

BRİOT

ОПРЕДЕЛЕНИЕ НА СЪДА (седми състав)

15 септември 2010 година \*

По дело C-386/09

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Cour du travail de Bruxelles (Белгия) с акт от 21 септември 2009 г., постъпил в Съда на 30 септември 2009 г., в рамките на производство по дело

**Jhonny Briot**

срещу

**Randstad Interim,**

**Sodexo SA,**

\* Език на производството: френски.

**Съвет на Европейския съюз,**

**СЪДЪТ (седми състав),**

състоящ се от: г-жа R. Silva de Lapuerta, председател на състав, г-н J. Malenovský (докладчик) и г-н T. von Danwitz, съдии,

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,  
секретар: г-н R. Grass,

след като запитващата юрисдикция бе уведомена, че Съдът възнамерява да се произнесе с мотивирано определение съгласно член 104, параграф 3, втора алинея от своя процедурен правилник,

след като заинтересованите субекти, посочени в член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз, бяха поканени да представят становищата си по този въпрос, ако има такива,

след изслушване на генералния адвокат

ПОСТАНОВИ НАСТОЯЩОТО

## Определение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на членове 2—4 от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (ОВ L 82, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20).
  
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-н Briot, от една страна, и агенцията за временна заетост Randstad Interim (наричана по-нататък „Randstad“), дружество Sodexho (наричано по-нататък „Sodexho“) и Съвета на Европейския съюз, от друга, по повод на различни искания на г-н Briot във връзка, първо, с условията, при които той е работил в ресторанта на Съвета в Брюксел по сключен с Randstad договор за временна заетост, и второ, с обстоятелството, че след като Sodexho започва да стопанисва посочения ресторант, г-н Briot не е преназначен в това дружество.

## Правна уредба

### *Правото на Съюза*

- 3 Директива 2001/23 кодифицира Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (ОВ L 61, стр. 26), изменена с Директива 98/50/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 г. (ОВ L 201, стр. 88).
  
- 4 Съгласно член 1, параграф 1, букви а) и б) от Директива 2001/23:
  - „а) Настоящата директива се прилага към всички прехвърляния на предприятия, стопански дейности или обособени части от предприятия или стопански дейности на друг работодател в резултат на юридическо прехвърляне или сливане.
  
  - б) [При спазване на] буква а) и следващите разпоредби на настоящия член по смисъла на настоящата директива прехвърляне е налице, когато има прехвърляне на стопански субект, който запазва своята идентичност, което означава организирано групиране на ресурси с цел извършване на стопанска дейност, независимо от това дали дейността е основна или спомагателна“.

5 Член 2 от Директива 2001/23 предвижда:

„1. По смисъла на настоящата директива:

- а) „прехвърлител“ означава физическо или юридическо лице, което поради прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 престава да бъде работодател по отношение на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност;
- б) „приобретател“; означава физическо или юридическо лице, ко[е]то поради прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 става работодател по отношение на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност;

[...]

2. Настоящата директива не накърнява националното законодателство по отношение на определението за трудов договор или трудово правоотношение.

Независимо от това, държавите членки нямат право да изключват от приложното поле на настоящата директива трудови договори или трудови правоотношения единствено поради някоя от следните причини:

[...]

в) наличие на временно трудово правоотношение по смисъла на член 1, параграф 2 от Директива 91/383/ЕИО и предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност представлява предприятие за временна[...] работа или е част от него, което предприятие за временна работа се явява работодател“.

6 Съгласно член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23:

„Правата и задълженията на прехвърлителя във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения се прехвърлят на приобретателя по силата на прехвърлителната сделка“.

7 Член 4, параграф 1, първа алинея от посочената директива гласи:

„Прехвърлянето на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност само по себе си не представлява основание за уволнения от прехвърлителя или приобретателя. Тази разпоредба не засяга уволненията по икономически, технически или организационни причини, които налагат промени в работната сила“.

