



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

18 юли 2013 година*

„Прехвърляне на предприятия — Директива 2001/23/ЕО — Гарантиране на правата на работниците и служителите — Колективен трудов договор, който се прилага спрямо прехвърлителя и спрямо работника и служителя към момента на прехвърлянето“

По дело C-426/11

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Supreme Court of the United Kingdom (Обединеното кралство) с акт от 10 август 2011 г., постъпил в Съда на 12 август 2011 г., в рамките на производство по дело

Mark Alemo-Herron и др.

срещу

Parkwood Leisure Ltd,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-жа R. Silva de Lapuerta, изпълняващ функцията на председател на трети състав, г-н K. Lenaerts, г-н G. Arestis, г-н J. Malenovský (докладчик) и г-н D. Šváby, съдии,

генерален адвокат: г-н P. Cruz Villalón,

секретар: г-жа L. Hewlett, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 20 септември 2012 г.,

като има предвид становищата, представени:

- за г-н M. Alemo-Herron и др., от г-н T. Linden, barrister, и г-жа L. Prince, advocate,
- за Parkwood Leisure Ltd, от г-н A. Lynch, QC,
- за правителството на Обединеното кралство, от г-жа H. Walker, в качеството на представител,
- за Европейската комисия, от г-н G. Rozet и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 19 февруари 2013 г.,

* Език на производството: английски.

постанови настоящото

Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуване на член 3 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 Alemo-Herron и др. и Parkwood Leisure Ltd (наричано по-нататък „Parkwood“) относно прилагането на колективен трудов договор.

Правна уредба

Право 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, наричана по-нататък „Директива 77/187“).
- 4 Член 3, параграфи 1—3 от Директива 2001/23 гласи:

„1. 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.

Държавите членки могат да приемат разпоредби, съгласно които след датата на прехвърлителната сделка прехвърлителят и приобретателят да бъдат солидарно отговорни за задълженията, възникнали преди датата на прехвърлянето във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения.

2. Държавите членки могат да приемат подходящи мерки, за да гарантират, че прехвърлителят уведомява приобретателя за всички права и задължения, прехвърляни на приобретателя по силата на настоящия член, доколкото тези права и задължения са известни или е трябвало да бъдат известни на прехвърлителя по времето на прехвърлянето. Неизпълнението на задължението за уведомяване на приобретателя от страна на прехвърлителя, за което и да е право или задължение, не се отразява на прехвърлянето на такова право или задължение, както и на правата на всеки работник и служител срещу приобретателя и/или прехвърлителя по отношение на такова право или задължение.

3. След извършване на прехвърлянето, приобретателят продължава да спазва условията на всеки колективен трудов договор по същия начин, както те са били приложими към прехвърлителя по силата на този колективен трудов договор, до датата на прекратяване или изтичане на срока на колективния трудов договор или до датата на влизане в сила или на прилагане на друг колективен трудов договор.

Държавите членки могат да ограничат периода за спазване на тези условия с уговорката, че периодът не може да бъде по-кратък от една година“.

5 Съгласно член 8 от тази директива:

„Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците, както и да насърчават или допускат колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за работниците“.

Правото на Обединеното кралство

6 Директива 77/187 е транспонирана в правото на Обединеното кралство с Правилника за прехвърлянето на предприятия (закрилата на заетостта) от 1981 г. [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981, наричан по-нататък „TUPE“].

7 Член 5, параграф 2, буква а) от TUPE, с който се транспонира съдържанието на член 3, параграф 2 от Директива 2001/23, предвижда:

„Всички права, правомощия и задължения на прехвърлителя, които произтичат от договора или са свързани с него, се прехвърлят на приобретателя по силата на настоящия правилник“.

8 Съгласно националното право страните имат възможността да включат в текста на договора клауза, предвиждаща, че възнаграждението на работниците и служителите ще се определя периодично от организация — трето лице, като National Joint Council for Local Government Services (наричана по-нататък „NJC“), на която работодателят не е член, нито е представляван в нея. В съответствие със системата, която урежда отношенията между социалните партньори в Обединеното кралство, се счита, че този вид колективно споразумение не обвързва страните, освен ако те уговорят друго. При това положение клаузите на подобно колективно споразумение могат да породят действие като условия на индивидуалния трудов договор, сключен между работодателя и работника или служителя. Това може да се постигне, както е настоящият случай, чрез включването на клауза в текста на договора, която предвижда, че работниците и служителите имат право да се ползват от условията, договорени между работодателя и синдиката или от друга организация като NJC. След включването на тези клаузи в договора те пораждат действие като договорни клаузи.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

9 През 2002 г. един от общинските съвети на Лондон, Lewisham London Borough Council (наричан по-нататък „Lewisham“), прехвърля общинското предприятие за отдих и развлечения на частното предприятие CCL Limited (наричано по-нататък „CCL“), като работниците и служителите в тази служба стават съответно работници и служители на предприятието. През май 2004 г. CCL Limited прехвърля посочената служба на Parkwood, което също е предприятие от частния сектор.

