



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (десети състав)

6 април 2017 година<sup>1</sup>

„Преюдициално запитване — Социална политика — Директива 2001/23/ЕО — Член 3 — Гарантиране на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия — Колективни трудови договори, приложими към приобретателя и прехвърлителя — Допълнителен срок на предизвестие, предоставен на уволнените работници — Отчитане на прослуженото при прехвърлителя време“

По дело C-336/15

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Arbetsdomstolen (Съд по трудовоправни спорове, Швеция) с акт от 1 юли 2015 г., постъпил в Съда на 6 юли 2015 г., в рамките на производство по дело

**Unionen**

срещу

**Almega Tjänsteförbunden,**

**ISS Facility Services AB,**

СЪДЪТ (десети състав),

състоящ се от: А. Borg Barthet, изпълняващ функцията на председател на десети състав, Е. Levits (докладчик) и F. Biltgen, съдии,

генерален адвокат: Е. Танчев,

секретар: С. Strömholm, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 17 ноември 2016 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Unionen, от U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan и D. Hellman,

— за Almega Tjänsteförbunden и ISS Facility Services AB, от J. Stenmo и J. Hettne,

— за френското правителство, от G. de Bergues, D. Colas и R. Coesme, в качеството на представители,

<sup>1</sup> — Език на производството: шведски.

— за Европейската комисия, от М. Kellerbauer и К. Simonsson, в качеството на представители,  
след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от  
1 февруари 2017 г.,  
постанови настоящото

### Решение

- 1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на 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, 2001 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20).
- 2 Запитването е отправено в рамките на спор между синдикалната организация Unionen, от една страна, и Almega Tjänsteförbunden, организация на работодателите (наричана по-нататък „Almega“), и ISS Facility Services AB, дружество по шведското право (наричано по-нататък „ISS“), от друга страна, във връзка с неотчитането вследствие на прехвърлянето на предприятия на прослуженото при прехвърлителите време на четирима работници.

### Правна уредба

#### *Правото на Съюза*

- 3 Член 1, параграф 1, буква а) от Директива 2001/23 предвижда:

„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“.

- 4 Член 3 от тази директива предвижда:

„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.

[...]

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.

[...]“.

*Разпоредби на шведското право*

- 5 Съгласно член 6 b от lagen (1982:80) om anställningsskydd (Закон (1982:80) за закрила на заетостта), когато се извършва прехвърляне на предприятие, дейност или част от дейност от един работодател на друг, на новия работодател се прехвърлят правата и задълженията, произтичащи от приложимите до момента на прехвърлянето трудови договори и условия на труд.
- 6 Член 28 от lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (Закон (1976:580) за участието на наетите лица във вземането на решения чрез преговори) транспонира в шведското законодателство член 3, параграф 3 от Директива 2001/23, както следва:

„При прехвърлянето на предприятие, дейност или част от дейност от работодател, обвързан от колективен трудов договор, на друг работодател въз основа на прехвърлянето по смисъла на член 6 b от Закон (1982/80), релевантните части на този договор се прилагат към новия работодател, освен когато последният вече е обвързан от друг колективен трудов договор, приложим към прехвърлените работници.

[...]

Когато трудовите договори и условията на труд на работниците и служителите са прехвърлени на нов работодател в съответствие с член 6 b от Закон (1982:80), последният е длъжен да прилага в продължение на една година след прехвърлянето условията на труд, предвидени в колективния трудов договор, приложим за предишния работодател. Посочените условия трябва да се прилагат по същия начин, по който е трябвало да ги прилага предишният работодател. Тези разпоредби не намират приложение при изтичане на действието на колективния трудов договор или в случай че по отношение на прехвърлените работници и служители започне да се прилага нов колективен трудов договор“.

**Спорът в главното производство и преюдициалните въпроси**

- 7 Работниците BSA, JAH, JH и BL са членове на Unionen. BSA е била в трудово правоотношение с Apoteket AB, а JAH, JH и BL — с AstraZeneca AB, преди ISS да стане техен работодател вследствие на прехвърляне на предприятия.
- 8 На 27 юли 2011 г. ISS уволнява BSA по икономически причини и ѝ връчва шестмесечно предизвестие за прекратяване. При уволнението ѝ BSA е навършила 55 години. Тя е работила повече от десет години в Apoteket AB и в ISS.
- 9 На 31 октомври 2011 г. ISS уволнява също по икономически причини тримата други работници — JAH, JH и BL, и им връчва шестмесечни предизвестия за прекратяване, които впоследствие са удължени с пет допълнителни месеца. Към датата на тяхното уволнение те също са навършили 55 години и всеки от тях е работил над десет години в AstraZeneca AB и след това в ISS.
- 10 При прехвърлянето на трудовите правоотношения на четиримата работници на ISS, прехвърлителите, в случая Apoteket AB и AstraZeneca AB, са били обвързани от колективни трудови договори. Според тези договори, когато към датата на уволнението му уволняваният по икономически причини работник или служител е на възраст между 55 и 64 години включително, и е работил без прекъсване в продължение на 10 години, срокът на предизвестие за уволнение се удължава с шест месеца.

- 11 ISS също е било обвързано от колективен трудов договор, в случая колективен трудов договор, сключен между организацията на работодателите Almega и синдикалната организация Unionen. Съгласно този договор уволняваният по икономически причини работник или служител се ползва от същия срок на предизвестие като предвидения при същите условия в прилагашите се към прехвърлителите колективни трудови договори.
- 12 При уволнението им ISS не предоставя на работниците BSA, JAN, JH и BL удължен с шест месеца срок на предизвестие. Всъщност според ISS съответните работници нямат непрекъснато прослужено време от десет години при приобретателя и поради това не отговарят на условията за продължаване на този срок.
- 13 Unionen счита, че този подход нарушава правата на неговите членове. Всъщност ISS е трябвало да вземе предвид прослуженото при прехвърлителите време на всеки от работниците BSA, JAN, JH и BL.
- 14 Сезирана с иск от този синдикат ISS да бъде осъдено да поправи вредите, претърпени от работниците, които то е уволнило, без да продължи срока на тяхното предизвестие, запитващата юрисдикция установява, че в главното производство се повдигат въпроси, свързани с тълкуването на правото на Съюза, по които има съмнения. В това отношение посочената юрисдикция изтъква по-специално че според нея разглежданото дело се различава от делата, по които Съдът вече се е произнесъл и които се отнасят до работници или служители, чиито права са били нарушени веднага след прехвърлянето на тяхното трудово правоотношение, а не повече от година след това, след изтичането на преходен период на закрила.
- 15 При тези обстоятелства Arbetsdomstolen (Съд по трудовоправни спорове, Швеция) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Съвместимо ли е с Директива 2001/23 при прилагането на разпоредба от колективния трудов договор на приобретателя, предвиждаща в случаите, в които определено непрекъснато прослужено време при един работодател представлява условие за удължаване на срока на предизвестие при уволнение, да не се взема предвид прослуженото при прехвърлителя време след изтичането на период от една година от прехвърлянето на предприятието, когато съгласно идентична разпоредба от приложимия за прехвърлителя колективен трудов договор работниците и служителите са имали право това прослужено време да бъде взето предвид?“.

### **По преюдициалния въпрос**

- 16 С въпроса си запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали член 3 от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че при уволнението на работник или служител повече от една година след прехвърлянето на предприятието приобретателят трябва да включва в изчисляването на прослуженото време на работника или служителя, което е от значение за определяне на предизвестията, на което последният има право, прослуженото време на този работник или служител при прехвърлителя.
- 17 В това отношение в самото начало следва да се припомни, че в съответствие със съображения 1 и 3 от Директива 2001/23 тя има за цел да се осигури закрила на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, в частност за да се гарантират техните права.
- 18 Както Съдът многократно е постановявал, посочената директива има за цел да гарантира правата на работниците и 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-специално решение от 27 ноември 2008 г., Juuri,

C-396/07, EU:C:2008:656, т. 28 и цитираната съдебна практика). Целта на посочената директива е да гарантира, доколкото е възможно, продължаването на трудовите договори или правоотношения с приобретателя без изменения, за да не се допуска съответните работници и служители да бъдат поставени в по-малко благоприятно положение единствено поради извършеното прехвърляне (вж. в този смисъл решение от 6 септември 2011 г., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 75 и цитираната съдебна практика).

- 19 Що се отнася до член 3 от Директива 2001/23, Съдът е посочил, че целта на тази директива е също да се осигури справедливо равновесие между интересите на работниците и служителите, от една страна, и тези на приобретателя, от друга страна. Оттук следва по-специално 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 от 11 септември 2014 г., Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, т. 29 и цитираната съдебна практика).
- 20 По-специално, Съдът се е произнесъл по въпросите за признаването на прослуженото време при прехвърляне на предприятия с оглед на изчисляването на имуществени права на прехвърлените по смисъла на тази директива работници и служители (вж. решения от 14 септември 2000 г., Collino и Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, и от 6 септември 2011 г., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 В тези решения Съдът е постановил, че макар само по себе си прослуженото при прехвърлителя време да не представлява право, което прехвърлените работници и служители да могат да противопоставят на приобретателя, това не променя факта, че при необходимост то се използва за определяне на някои имуществени права на работниците и служителите, като при това положение посочените права трябва по принцип да се гарантират от приобретателя по същия начин, както при прехвърлителя (вж. решение Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 69 и цитираната съдебна практика).
- 22 Ето защо, макар да припомня, че по съображения, различни от прехвърлянето на предприятия, и доколкото националното право му позволява това, приобретателят може да измени условията на възнаграждение в неблагоприятна за работниците и служителите насока, Съдът постановява, че член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 77/187/ЕИО 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, 1977 г., стр. 26), чийто текст е по същество идентичен с този на член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23, трябва да се тълкува в смисъл, че при изчисляването на имуществени права приобретателят е длъжен да отчита всички прослужени години на прехвърления персонал, доколкото това задължение е резултат от трудовото правоотношение между този персонал и прехвърлителя, и в съответствие с условията и реда, договорени в рамките на това правоотношение (вж. в този смисъл решение от 14 септември 2000 г., Collino и Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, т. 51 и 52).
- 23 В главното производство е безспорно, че претендираното от Unionen продължаване на срока на предизвестие с шест месеца дава право на получаване на трудовото възнаграждение за шест месеца. Поради това посоченото право на предизвестие, което се определя съгласно условията, предвидени в колективните трудови договори, приложими към работниците и служителите на прехвърлителя при прехвърлянето на предприятия, следва да се квалифицира като право с имуществен характер.
- 24 Това заключение се подкрепя от цитираната по-горе практика на Съда, от която следва изрично, че прослуженото време на работника или служителя при прехвърлителя на предприятие трябва да се отчита при изчисляването не само на възнаграждението на работника или служителя (вж.

решение Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 81), но и на обезщетението при прекратяване на договора (вж. решение от 14 септември 2000 г., Collino и Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, т. 53).

- 25 Всъщност, както отбелязва генералният адвокат в точка 25 от заключението си, правото на подобно обезщетение при прекратяване на договор е сходно с правото на продължаване на срока на предизвестие, което следва да се предостави на работника или служителя при прекратяване на трудовото му правоотношение.
- 26 Макар от гореизложеното да следва, че член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че след прехвърлянето на предприятия при уволнението на работник или служител приобретателят трябва да включва в изчисляването на прослуженото време на работника или служителя, което е от значение за определяне на предизвестие, на което последният има право, прослуженото време на този работник или служител при прехвърлянето, при все това следва да се анализира въпросът дали при разглежданите в главното производство обстоятелства това тълкуване се потвърждава с оглед на член 3, параграф 3, втора алинея от посочената директива.
- 27 Всъщност, както бе припомнено в точка 19 от настоящото решение, за да се осигури справедливо равновесие между интересите на работниците и служителите, от една страна, и тези на приобретателя, от друга, последният може по съображения, различни от прехвърлянето на предприятия, и доколкото националното право му позволява това, да направи корекциите и промените, които са необходими, за да продължи своята дейност.
- 28 Що се отнася до главното производство, от представената на Съда преписка следва, че при транспонирането на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 в националното право шведският законодател е използвал предвидената във втората алинея на тази разпоредба опция. Поради това, когато в момента на прехвърлянето приобретателят вече е обвързан от друг колективен трудов договор, който следователно ще се прилага към прехвърлените работници и служители, неговото задължение да гарантира условията на труд, предвидени в действащия при прехвърлянето колективен трудов договор, от които се ползват прехвърлените работници и служители, е ограничено до период от една година, считано от прехвърлянето на предприятията.
- 29 При все това, макар ISS, което към датите на прехвърляне на предприятията е обвързано от друг колективен трудов договор, след изтичането на едногодишния срок да е имало право по икономически причини, и следователно по съображения, различни от прехвърляне на предприятия, вече да не гарантира условията на труд, предвидени в приложимия към прехвърлените работници или служители колективен трудов договор, от преписката, с която разполага Съдът, обаче не следва, че приобретателят е направил каквато и да е корекция на тези условия на труд в неблагоприятна за прехвърлените работници или служители насока.
- 30 Всъщност според информацията, с която разполага Съдът и която националната юрисдикция следва да провери, колективният трудов договор, приложим към прехвърлените работници и служители от датата на тяхното прехвърляне, не е бил нито прекратен, нито е бил предмет на ново договаряне. Той също не е бил изтекъл и/или заменен от друг колективен трудов договор.
- 31 Ето защо, когато след изтичането на едногодишния срок приобретателят не е променил условията на труд и клаузите на действащия при прехвърлянето колективен трудов договор са формулирани по идентичен начин на предвидените в действащия при приобретателя колективен трудов договор, на работниците и служителите не може да се налагат условия, по-неблагоприятни от приложимите преди прехвърлянето.

- 32 При тези условия доводът на приобретателя, че член 3, параграф 3, втора алинея от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че времето, прослужено от прехвърлените работници и служители преди тяхното прехвърляне, не следва да се взема предвид, не може да се приеме.
- 33 По изложените съображения на поставения въпрос следва да се отговори, че член 3 от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че при обстоятелства като разглежданите в главното производство при уволнението на работник или служител повече от една година след прехвърлянето на предприятието приобретателят трябва да включва в изчисляването на прослуженото време на този работник или служител, което е от значение за определяне на предизвестие, на което последният има право, прослуженото време на посочения работник или служител при прехвърлянето.

### **По съдебните разноски**

- 34 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 разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (десети 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 при обстоятелства като разглежданите в главното производство при уволнението на работник или служител повече от една година след прехвърлянето на предприятието приобретателят трябва да включва в изчисляването на прослуженото време на този работник или служител, което е от значение за определяне на предизвестие, на което последният има право, прослуженото време на посочения работник или служител при прехвърлянето.**

Подписи