### *Национална правна уредба*

8 Разпоредбите на Директива 77/187 са въведени в белгийското право със заключения в рамките на Conseil national du travail Колективен трудов договор № 32 bis от 7 юни 1985 г. за гарантиране на правата на работниците и служителите

в случай на промяна на работодателя при договорно прехвърляне на предприятието и за уреждане на правата на работниците и служителите, които са пре-назначени в случай на придобиване на активите след обявяване на несъстоятелност или на прехвърляне на активите след съдебен конкордат; този колективен трудов договор е обявен за общозадължителен с Кралско постановление от 25 юли 1985 г. (*Moniteur belge* от 9 август 1985 г., г.стр. 11527) и е изменен с Колективен трудов договор № 32 quater от 19 декември 1989 г., който е обявен за общозадължителен с Кралско постановление от 6 март 1990 г. (*Moniteur belge* от 21 март 1990 г., стр. 5114).

9. Що се отнася до персоналия обхват, посоченият колективен трудов договор възприема дадените в Директивата определения „прехвърлител“ и „приобретател“, като освен това предвижда, че:

- по смисъла на този колективен трудов договор „работници и служители“ са лицата, които предоставят работна сила съгласно трудов договор или договор за ученичество,
- приравнени на работници и служители са лицата, които предоставят работна сила на основание, различно от трудов договор, под ръководството на друго лице.

### **Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси**

10. На 1 септември 1998 г. е сключен рамков договор между Генералния секретариат на Съвета и Randstad. Предмет на този договор е предоставянето на разположение, при поискване от Съвета, на временни работници с квалификация на готвач, главен келнер, домакин, сервитьор/келнер и мияч на съдове.

- 11 От 3 септември 1998 г. г-н Briot е предоставен на разположение на Съвета съгласно различни срочни трудови договори, сключени с агенцията за временна заетост Daoust, а по-късно, от 15 януари 2001 г., с Randstad.
- 12 Г-н Briot най-напред работи като мияч на съдове, а от 15 януари 2001 г. — като готвач.
- 13 От 1 януари 2003 г. Съветът променя начина на стопанисване на ресторанта си и поверява неговото управление само на един подизпълнител, Sodexho.
- 14 След сключването на договора Sodexho изпраща писма до дружества Compass Group Belgilux и Iris Cleaning, за да установи кои лица от персонала на тези дружества трябва да бъдат преназначени по силата на колективни трудови договори за гарантиране на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятие.
- 15 Договорът за временна заетост на г-н Briot изтича на 20 декември 2002 г., като Randstad не му предлага договор за временна заетост след тази дата.
- 16 С писмо от 3 юни 2003 г. синдикалната организация на г-н Briot отправя покана до Съвета и до Randstad да изплатят на г-н Briot както обезщетение за прекратяването на правоотношението, обезщетение за неправомерно уволнение и допълнително обезщетение във връзка с предварителното пенсиониране, така и разликата между заплатата на длъжностните лица на Съвета и тази, която е изплатена на г-н Briot.

- 17 С писмо от 29 юли 2003 г. Генералният секретариат на Съвета твърди, че г-н Briot е предоставен на разположение незаконосъобразно, отхвърля твърдението, че получените от същия заплати са недостатъчни, и освен това напомня, че съгласно Решение на Съда от 3 октомври 1985 г. по дело *Tordeur* (232/84, Recueil стр. 3223) гражданскоправната санкция, предвидена в член 31 от Закона от 24 юли 1987 година за временната работа, временната заетост и предоставянето на разположение на работници и служители (*Moniteur belge* от 20 август 1987 г., стр. 12405), не може да бъде налагана на общностните институции.
- 18 След като страните не постигат споразумение, г-н Briot решава да предяви иск пред Tribunal du travail de Bruxelles.
- 19 Tribunal du travail de Bruxelles по-конкретно постановява, че предоставянето на г-н Briot на разположение на Съвета противоречи на посочения закон от 24 юли 1987 г., но на Съвета не може да бъде наложена никаква санкция. Tribunal du travail de Bruxelles също така приема, че доколкото между г-н Briot и Съвета не е сключен трудов договор, от една страна, последният не може да бъде осъден да плати обезщетения поради прекратяването на трудовия договор на г-н Briot, и от друга — правата и задълженията, които произтичат от посочения трудов договор, не са могли да бъдат прехвърлени на Sodexho, когато стопанисването на ресторанта на Съвета е прехвърлено на това дружество.
- 20 На 5 декември 2007 г. г-н Briot подава жалба срещу това решение пред Cour du travail de Bruxelles.
- 21 С решение от 19 януари 2009 г. посоченият съд решава да възобнови обсъждането на въпроса дали е налице прехвърляне на предприятие и какви са евентуалните последици от това. Във връзка с това г-н Briot изтъква, че прехвърлянето на Sodexho от 1 януари 2003 г. на стопанисването на ресторанта на Съвета представлява прехвърляне на предприятие, поради което Sodexho било длъжно да наеме на работа г-н Briot. Той иска решението на първоинстанционния съд да

бъде изменено, в смисъл да бъде постановено, че при липсата на трудов договор между г-н Briot и Съвета правата и задълженията спрямо г-н Briot не са могли да бъдат прехвърлени на Sodexho.

22 При това положение Cour du travail de Bruxelles решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) а) Когато при прехвърляне на предприятие по смисъла на член 1, параграф 1 от Директива 2001/23 се установи, че в прехвърления обект, а именно ресторант на общностна институция, са използвани значителен брой наети за временна заетост работници или служители по силата на рамков договор, сключен с различни агенции за временна заетост, трябва ли агенцията за временна заетост или, при липса на такава, институцията, която контролира и управлява работата на наетите за временна заетост работници или служители, да се счита за работодател прехвърлител по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от същата директива?

б) В случай че качеството на работодател прехвърлител не би могло да се признае нито на агенцията за временна заетост, нито на предприятието ползвател, трябва ли да се счита, че наетите за временна заетост работници или служители не могат да се ползват от гаранциите, предоставени от Директива 2001/23?

2) Трябва ли член 4, параграф 1 от Директива 2001/23 [...] да се тълкува в смисъл, че неподновяването на срочните трудови договори на работниците или служителите, наети за временна заетост, поради прехвърляне на дейността, в която те участват, нарушава предвидената в тази разпоредба забрана, така че към датата на прехвърлянето тези работници или служители трябва да продължат да се считат за предоставени на разположение на ползвателя?

- 3) а) Трябва ли член 3, параграф 1 от Директива 2001/23 [...], евентуално във връзка с член 2, параграф 2, буква в) [от същата], да се тълкува като задължаващ приобретателя да запази трудовото правоотношение с наетите за временна заетост работници или служители, които участват в дейността, предмет на прехвърляне, или които трябва да продължат да се считат за предоставени на разположение на ползвателя към датата на прехвърлянето?
- б) При утвърдителен отговор на този въпрос, трябва ли член 3, параграф 1 [от тази директива] да се тълкува като налагащ сключването на безсрочен трудов договор, в случай че приобретателят не е агенция за временна заетост и не може да сключва трудови договори за временна заетост?“.

## **По преюдициалните въпроси**

### *По втория въпрос*

- <sup>23</sup> С втория си въпрос, който следва да бъде разгледан най-напред, запитващата юрисдикция по същество иска да се установи дали неподновяването на срочните трудови договори на работници или служители, наети за временна заетост, поради прехвърляне на дейността, в която те участват, нарушава предвидената в член 4, параграф 1 от Директива 2001/23 забрана, така че към датата на споменатото прехвърляне тези работници или служители трябва да продължат да се считат за предоставени на разположение на предприятието ползвател.