10 По времето, когато общинското предприятие за отдих и развлечения е принадлежало на Lewisham, за трудовите договори, сключени между последния и работниците и служителите в това предприятие, са се прилагали условията на труд, договорени в рамките на NJC, организация за колективно трудово договаряне в местния публичен сектор. Обвързването с договорените в рамките на NJC споразумения не следва по силата на закона, а от предвидена в съответния трудов договор клауза, която гласи:

„Докато трае трудовото правоотношение с [Lewisham], условията на труд се уреждат съгласно колективните трудови договори, периодично сключвани от NJC [...], допълнени от споразуменията на местно равнище, сключени от комитетите по договаряне към [Lewisham]“.

- 11 Към момента на прехвърлянето на общинското предприятие за отдих и развлечения на SCL се прилага сключеният в рамките на NJS договор за периода от 1 април 2002 г. до 31 март 2004 г. През май 2004 г. предприятието е прехвърлено на Parkwood.
- 12 Parkwood не участва в NJS и не разполага с никаква възможност за участие в него, тъй като е частно предприятие извън сектора на публичната администрация.
- 13 През юни 2004 г. в рамките на NJS е сключено ново споразумение, което поражда действие с обратна сила, считано от 1 април 2004 г., и се прилага до 31 март 2007 г. Следователно посоченото споразумение е сключено, след като разглежданото предприятие е прехвърлено на Parkwood. Поради това Parkwood счита, че новото споразумение не го обвързва, като уведомява за това работниците и служителите и отказва повишаването на трудовите им възнаграждения, договорено в рамките на NJS за периода от април 2004 г. до март 2007 г.
- 14 Вследствие на отказа на Parkwood да изпълнява споразуменията, сключени в рамките на NJS, работниците и служителите предявят пред Employment Tribunal иск, който е отхвърлен през 2008 г. Те обжалват това решение пред Employment Appeal Tribunal, който уважава жалбата им на 12 януари 2009 г. Parkwood обжалва решението на последния съд пред Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).
- 15 На 29 януари 2010 г. посоченият съд уважава подадената от Parkwood жалба и потвърждава решението на Employment Tribunal, с което е отхвърлен искът на ищците по главното производство. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) приема, че Решение на Съда от 9 март 2006 г. по дело Werhof (C-499/04, Recueil, стр. I-2397), предполага, че член 3, параграф 1 от Директива 77/187 не обвързва приобретателя с никакво колективно споразумение, сключено след прехвърлянето на предприятието.
- 16 Ищците по главното производство подават жалба срещу решението на Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) пред Supreme Court of the United Kingdom, който решава да постави на Съда няколко въпроса относно тълкуването и действието на Директива 2001/23. Всъщност запитващата юрисдикция счита, че въпросът, на който е отговорил Съдът в Решение по дело Werhof, посочено по-горе, не е идентичен с разглеждания в делото по главното производство.
- 17 В това отношение запитващата юрисдикция твърди, че в германското право, разгледано в Решение по дело Werhof, посочено по-горе, е възприета „статична“ концепция за защитата, дължима на работниците и служителите след прехвърляне на предприятие или дейност. В това право се предвижда, че правилата, определени при колективно договаряне, стават част от трудовия договор само със съдържанието, което имат към момента на прехвърляне на предприятието или дейността, и не се актуализират след прехвърлянето.
- 18 За разлика от това въпросът, който се поставя в делото по главното производство, се състои в това да се определи дали държава членка може да се окаже възпрепятствана да предостави съгласно националното договорно право „динамична“ защита на работниците и служителите при прехвърляне на предприятие или дейност, а именно защита, въз основа на която на приобретателя могат да бъдат противопоставени не само колективните трудови договори, които са в сила към момента на разглежданото прехвърляне, но и тези, които са сключени след това.

19 При тези обстоятелства Supreme Court of the United Kingdom решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Когато работник или служител има договорно право срещу прехвърлителя, какъвто е настоящият случай, да се ползва от условия, договаряни и определяни периодично от трето лице, което е организация за колективно договаряне, и това право е признато в националното право по-скоро като динамично, отколкото като статично по естеството си в отношенията между работника или служителя и работодателя прехвърлител, трябва ли да се счита, че член 3 от Директива 2001/23[...], тълкуван във връзка с Решение на Съда по дело Werthof[, посочено по-горе]:

а) изисква, в случай на съответно прехвърляне, за което се прилага [тази директива], това право да бъде защитено и противопоставимо на приобретателя;

или

б) позволява, в случай на съответно прехвърляне, за което се прилага [посочената директива], националните съдилища да приемат, че това право е защитено и противопоставимо на приобретателя;

или

в) забранява, в случай на съответно прехвърляне, за което се прилага [същата директива], националните съдилища да приемат, че това право е защитено и противопоставимо на приобретателя?

2) Когато държава членка е изпълнила задължението си за транспониране във вътрешното си право на минималните изисквания по член 3 от Директива 2001/23, но възниква въпросът дали мерките за транспониране трябва да се тълкуват като превишаващи тези изисквания по такъв начин, че са облагодетелствани защитените работници и служители чрез предоставянето на динамични договорни права срещу приобретателя, трябва ли да се счита, че съдилищата на държавата членка имат правомощието да прилагат националното право при тълкуването на законодателството за транспониране винаги когато посоченото тълкуване не противоречи на общностното право, или трябва да се възприеме друг подход при тълкуването, и при утвърдителен отговор — какъв подход?

3) Като се има предвид, че в настоящия случай работодателят не твърди, че признаването по националното право на динамичното право на работниците и служителите да се ползват от условията, определени при колективно договаряне, би означавало да се накърнят правата на работодателя по член 11 от Европейската конвенция за защита на правата на човека и основните свободи[, подписана в Рим на 4 ноември 1950 г.], има ли националният съд правомощието да прилага поддържаното от служителите тълкуване на [TUPE]?”.

По преюдициалните въпроси

20 Със своите три въпроса, които следва да се разгледат заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 3 от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска държава членка да предвиди възможност в случай на прехвърляне на предприятие като разглеждания в главното производство да бъдат противопоставими на приобретателя клаузи за динамично препращане към колективните трудови договори, приети и сключени след датата на прехвърлянето.

- 21 В самото начало е необходимо да се отбележи, че в отнасящото се до член 3 от Директива 77/187 Решение по дело Werhof, посочено по-горе, се съдържат няколко елемента, релевантни за делото по-главното производство. Наистина последното се отнася до Директива 2001/23, но посочените елементи са изцяло приложими и за него, тъй като с тази директива се кодифицира Директива 77/187, като релевантните разпоредби на член 3 от всяка от двете директиви са формулирани идентично.
- 22 На първо място, следва да се напомни, че в точка 37 от Решение Werhof, посочено по-горе, Съдът е приел, че член 3, параграф 1 от Директива 77/187 трябва да се тълкува в смисъл, че допуска възможността, когато трудовият договор препраща към колективен трудов договор, обвързващ прехвърлителя, приобретателя, който не е страна по подобен колективен трудов договор, да не бъде обвързан от колективни трудови договори, сключени след този, който е бил в сила към момента на прехвърлянето на предприятието.
- 23 По-нататък, от член 8 от Директива 2001/23 следва, че тази директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат закони, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците, както и да насърчават или допускат колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за работниците.
- 24 Относно делото по главното производство е безспорно, както следва от самия текст на втория поставен въпрос, че клаузите, препращащи към колективните трудови договори, приети и сключени след датата на прехвърлянето на съответното предприятие, предоставят динамични договорни права, които се оказват по-благоприятни за работниците и служителите.
- 25 При това положение Директива 77/187 е насочена не само към запазване на интересите на работниците и служителите при прехвърляне на предприятие, но и към осигуряване на справедливо равновесие между интересите на последните, от една страна, и тези на приобретателя, от друга страна. По-специално в нея се уточнява, че приобретателят трябва да бъде в състояние да направи корекциите и промените, които са необходими, за да продължи своята дейност (вж. в този смисъл Решение по дело Werhof, посочено по-горе, точка 31).
- 26 В това отношение следва да се отбележи, че разглежданото в главното производство прехвърляне, е извършено между, от една страна, публичноправно юридическо лице, и от друга страна, частноправно юридическо лице.
- 27 Доколкото става въпрос за прехвърляне на предприятие от публичния към частния сектор, следва да се приеме, че предвид неизбежните разлики, които съществуват между двата сектора по отношение на условията на труд, продължаването на дейността на приобретателя ще наложи важни корекции и промени.
- 28 Впрочем една клауза за динамично препращане към колективните трудови договори, които са приети и сключени след датата на прехвърлянето на съответното предприятие и чието предназначение е да уредят развитието на условията на труд в публичния сектор, може да ограничи значително свободата на действие, която е необходима на един частен приобретател, за да вземе посочените мерки за корекции и промени.
- 29 При това положение подобна клауза може да засегне справедливото равновесие между интересите на приобретателя в качеството му на работодател, от една страна, и тези на работниците и служителите, от друга страна.

