy 2001/23/WE wynika, że określone warunki pracy uzgodnione na zasadzie autonomii woli pomiędzy zbywającym a pracownikiem nie przechodzą na przejmującego w postaci niezmienionej i należy dopasować je tylko na podstawie przejęcia przedsiębiorstwa lub zakładu?

3) Jeżeli zgodnie z odpowiedziami Trybunału na pytania pierwsze i drugie uzgodnione indywidualnie w umowie odesłanie, na podstawie którego określone uregulowania układu zbiorowego stają się w sposób dynamiczny częścią umowy o pracę na zasadzie autonomii woli, nie przechodzi w niezmienionej postaci na przejmującego:

a) Czy ma to zastosowanie również wtedy, gdy ani zbywający, ani przejmujący nie są stroną układu zbiorowego ani nie należą do takiej strony, tzn. jeżeli uregulowania układu zbiorowego już przed przejęciem przedsiębiorstwa lub zakładu nie stosowałyby się do stosunku pracy ze zbywającym, gdyby nie zawarto w umowie o pracę porozumienia na zasadzie autonomii woli dotyczącego klauzuli odsyłającej?

b) W przypadku odpowiedzi twierdzącej na to pytanie:

Czy zasada ta obowiązuje także wtedy, gdy zbywający i przejmujący są przedsiębiorstwami z tej samej grupy?

II.

1) Czy w zakresie, w jakim prawo krajowe przewiduje na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dopasowania umowy o pracę, art. 16 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej stoi na przeszkodzie krajowemu uregulowaniu dokonującemu transpozycji dyrektyw 77/187/EWG ⁽¹⁾ lub 2001/23/WE, które przewiduje, że w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa lub zakładu przejmujący jest związany warunkami pracy indywidualnie uzgodnionymi na zasadzie autonomii woli przez zbywającego z pracownikami przed przejęciem zakładu, jak gdyby on sam je uzgodnił, także wtedy, gdy te warunki sprawiają, że określone uregulowania układu zbiorowego, który w przeciwnym razie nie obowiązywałyby w odniesieniu do danego stosunku pracy, w sposób dynamiczny stają się częścią umowy o pracę?

⁽¹⁾ Dyrektywa w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. L 82, s. 16).

⁽²⁾ Dyrektywa w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich, odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U. L 61, s. 26).

**Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożony przez Bundesarbeitsgericht
(Niemcy) w dniu 17 grudnia 2015 r. – Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH przeciwko Vittorii
Graf**

(Sprawa C-681/15)

(2016/C 118/07)

Język postępowania: niemiecki

Sąd odsyłający

Bundesarbeitsgericht

Strony w postępowaniu głównym

Strona skarżąca: Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH

Strona pozwana: Vittoria Graf

Pytania prejudycjalne

I

1) Czy art. 3 dyrektywy Rady 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. ⁽¹⁾ stoi na przeszkodzie uregulowaniu prawa krajowego, które przewiduje, że w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa lub zakładu wszystkie warunki pracy uzgodnione na zasadzie autonomii woli i indywidualnie w umowie o pracę pomiędzy zbywającym a pracownikiem przechodzą niezmienione na przejmującego, tak jak gdyby on sam je uzgodnił z pracownikiem w indywidualnej umowie, jeżeli prawo krajowe przewiduje na rzecz przejmującego zarówno oparte na porozumieniu stron, jak i jednostronne możliwości dopasowania umowy o pracę?

2) W wypadku udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej w odniesieniu do całości pytania lub do określonej grupy warunków pracy indywidualnie uzgodnionych pomiędzy zbywającym a pracownikiem w umowie o pracę:

Czy z zastosowania art. 3 dyrektywy 2001/23/WE wynika, że określone warunki pracy uzgodnione na zasadzie autonomii woli pomiędzy zbywającym a pracownikiem nie przechodzą na przejmującego w postaci niezmienionej i należy dopasować je tylko na podstawie przejęcia przedsiębiorstwa lub zakładu?

3) Jeżeli zgodnie z odpowiedziami Trybunału na pytania pierwsze i drugie uzgodnione indywidualnie w umowie odesłanie, na podstawie którego określone uregulowania układu zbiorowego stają się w sposób dynamiczny częścią umowy o pracę na zasadzie autonomii woli, nie przechodzi w niezmienionej postaci na przejmującego: