



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PEDRO CRUZ VILLALÓN
prezentate la 19 februarie 2013¹

Cauza C-426/11

**Mark Alemo-Herron
Sandra Tipping
Christopher Anderson
Stacey Aris
Audrey Beckford
Lee Bennett
Delroy Carby
Vishnu Chetty
Deborah Cimitan
Victoria Clifton
Claudette Cummings
David Curtis
Stephen Flin
Patience Ijelekhai
Rosemarie Lee
Roxanne Lee
Vivian Ling
Michelle Nicholas
Lansdail Nugent
Anne O'Connor
Shirley Page
Alan Peel
Mathew Pennington
Laura Steward
împotriva
Parkwood Leisure Ltd**

[cerere de decizie preliminară formulată de Supreme Court (Regatul Unit)]

„Transfer de întreprinderi — Menținerea drepturilor lucrătorilor — Directiva 2001/23/CE —
Articolul 3 alineatul (3) — Convenție colectivă aplicabilă cedentului și lucrătorului la momentul
transferului — Clauze dinamice de trimitere la convenții colective prezente și viitoare — Domeniul de
aplicare al Hotărârii Werhof a Curții de Justiție — Dreptul fundamental de asociere în dimensiunea sa
negativă — Libertatea de a desfășura o activitate comercială — Articolele 12 și 16 din Carta drepturilor
fundamentale a Uniunii Europene”

¹ — Limba originală: spaniola.

1. Prin intermediul prezentei trimiteri preliminare, Supreme Court of the United Kingdom formulează trei întrebări referitoare la interpretarea articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23/CE privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități². Instanța de trimitere ridică problema dacă Directiva 2001/23 interzice, permite sau impune ca statele membre să accepte transferul așa-numitelor „clauze dinamice de trimitere la convenții colective”. Aceste clauze, încheiate între lucrători și angajatorul cedent înainte de transferul unei întreprinderi, determină obligarea angajatorului cesionar să se supună condițiilor convenite în cadrul unor convenții colective viitoare, chiar și în cazul în care întreprinderea menționată nu poate participa la negocierea respectivei convenții.

2. Dreptul Regatului Unit a acordat în mod tradițional o marjă extinsă de acțiune actorilor sociali, permițând ca în cursul unui transfer de întreprindere să fie de asemenea transferate clauzele dinamice de trimitere la convenții colective. Astfel, angajatorul cesionar se supune în continuare, aparent fără vreo limită de timp, unor convenții la a căror negociere nu a participat, dar și unor convenții la a căror negociere nu poate participa. În Hotărârea pronunțată în cauza Werhof³, în contextul specific al dreptului muncii german, Curtea a respins ideea că Directiva 2001/23 ar impune statelor membre obligația, în cazul unui transfer de întreprindere, de a garanta transferul unor clauze dinamice de trimitere la convenții colective. Această hotărâre a determinat pronunțarea unor hotărâri contradictorii de către instanțele din Regatul Unit, întrucât unele consideră că hotărârea Curții împiedică transferul oricărei clauze de trimitere dinamice, în timp ce altele consideră că respectiva hotărâre se referă la un caz particular, cel al reglementării germane, care limita domeniul de aplicare al acestor clauze. Supreme Court of the United Kingdom a efectuat această trimitere preliminară pentru ca Curtea să delimiteze domeniul de aplicare al respectivului articol 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, ținând seama de interpretarea dată acestuia în cauza Werhof.

I – Cadrul juridic

A – Cadrul juridic al Uniunii

3. Directiva 2001/23, instrument juridic care înlocuiește Directiva 77/187/CEE⁴, stabilește la articolul 3 din capitolul II, referitor la menținerea drepturilor lucrătorilor, următoarele:

„(1) Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, în cazul unui astfel de transfer, sunt transferate cesionarului.

Statele membre pot prevedea ca, după data transferului, cedentul și cesionarul să fie responsabili, împreună și separat, de obligațiile care au decurs anterior datei transferului dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului.

(2) Statele membre pot adopta măsuri adecvate pentru a se asigura că cedentul notifică cesionarul cu privire la toate drepturile și obligațiile care îi vor fi transferate cesionarului în temeiul prezentului articol, în măsura în care aceste drepturi și obligații sunt sau ar fi trebuit să fie cunoscute de către cedent la data transferului. În cazul în care cedentul nu îndeplinește această condiție de notificare a cesionarului asupra tuturor drepturilor și obligațiilor, aceasta nu afectează transferul unor astfel de drepturi sau obligații și drepturile salariaților în ceea ce privește cesionarul sau cedentul pentru acele drepturi sau obligații.

2 — Directiva Consiliului din 12 martie 2001 (JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

3 — Hotărârea din 9 martie 2006 (C-499/04, Rec., p. I-2397).

4 — Directiva Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți de unități (JO L 61, p. 26).