- 30 На второ място, важно е да се отбележи, че съгласно постоянната съдебна практика разпоредбите на Директива 2001/23 трябва да се тълкуват при зачитане на основните права, признати с Хартата на основните права на Европейския съюз (наричана по-нататък „Хартата“) (вж. в този смисъл Решение от 27 септември 2012 г. по дело *Cimade и GISTI*, C-179/11, точка 42).
- 31 Несъмнено в това отношение запитващата юрисдикция посочва, че в главното производство не се разглежда правото да не се взема участие в сдружаване. Тълкуването на член 3 от Директива 2001/23 обаче трябва във всички случаи да бъде съобразено с член 16 от Хартата, в който е прогласена свобода на стопанската инициатива.
- 32 Това основно право обхваща по-конкретно свободата на договаряне, както следва от разясненията, които дават насоки за тълкуването на Хартата (ОВ С 303, 2007 г., стр. 17) и които съгласно член 6, параграф 1, трета алинея ДЕС и член 52, параграф 7 от Хартата трябва да се вземат предвид при нейното тълкуване (Решение от 22 януари 2013 г. по дело *Sky Österreich*, C-283/11, точка 42).
- 33 По отношение на член 3 от Директива 2001/23, от него следва, че вследствие на свободата на стопанската инициатива приобретателят трябва да има възможността да изтъкне надлежно своите интереси в процеса на договаряне, в който участва, и да уговаря елементите, които определят развитието на условията на труд на неговите работници и служители, с оглед на бъдещата си икономическа дейност.
- 34 Налага се обаче изводът, че разглежданият в главното производство приобретател няма никаква възможност да участва в съответната организация за колективно договаряне. При тези обстоятелства посоченият приобретател няма възможност нито да изтъкне надлежно своите интереси в процеса на договаряне, нито да уговаря елементите, които определят развитието на условията на труд на неговите работници и служители, с оглед на бъдещата си икономическа дейност.
- 35 При тези обстоятелства свободата на договаряне на посочения приобретател е сериозно ограничена до такава степен, че това ограничение може да засегне самата същност на правото му на свободна стопанска инициатива.
- 36 Все пак член 3 от Директива 2001/23, тълкуван във връзка с член 8 от нея, не може да се тълкува в смисъл, че позволява на държавите членки да приемат мерки, които, при все че са по-благоприятни за работниците и служителите, могат да засегнат самата същност на правото на приобретателя на свободна стопанска инициатива (вж. по аналогия Решение от 6 септември 2012 г., по дело *Deutsches Weintor*, C-544/10, точки 54 и 58).
- 37 Предвид всичко изложено по-горе на трите поставени въпроса следва да се отговори, че член 3 от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска държава членка да предвиди възможност в случай на прехвърляне на предприятие да бъдат противопоставими на приобретателя клаузи за динамично преpraщане към колективните трудови договори, приети и сключени след датата на прехвърлянето, когато последният няма възможност да участва в процеса на договаряне при подобни колективни трудови договори, сключени след прехвърлянето.

По съдебните разноси

- 38 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 (трети състав) реши:

Член 3 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 трябва да се тълкува в смисъл, че не допуска държава членка да предвиди възможност в случай на прехвърляне на предприятие да бъдат противопоставими на приобретателя клаузи за динамично препращане към колективните трудови договори, приети и сключени след датата на прехвърлянето, когато последният няма възможността да участва в процеса на договаряне при подобни колективни трудови договори, сключени след прехвърлянето.

Подписи