- 24 Като счита, че отговорът на този въпрос не оставя място за разумно съмнение, в съответствие с член 104, параграф 3, втора алинея от своя процедурен правилник Съдът уведоми запитващата юрисдикция, че възнамерява да се произнесе с мотивирано определение и покани заинтересованите субекти, посочени в член 23 от Статута на Съда на Европейския съюз, да представят становищата си по този въпрос, ако има такива.
- 25 Г-н Briot, белгийското и германското правителство отговарят на отправената от Съда покана. Г-н Briot иска да се проведе съдебно заседание поради важността на поставените въпроси за наетите за временна заетост работници или служители, които са редовно наети от предприятие ползвател. В това отношение той твърди, че положението на наетите за временна заетост работници или служители в службите на ползвател трябва да се разграничава от положение, при което над сто работници или служители са наети нередовно, през период от над три години, в същото предприятие ползвател. В този случай субектът, който представляват наетите за временна заетост работници или служители, може да бъде установен както в рамките на агенцията, така и в рамките на предприятието ползвател. Доколкото това становище все пак се отнася до обстоятелство, което не е свързано с проблема в основата на настоящото преюдициално запитване, то не може да бъде основание Съдът да се отклони от планирания процесуален подход. От своя страна германското и белгийското правителство не възразяват срещу изразеното от Съда намерение да се произнесе с мотивирано определение
- 26 Като начало следва да се напомни, както Съдът нееднократно е постановявал, че Директива 2001/23 води до гарантиране на правата на работниците или служителите в случай на промяна на собственика на предприятието, като им дава възможност да продължат работа при новия работодател при същите условия като уговорените с прехвърлителя (вж. по-конкретно Решение от 27 ноември 2008 г. по дело Jucif, C-396/07, Сборник, стр. I-8883, точка 28 и цитираната съдебна практика). Целта на споменатата директива е във възможно най-голяма степен да се осигури продължаването на действието на договорите или на трудовите правоотношения с приобретателя, без те да бъдат променени, за да не бъдат съответните работници поставени в по-неблагоприятно положение единствено поради извършеното прехвърляне (вж. по аналогия, що се отнася до Директива 77/187, Решение от 17 декември 1987 г. по дело Ny Mølle Kro, 287/86, Recueil, стр. 5465, точка 25 и Решение от 26 май 2005 г. по дело Celtec, C-478/03, Recueil, стр. I-4389, точка 26).

- 27 При това положение, както следва от самия текст на член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23, защитата, която посочената директива има за цел да гарантира, се отнася единствено до работниците или служителите, които имат трудов договор или трудово правоотношение към датата на прехвърлянето.
- 28 По този въпрос относно Директива 77/187 Съдът е постановил, че освен ако в специална разпоредба не е предвидено друго, право да се позовават на тази директива имат само работниците или служителите, които имат трудов договор или трудово правоотношение в сила към датата на прехвърлянето; наличието или липсата на трудов договор или на трудово правоотношение трябва да се преценява съгласно националното право, като обаче е необходимо да бъдат спазени императивните норми на посочената директива относно защитата на работниците и служителите срещу уволнение вследствие на прехвърляне (вж. Решение от 15 юни 1988 г. по дело Bork International и др., 101/87, Recueil, стр. 3057, точка 17).
- 29 Що се отнася до последно посоченото, следва да се отбележи, че съгласно член 4, параграф 1 от Директива 2001/23 прехвърлянето на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност самò по себе си не представлява основание за уволнения от прехвърлителя или приобретателя.
- 30 Следователно за наетите от предприятието работници или служители, чийто трудов договор или трудово правоотношение е прекратен/о, считано от момент преди датата на прехвърлянето, в нарушение на член 4, параграф 1 от Директива 2001/23, трябва да се приеме, че към датата на прехвърлянето те все още са наети от предприятието, поради което в частност задълженията на работодателя спрямо тях се прехвърлят по право от прехвърлителя на приобретателя на основание член 3, параграф 1 от споменатата директива (вж. по аналогия Решение по дело Bork International и др., посочено по-горе, точка 18).
- 31 Видно от акта за преюдициално запитване, считано от 3 септември 1998 г. жалбоподателят в главното производство е предоставен на разположение на Съвета съгласно различни срочни трудови договори, сключени с агенцията за временна заетост Daoust, а по-късно, от 15 януари 2001 г., с Randstad. Неговият

трудова договор с Randstad изтича на 20 декември 2002 г., т.е. преди прехвърлянето от 1 януари 2003 г. на дейността, в която той участва, като предишният работодател на г-н Briot повече не му предлага договор за временна заетост след тази дата. Освен това в преписката по делото няма никакви сведения, че към датата на прехвърлянето между Randstad и г-н Briot е съществувал друг вид трудово правоотношение.