(3) După transfer, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul aceluși acord, până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective.

Statele membre pot limita perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca această perioadă să nu fie mai mică de un an.

(4)

(a) Cu excepția cazului în care statele membre prevăd altfel, alineatele (1) și (3) nu se aplică drepturilor lucrătorilor la prestații pentru limită de vârstă, invaliditate sau de supraviețuitor, în cadrul unor sisteme suplimentare de pensii ale unor organizații profesionale sau confederative, existente în afara sistemelor legale de securitate socială ale statelor membre.

(b) Chiar și atunci când statele membre nu prevăd, în conformitate cu litera (a), că alineatele (1) și (3) se aplică unor asemenea drepturi, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a proteja interesele lucrătorilor și ale persoanelor care nu mai fac parte din afacerea cedentului la data transferului, cu privire la drepturile care îi îndreptățesc imediat sau în perspectivă să primească prestații de limită de vârstă, inclusiv prestațiile acordate supraviețuitorilor, în cadrul sistemelor suplimentare prevăzute la litera (a).”

4. În articolul 8, Directiva 2001/23 prevede o clauză de armonizare minimă, având următorul cuprins:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile pentru salariați sau de a promova ori de a permite convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali mai favorabile salariaților.”

B – Cadrul juridic național

5. Dreptul Regatului Unit a transpus Directiva 77/187, care a precedat Directiva 2001/23, prin intermediul Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [Regulamentul din 1981 privind transferul întreprinderilor (protecția lucrătorilor)] (denumit în continuare „TUPE”). Articolul 5 TUPE transpune conținutul articolului 3 din Directiva 2001/23 și, în special, dispoziția (2) litera (a) prevede următoarele:

„Toate drepturile, opțiunile și obligațiile cedentului derivate sau având legătură cu contractul sunt transferate în temeiul acestui regulament cesionarului.”

6. Până la pronunțarea de către Curte a Hotărârii Werhof, instanțele de dreptul muncii britanice efectuau o interpretare *dinamică* a Directivei 2001/23 și a dispoziției (2) litera (a) TUPE. În consecință, clauzele contractuale care prevedeau în mod expres o trimitere la convenții colective viitoare încheiate în cadrul unui anumit organism de negociere în domeniul muncii erau, potrivit Directivei și reglementării de transpunere a acesteia, obligatorii pentru angajatorul cesionar ulterior transferului întreprinderii⁵. Întrebați în cadrul ședinței cu privire la acest aspect, atât reprezentantul Parkwood, cât și cel al lucrătorilor au confirmat această informație, recunoscând că era vorba despre o practică contractuală extinsă mai ales în sectorul public.

5 — Aceasta a fost jurisprudența constantă a Employment Appeal Tribunal, astfel cum se reflectă, printre altele, în Hotărârea Whent v Cartledge [1997] IRLR 153 EAT, în Hotărârea BET Catering Service Ltd v Ball & Others EAT 637/96, și în Hotărârea Glendale Grounds Management v Bradley EAT/485/97.

II – Situația de fapt și procedura în fața instanțelor britanice

7. În anul 2002, întreprinderea municipală de agrement din cadrul London Borough de Lewisham a cesionat activitatea sa către CCL Limited, întreprindere din sectorul privat, transferând lucrătorii din cadrul celei dintâi pentru a face parte din efectivele celei din urmă. În mai 2004 CCL Limited a cesionat activitatea sa către Parkwood Leisure Limited (denumită în continuare „Parkwood”), o întreprindere care aparține de asemenea sectorului privat.

8. Cât timp întreprinderea a făcut parte din Borough, contractele de muncă încheiate de aceasta cu lucrătorii beneficiau de condițiile de muncă negociate în cadrul National Joint Council for Local Government Services (denumit în continuare „NJC”), organism de negociere colectivă în sectorul public local. Aplicarea acordurilor negociate în cadrul NJC nu rezultă din lege, ci dintr-o clauză contractuală inclusă în contractul de muncă menționat, care prevedea următoarele:

„În perioada în care sunteți angajat al Consiliului, termenii și condițiile contractului dumneavoastră de muncă vor fi în conformitate cu convențiile colective negociate periodic de NJC [...], completate de convențiile locale încheiate prin intermediul comisiilor de negociere din cadrul Consiliului.”

9. La momentul cesiunii către CCL, era în vigoare convenția încheiată de NJC pentru perioada cuprinsă între 1 aprilie 2002 și 31 martie 2004. În mai 2004 a avut loc transferul întreprinderii către Parkwood.

10. În iunie 2004 s-a ajuns în cadrul NJC la un nou acord, a cărui intrare în vigoare s-a produs retroactiv, de la 1 aprilie 2004, cu efect până la 31 martie 2007. Acordul s-a încheiat, în consecință, ulterior transferului întreprinderii către Parkwood. Pentru acest motiv, Parkwood a ajuns la concluzia că noul acord nu era obligatoriu în privința sa și, prin urmare, a notificat această informație lucrătorilor, cărora le-a refuzat majorarea salarială convenită în cadrul NJC pentru perioada cuprinsă între aprilie 2004 și aprilie 2007.

11. Parkwood nu participă și nu ar putea în niciun caz să participe la NJC, întrucât este o întreprindere privată străină de administrația publică.

12. Refuzul Parkwood de a se supune termenilor conveniți în cadrul NJC a stat la baza formulării de către lucrători a unei acțiuni la Employment Tribunal, care a fost respinsă în 2008. În opinia acestei instanțe, hotărârea Curții pronunțată în cauza Werhof a înlăturat posibilitatea, în cadrul unui transfer de întreprindere, de a transfera clauzele dinamice de trimitere la convenții colective. Împotriva acestei hotărâri în primă instanță s-a declarat apel și aceasta a fost ulterior anulată, în 2009, de Employment Appeal Tribunal, care a considerat că doctrina Werhof nu se aplica unor circumstanțe precum cele reunite în reglementarea britanică.

13. Parkwood a atacat hotărârea Employment Appeal Tribunal la Court of Appeal și a obținut câștig de cauză, această din urmă instanță achiesând, în hotărârea din 2010, la interpretarea directivei și a domeniului de aplicare al Hotărârii Werhof realizată de Employment Tribunal.

14. În final, lucrătorii s-au adresat Supreme Court, care a suspendat judecarea cauzei în vederea formulării prezentei trimiteri preliminare.

III – Procedura în fața Curții și întrebările preliminare

15. La 12 august 2011, în temeiul articolului 267 alineatul (3) TFUE, a fost înregistrată la grefa Curții cererea de decizie preliminară prin intermediul căreia au fost formulate următoarele întrebări:

- „1) În situația în care, precum în prezenta cauză, un lucrător are un drept contractual împotriva cedentului, conform căruia lucrătorul poate beneficia de termenii și de condițiile negociate și stabilite periodic de către un organism terț de negociere colectivă, iar legislația națională prevede că acest drept are o natură dinamică, iar nu statică, atât în raport cu lucrătorul, cât și cu angajatorul cedent, articolul 3 din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 (JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20) coroborat cu Hotărârea din 9 martie 2006, Werhof (C-499/04, Rec., p. I-2397)
- a) impune ca acest drept să fie protejat și opozabil cesionarului în cazul în care are loc un transfer relevant care intră în domeniul de aplicare al directivei sau
 - b) acordă instanțelor naționale competența de a hotărî că acest drept este protejat și este opozabil cesionarului în cazul în care are loc un transfer relevant care intră în domeniul de aplicare al directivei sau
 - c) interzice instanțelor naționale să considere că acest drept este protejat și este opozabil cesionarului în cazul în care are loc un transfer relevant care intră în domeniul de aplicare al directivei?
- 2) În cazul în care un stat membru și-a îndeplinit obligațiile privind transpunerea cerințelor minime prevăzute la articolul 3 din Directiva 2001/23, dar se ridică problema dacă măsurile de punere în aplicare ar trebui interpretate în sensul că depășesc aceste cerințe într-un mod favorabil lucrătorilor protejați deoarece stabilesc anumite drepturi contractuale dinamice împotriva cesionarului, instanțele din statul membru respectiv au dreptul să aplice legislația națională atunci când interpretează măsurile de punere în aplicare, cu condiția însă ca această interpretare să nu fie niciodată contrară legislației comunitare, sau trebuie adoptat un mod diferit de interpretare și, în cazul unui răspuns afirmativ, care este acest mod?
- 3) Instanța națională are dreptul de a adopta în prezenta cauză modul de interpretare a [Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981] susținut de lucrători, având în vedere că angajatorul nu susține că dreptul dinamic al lucrătorilor prevăzut în legislația națională cu privire la termenii și condițiile stabilite în mod colectiv ar constitui o încălcare a drepturilor angajatorului prevăzute la articolul 11 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale?”

16. Au prezentat observații scrise Alemo-Herron și alții, Parkwood și Comisia.

17. În cursul ședinței, care a avut loc la 20 septembrie 2012, și-au expus opiniile reprezentanții Alemo-Herron și alții și cei ai Parkwood, precum și agentul Comisiei.

IV – Prima și a doua întrebare preliminară

18. Prin intermediul primelor două întrebări adresate, la care trebuie să se răspundă împreună, Supreme Court of the United Kingdom solicită să se stabilească dacă articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 impune, permite sau interzice unui stat membru, în contextul unui transfer de întreprindere, transferul clauzelor dinamice de trimitere la convenții colective viitoare. Supreme Court manifestă îndoieli cu privire la domeniul de aplicare al Hotărârii Werhof, pronunțată în anul 2006, în care Curtea a respins o interpretare dinamică a respectivului articol 3 alineatul (3) în cazul unui lucrător german, supus unei clauze statice de trimitere la o anumită convenție colectivă.

19. Există motive suficiente care justifică îndoielile instanței de trimitere. Desigur, Hotărârea Werhof a respins în mod categoric posibilitatea ca Directiva 2001/23 să impună statelor membre transferul de clauze dinamice de trimitere la convenții colective viitoare. Totuși, raționamentul Curții a fost puternic condiționat de circumstanțele specifice ale aceluși caz, semnificativ diferite de cele expuse în cauza pendinte în prezent la Supreme Court. De asemenea, dificultățile ridicate de trimiterea dinamică la convenții colective viitoare în prezenta cauză nu sunt expuse în aceiași termeni precum în cauza Werhof, întrucât Parkwood, spre deosebire de angajatorul cesionar al domnului Werhof, este o întreprindere privată care a achiziționat o întreprindere inițial publică. În consecință, Parkwood nu poate în niciun caz să participe sau să influențeze indirect procesul de negociere colectivă desfășurat în cadrul NJC, organism rezervat exclusiv negocierii colective din sectorul public municipal.

20. Având în vedere aceste diferențe, vom analiza, în primul rând și în detaliu, cuprinsul literal al Directivei 2001/23 și al Hotărârii Werhof. În continuare ne vom limita la diferențele de fapt și de drept dintre cauza Werhof și cea prezentă și avansăm deja înclinația pentru cea de a doua interpretare a directivei propusă de Supreme Court, și anume aceea potrivit căreia statelor membre nu le este interzis să permită, în temeiul Directivei 2001/23 și în contextul unui transfer de întreprindere, transferul unor clauze dinamice de trimitere la convenții colective viitoare. Cu toate acestea și în acord cu cele dispuse în Hotărârea Werhof, acțiunea statelor nu poate contraveni drepturilor fundamentale protejate de Uniune, aspect asupra căruia ne vom opri în cadrul răspunsului la a treia întrebare preliminară.

A – Directiva 2001/23, aplicarea convențiilor colective în contextul unui transfer de întreprindere și marja de acțiune a statelor membre

21. Directiva 2001/23, care a înlocuit Directiva 77/187, are ca obiectiv protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a garanta că drepturile acestora sunt menținute⁶. Printre alte măsuri, directiva asigură, potrivit articolului 3, menținerea drepturilor și obligațiilor cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau un raport de muncă existent la data transferului, după transferul întreprinderii. Astfel cum a avut ocazia să sublinieze Curtea, dispoziția respectivă are ca scop să asigure menținerea tuturor condițiilor de muncă, inclusiv a celor convenite într-o convenție colectivă, în conformitate cu voința părților contractante din convenția colectivă, iar aceasta în pofida transferului întreprinderii⁷.

6 — A se vedea, printre altele, Hotărârea din 10 februarie 1988, Tellerup, denumită „Daddy’s Dance Hall” (324/86, Rec., p. 739, punctul 9), Hotărârea din 25 iulie 1991, D’Urso și alții (C-362/89, Rec., p. I-4105, punctul 9), și Hotărârea din 12 noiembrie 1992, Watson Rask și Christensen (C-209/91, Rec., p. I-5755, punctul 26).

7 — A se vedea, printre altele, Hotărârea D’Urso și alții, citată anterior, punctul 9, Hotărârea din 12 noiembrie 1998, Europièces (C-399/96, Rec., p. I-6965, punctul 37), și Hotărârea din 27 noiembrie 2008, Juuri (C-396/07, Rep., p. I-8883, punctul 33).

22. Astfel cum a evidențiat în mod corect Comisia, articolul 3 din Directiva 2001/23 nu este o dispoziție exhaustivă, ci o prevedere care reflectă un echilibru între protecția lucrătorului și interesele angajatorului cesionar. Astfel, alineatul (1) al doilea paragraf al acestuia permite statelor membre să stabilească răspunderea solidară a cedentului și a cesionarului cu privire la obligațiile care decurg dintr-un contract de muncă. De asemenea, alineatul (3) al doilea paragraf, referitor la efectele convențiilor colective, permite statelor membre să limiteze perioada de menținere a condițiilor de muncă, sub rezerva ca această perioadă să nu fie mai mică de un an.

23. Astfel cum s-a arătat în mai multe rânduri, menținerea drepturilor și obligațiilor care decurg din contractul de muncă în vigoare la momentul transferului, inclusiv a celor derivate din convenția colectivă aplicabilă raportului de muncă, este o menținere *condiționată*. Astfel, statele membre păstrează competențe extinse de acțiune în cadrul transpunerii și aplicării Directivei 2001/23. Aceasta se datorează faptului că directiva urmărește, astfel cum a subliniat Curtea, numai „o armonizare parțială a materiei în cauză”⁸. Directiva „nu pretinde instaurarea unui nivel de protecție uniform pentru toată [Uniunea] în funcție de criteriile comune”, ci asigurarea că lucrătorul interesat „este protejat în raporturile sale cu cesionarul în același mod în care era protejat în raporturile sale cu cedentul, în temeiul normelor juridice ale statului membru în cauză”⁹.

24. Aceste competențe de acțiune ale statelor membre apar mai accentuate, presupunând că ar fi posibil, în articolul 8 din Directiva 2001/23, în care se constată că directiva „nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile pentru salariați”¹⁰. În plus, în articolul 8 menționat se adaugă în continuare și în mod deosebit de relevant din perspectiva prezentei cauze că directiva nu afectează nici posibilitatea statelor membre de „a promova ori de a permite convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali mai favorabile salariaților”¹¹.

25. Ajunși în acest punct, se impune examinarea conținutului articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, care face obiectul întrebărilor adresate de Supreme Court. Dispoziția prevede că cesionarul va menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul aceluși acord, „până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective.” Limbajul imperativ al dispoziției ar putea justifica îndoielile instanței de trimitere, pe care o determină să deducă din acesta o interdicție a oricărei protecții dinamice, în temeiul căreia convenția în vigoare la momentul transferului sau convențiile ulterioare guvernează raportul de muncă dintre lucrător și concesionar. Totuși, această înțelegere a dispoziției nu poate nici să ignore prevederile articolului 8 din directivă, care abilitază în mod expres statele membre nu numai să adopte măsuri mai favorabile pentru lucrători, ci și să permită „aplicarea” unor convenții colective mai favorabile pentru lucrători.

26. Acesta este momentul în care trebuie să ne concentram pe Hotărârea Curții pronunțată în cauza Werhof, citată anterior, al cărei conținut pare să se poziționeze împotriva oricărui transfer de clauze dinamice de trimitere la convenții colective viitoare. Totuși, astfel cum vom arăta în continuare, această interpretare a hotărârii nu ține seama nici de circumstanțele de fapt ale cauzei în care a fost pronunțată, nici de obiectivele finale ale Directivei 2001/23.

8 — A se vedea, printre altele, Hotărârea Watson Rask și Christensen, citată anterior, punctul 27, și Hotărârea din 6 noiembrie 2003, Martin și alții (C-4/01, Rec., p. I-12859, punctul 41).

9 — *Ibidem*.

10 — Dispoziții mai favorabile care includ, astfel cum afirmă Curtea, interpretarea acestora de către instanțele naționale, astfel cum se întâmplă în prezenta cauză. În acest sens, a se vedea Hotărârea din 16 decembrie 1992, Katsikas și alții (C-132/91, C-138/91 și C-139/91, Rec., p. I-6577), punctul 40.

11 — De notat că acest fragment este una dintre noutățile introduse de Directiva 2001/23 în raport cu Directiva 77/187/CEE, care a precedat-o și al cărei articol 7 se limita să declare că „[p]rezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile pentru salariați”.

B – Hotărârea Werhof

27. Motivul pentru care se impută Hotărârii Werhof o respingere directă a protecției dinamice a condițiilor de muncă convenite în convenții viitoare se datorează circumstanțelor de fapt și de drept particulare ale cauzei. Domnul Werhof era un lucrător german din sectorul metalurgic al cărui contract de muncă în vigoare la momentul transferului conținea o clauză statică de trimitere la o convenție colectivă. Cu alte cuvinte, contractul de muncă al domnului Werhof se referea la condițiile salariale convenite într-o convenție colectivă specifică și aflată în vigoare la momentul transferului¹². Pe de altă parte, Republica Federală Germania invocase posibilitatea pe care Directiva 2001/23 o conferă statelor membre în articolul 3 alineatul (3) al doilea paragraf, limitând astfel aplicabilitatea convențiilor în vigoare la momentul transferului la o perioadă maximă de un an¹³.

28. În consecință, cauza Werhof este condiționată de două circumstanțe de importanță specială care explică raționamentul Curții: o clauză statică de trimitere la o convenție colectivă concretă și o limitare *ex lege* a duratei efectelor convențiilor ulterioare transferului. În aceste circumstanțe, domnul Werhof solicita, în temeiul articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, o protecție dinamică menită să îi permită să invoce convenția colectivă ulterioară convenției aflate în vigoare la momentul transferului, în pofida faptului că contractul său nu conținea nicio clauză dinamică. În consecință, nu este surprinzător răspunsul negativ al Curții la pretențiile domnului Werhof.