- 32 В това отношение, когато сключва срочен трудов договор, работникът или служителът е напълно наясно, че този трудов договор ще изтече *ipso facto* на датата, определена в договора. Той трябва да очаква още от началния момент на договорното правоотношение, че при изтичането на срока другата страна ще упражни правото си да се позове на прекратяването на действието на договора.
- 33 От изложеното следва, че работникът или служителът поначало няма право на подновяване на срочния трудов договор. Обстоятелството, че моментът на изтичане на такъв договор предхожда датата, предвидена за прехвърлянето на дейността, в която участва работникът или служителът, не може да създаде подобно право.
- 34 Следователно, за да бъде подновен даден договор, е необходимо волеизявленията на работодателя и на работника или служителя отново да съвпадат. От друга страна, в случай на уволнение трудовият договор или трудовото правоотношение се прекратява с едностранно решение на работодателя. Ето защо се налага изводът, че неподновяването на срочен трудов договор за временна заетост, поради липсата на ново съвпадане на волеизявленията на работодателя и на работника или служителя, не може да бъде приравнено на уволнение по смисъла на член 4, параграф 1 от Директива 2001/23 (вж. по аналогия Решение от 4 октомври 2001 г. по дело Jiménez Melgar, C-438/99, Recueil, стр. I-6915, точка 45).
- 35 От предходното следва, че при обстоятелства като тези в главното производство неподновяването на срочен трудов договор, прекратен поради изтичането на срока му в момент преди датата на прехвърляне на дейността, в която участва

съответният нает за временна заетост работник или служител, не нарушава предвидената в член 4, параграф 1 от Директива 2001/23 забрана.

- 36 На последно място, трябва да се уточни, че това решение, доколкото Съдът се произнася единствено по приложимостта на Директива 2001/23, не е пречка нито за защитата, от която нает за временна заетост работник или служител като жалбоподателя в главното производство евентуално може да се ползва срещу злоупотребата с използване на последователни срочни трудови договори, съгласно други разпоредби на правото на Съюза, и по-специално Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 година относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (СЕЕР) (ОВ L175, стр. 43; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 3, стр. 129), нито за тълкуването, което Съдът трябва да даде на последните разпоредби.
- 37 С оглед на изложеното дотук на втория въпрос следва да се отговори, че при обстоятелства като тези в главното производство, когато срочният трудов договор на нает за временна заетост работник или служител е прекратен поради изтичането на уговорения срок в момент преди датата на прехвърляне на дейността, в която участва този работник или служител, неподновяването на посочения договор в резултат от прехвърлянето не нарушава забраната, предвидена в член 4, параграф 1 от Директива 2001/23. Следователно не трябва да се счита, че към датата на това прехвърляне споменатият работник или служител, нает за временна заетост, продължава да е предоставен на разположение на предприятието ползвател.

*По първия и по третия въпрос*

- 38 Доколкото поради изтъкнатите при отговора на втория въпрос причини работникът или служителят, който се намира в положение като това на жалбоподателя в главното производство, не може да се ползва от гаранциите, предвидени в Директива 2001/23, не е необходимо да се дава отговор на първия и на третия въпрос.

## По съдебните разноси

- <sup>39</sup> С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноси. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (седми състав) реши:

**При обстоятелства като тези в главното производство, когато срочният трудов договор на нает за временна заетост работник или служител е прекратен поради изтичането на уговорения срок в момент преди датата на прехвърляне на дейността, в която участва този работник или служител, неподновяването на посочения договор в резултат от прехвърлянето не нарушава забраната, предвидена в член 4, параграф 1 от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности. Следователно не трябва да се счита, че към датата на това прехвърляне споменатият работник или служител, нает за временна заетост, продължава да е предоставен на разположение на предприятието ползвател.**

Подписи