29. Astfel, Curtea și-a început argumentația subliniind faptul că clauza de trimitere la convenția colectivă conținută de contractul de muncă al domnului Werhof era statică. În consecință, „o clauză de trimitere la o convenție colectivă nu poate avea un domeniu de aplicare mai mare decât *convenția la care face trimitere*”¹⁴. Aceeași idee este reflectată prin trimiterea făcută de Curte la articolul 3 alineatul (2) din directivă, care stabilește limitări ale principiul aplicabilității „*convenției colective la care face trimitere* contractul de muncă”¹⁵. Cu alte cuvinte, Curtea exclude posibilitatea ca directiva să impună o protecție dinamică în cazul în care contractul de muncă în vigoare la momentul transferului ar conține clauze de trimitere la o convenție colectivă specifică. Pe scurt, este clar că Directiva 2001/23 *nu transformă* clauzele statice în vigoare la momentul transferului în clauze dinamice.

30. În continuare, Curtea a subliniat că Republica Federală Germania ar fi limitat perioada de menținere a condițiilor de muncă, astfel cum permitea Directiva 2001/23 în articolul 3 alineatul (3) al doilea paragraf¹⁶. Faptul că statul membru ar fi utilizat această prerogativă este important, întrucât, astfel cum arată Curtea, este vorba despre o limitare „subsidiară”, pentru cazul în care în termenul minim de un an nu s-ar fi produs niciuna dintre situațiile menționate în alineatul (3) (rezilierea sau expirarea convenției colective existente, intrarea în vigoare sau aplicarea unei alte convenții colective)¹⁷. În consecință, chiar și în ipoteza în care contractele ar conține trimiteri dinamice la convenții colective în vigoare și viitoare, statele membre ar menține în continuare posibilitatea de a limita aceste efecte, asigurându-le aplicarea minimă timp de un an. Aceasta este tocmai situația reglementării germane din cauza Werhof.

12 — Pentru o descriere detaliată a faptelor aflate la originea cauzei Werhof, a se vedea concluziile prezentate în respectiva cauză de avocatul general Ruiz-Jarabo Colomer, punctele 16-23.

13 — A se vedea concluziile citate la nota anterioară, punctele 14 și 15. Cu privire la cadrul juridic german aplicabil situației domnului Werhof, a se vedea analiza efectuată de Rémy, P., „Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert”, în *Droit Social*, nr. 3, 2007, p. 342-346.

14 — Hotărârea Werhof, citată anterior, punctul 28 (sublinierea noastră).

15 — *Ibidem* (sublinierea noastră).

16 — Hotărârea Werhof, citată anterior, punctul 30.

17 — Hotărârea Werhof, citată anterior.

31. Din toate cele ce precedă rezultă că Hotărârea Werhof nu a declarat, în general, incompatibilitatea cu directiva a menținerii efectelor clauzelor dinamice de trimitere la convenții colective viitoare. Hotărârea Werhof exclude numai o înțelegere în sensul că directiva *ar impune* statelor membre o protecție dinamică chiar și atunci când contractul conține o clauză de trimitere statică, cu atât mai mult în cazul în care statul membru afectat limitează timp de un an efectele convențiilor în vigoare la momentul transferului. Pretenția domnului Werhof depășea obiectivele indicate de Directiva 2001/23 și tocmai pentru acest motiv Curtea a adăugat, într-o exprimare deosebit de severă, că finalitatea acesteia „nu este de a proteja simple așteptări și, în consecință, beneficii ipotetice care decurg din convenții colective viitoare”¹⁸.

32. O problemă distinctă apare în cazul în care beneficiul, cu alte cuvinte prevederea asumării exprese a condițiilor convenite în cadrul NJC, nu este doar ipotetic, ci a fost în mod expres convenit în contractul de muncă și este permis de reglementarea națională. Aceasta ar fi situația în prezenta cauză, ale cărei caracteristici trebuie luate în considerare cu atenție.

C – Prezenta cauză în lumina Directivei 2001/23 și a Hotărârii Werhof

33. Având în vedere dispozițiile Directivei 2001/23 și luând în considerare domeniul de aplicare al Hotărârii pronunțate în cauza Werhof, în prezent trebuie analizată situația de fapt și cadrul juridic național din cauza care face obiectul sesizării efectuate de Supreme Court.

34. Potrivit susținerilor părților, ordinea juridică britanică a transpus Directiva 2001/23 prin intermediul TUPE, incluzând prevederile articolului 3 din directivă în termen practic identici. Reglementarea britanică nu a dezvoltat în mod deosebit de detaliat termenii în care se mențin drepturile și obligațiile angajatorului și ale lucrătorului ca urmare a unui transfer, responsabilitate pe care a lăsat-o în sarcina instanțelor de dreptul muncii. În consecință și astfel cum rezultă din dosarul cauzei, aceste instanțe au admis posibilitatea ca transferul să includă de asemenea transferul unei clauze dinamice de trimitere la convenții colective ulterioare¹⁹. Până la pronunțarea Hotărârii Werhof, această interpretare a TUPE era constantă și necontestată. Întrebate în cadrul ședinței cu privire la aspectul menționat, ambele părți din litigiul principal au confirmat existența acestei linii jurisprudențiale. De asemenea, reprezentantul lucrătorilor a adăugat că transferul acestui tip de clauze era foarte extins în cazul transferurilor de întreprinderi publice.

35. De asemenea, Regatul Unit nu a invocat excepția prevăzută la articolul 3 alineatul (3) al doilea paragraf din Directiva 2001/23, în temeiul căreia statele membre pot limita în timp efectele contractelor încheiate anterior transferului, după producerea acestuia, deși cu limita temporală minimă de un an. Această caracteristică, coroborată cu jurisprudența instanțelor de dreptul muncii descrisă anterior, ar putea confirma existența unei orientări către transmisibilitatea clauzelor dinamice de trimitere la convenții viitoare.

36. Rațiunea de a fi a acestei atitudini poate consta, având în vedere expunerile părților, în caracterul flexibil al sistemului de negociere colectivă existent în Regatul Unit. Spre deosebire de alte ordini juridice naționale, Regatul Unit nu recunoaște *ex lege* efectele juridice ale convențiilor colective, întrucât contractele de muncă – în urma unei trimiteri exprese sau tacite la o convenție – sunt cele care atribuie efecte acestora²⁰. În consecință și ca regulă generală, efectele convențiilor decurg exclusiv din contract și au domeniul de aplicare rezultat din formularea clauzei de trimitere. Această

18 — Hotărârea Werhof, citată anterior, punctul 29.

19 — A se vedea jurisprudența Employment Appeal Tribunal, citată la nota de subsol 5 din prezentele concluzii.

20 — Caracterul neobligatoriu al convențiilor colective este un principiu bine stabilit în dreptul muncii britanic, ale cărui rădăcini se întind până în secolul XIX, în articolul 4 din Trade Union Act din 1871. De asemenea, *common law* a recunoscut efectele convențiilor colective numai ca o consecință a unei trimiteri exprese într-o clauză a contractului de muncă (a se vedea *Ford Motor Co Ltd v AUEFW* [1969] 2 QB 303). Aceasta este reglementarea în vigoare în prezent în ordinea juridică britanică, astfel cum subliniază Deakin, S. și Morris, G., *Labour Law*, ediția a 5-a, Ed. Hart, Portland – Oxford, 2009, p. 237 și 238.

interpretare a convenției colective ar acorda o marjă de acțiune foarte extinsă părților, inclusiv în cazul în care acestea convin să se supună unor convenții viitoare, întrucât, astfel cum au arătat părțile la procedură, nimic nu le împiedică să renegocieze clauza contractului care include trimiterea la convenție.

37. Pentru acest motiv și dat fiind că o clauză de trimitere dinamică la o convenție viitoare este rezultatul unui acord între părți care poate fi modificat în orice moment, instanțele britanice nu au considerat că acest tip de înțelegeri ar putea aduce atingere libertății de asociere a angajatorului și nici vreunei alte dispoziții din reglementarea britanică. Mai degrabă, sistemul flexibil și „contractual” de relații de muncă britanic ar contribui la posibilitatea ca acest tip de clauze să fie transferate în contextul unui transfer de întreprindere.

38. Dacă ne referim acum la cazul în speță, s-a stabilit că contractul de muncă în vigoare la momentul transferului conținea o clauză de trimitere dinamică la convențiile încheiate în cadrul NJC. Astfel, la momentul transferului, lucrătorii întreprinderii se bazau pe un angajament expres și precis de aplicare a condițiilor de muncă rezultate din negocierea colectivă, prezentă și viitoare, efectuată în cadrul organismului menționat. În consecință și spre deosebire de situația din cauza Werhof, ne aflăm în prezența unui contract de muncă în care se regăsește o clauză dinamică de asumare a condițiilor convenite în convenții viitoare. Utilizând exprimarea Curții în acel caz, „așteptările” create de această clauză în favoarea lucrătorilor întreprinderii transferate sunt vădit distincte de cele generate de o clauză statică precum cea din cauza Werhof. Mai degrabă este vorba despre certitudini, întrucât clauzele au fost convenite în mod liber și expres de către părți, în conformitate cu cadrul juridic în vigoare, fiind astfel înregistrate în contractul de muncă.

39. Având în vedere toate cele de mai sus, considerăm că Directiva 2001/23 nu interzice Regatului Unit să admită posibilitatea ca părțile să introducă clauze dinamice de trimitere la convenții colective viitoare, iar acestea să fie transferate ca urmare a transferului de întreprindere. Astfel cum am arătat, Hotărârea Werhof a confirmat că directiva menționată nu impune statelor membre o concepție dinamică a trimiterilor la convenții. Cu alte cuvinte, faptul că un contract prevede o trimitere statică la o convenție nu înseamnă că această trimitere se transformă într-o trimitere dinamică prin aplicarea directivei. Cu toate acestea, directiva menționată nu interzice, în principiu, statelor membre să admită însăși existența clauzelor dinamice de trimitere. Nimic din cuprinsul literal al directivei nu interzice acest lucru, iar articolul 8 din aceasta l-ar confirma prin faptul că declară că statele membre păstrează posibilitatea „de a promova ori de a permite convenții colective [...] mai favorabile salariaților”. Acesta pare a fi obiectivul jurisprudenței britanice care a aprobat clauzele dinamice de trimitere menționate: promovarea menținerii unor condiții mai favorabile pentru lucrători prin intermediul unei trimiteri la o convenție colectivă.

40. În plus, faptul că directiva permite Regatului Unit să acorde o astfel de protecție nu se opune în niciun fel ca legiuitorul britanic să utilizeze posibilitatea conferită de articolul 3 alineatul (3) al doilea paragraf, dispoziție care permite limitarea în timp a condițiilor convenite la momentul transferului, chiar dacă asigurând o perioadă minimă de un an. Astfel, nimic nu împiedică nici legiuitorul, nici instanțele britanice să modifice domeniul de aplicare al TUPE în scopul restrângerii sau al interzicerii transferului clauzelor dinamice de trimitere la convenții colective viitoare. În definitiv este vorba despre o decizie care rămâne în sfera de acțiune rezervată a statului membru.

41. În consecință și având în vedere argumentele expuse, concluzionăm că articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că nu se opune, în principiu, ca statele membre să permită ca clauzele dinamice de trimitere la convenții colective prezente și viitoare, convenite în mod liber de părțile la contractul de muncă, să fie transferate ca urmare a unui transfer de întreprindere.

V – A treia întrebare preliminară

42. Prin intermediul celei de a treia întrebări adresate, Supreme Court ridică problema dacă compatibilitatea clauzelor dinamice de trimitere cu Directiva 2001/23 ar putea, în orice caz, să încalce articolul 11 din Convenția europeană a drepturilor omului (denumită în continuare „CEDO”). În măsura în care propunem Curții să recunoască conformitatea clauzelor menționate cu Directiva 2001/23, este necesar să se răspundă la a treia întrebare, însă supusă unei anumite reformulări a cuprinsului său literal.

43. Supreme Court manifestă îndoieli cu privire la efectele respectivului articol 11 CEDO în prezenta cauză și, prin extensie, ale articolului 12 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Dispoziția menționată, prin care se proclamă libertatea de asociere, protejează individul nu numai de posibile interdicții sau restricții aduse capacității sale de a participa la sau de a constitui asociații, ci și de obligația, directă sau indirectă, de a participa la acestea²¹. Instanța de trimitere ridică, în consecință, problema conformității TUPE, astfel cum este interpretat în prezent de instanțele britanice, cu aspectul negativ al libertății de asociere a angajatorului.

44. Deși o situație precum cea a Parkwood ar putea intra în domeniul de aplicare al articolului 12 din cartă, este cert că prezenta cauză are o caracteristică specială care o îndepărtează, în opinia noastră, de aspectul negativ al libertății de asociere. Astfel cum am subliniat la punctul 8 din prezentele concluzii, organismul de negociere colectivă la care face trimitere clauza contractuală în litigiu, NJC, este un organism public, în cadrul căruia se negociază condițiile de muncă ale personalului din sectorul public local. Având în vedere natura sa publică și domeniul său de acțiune strict, ar fi dificil pentru NJC să exprime sau să dea glas intereselor Parkwood, deși este vorba despre o întreprindere transferată care un timp a fost publică. Acest lucru a fost confirmat de părți atât în observațiile lor scrise, cât și în cele orale și a fost de asemenea constatat de instanța de trimitere în ordonanța sa.

45. În consecință, problema nu constă în faptul că Parkwood este obligată să facă parte dintr-o organizație dacă dorește să influențeze condițiile de muncă ale lucrătorilor săi (situație care ar genera, în fapt, probleme de conformitate cu articolul 12 din cartă). Mai degrabă, ar trebui obiectat că Parkwood *nu dispune de nicio cale de reprezentare* în fața NJC. Restrângerea drepturilor Parkwood nu rezultă dintr-o obligație de participare la un organism, ci din faptul că aceasta trebuie să asume obligații pe care le presupun anumite acorduri asupra cărora nu are nicio capacitate de influență.

46. Din această perspectivă și astfel cum vom arăta în continuare, dreptul fundamental în discuție nu este libertatea de asociere negativă a angajatorului, ci dreptul său fundamental la libertatea de a desfășura o activitate comercială, pe care articolul 16 din cartă îl recunoaște „în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale”.

47. După cum am arătat mai sus, considerăm că Directiva 2001/23 nu interzice statelor membre să stabilească regimuri de muncă în care clauzele dinamice de trimitere la convenții colective să facă parte din cesiunea de drepturi și obligații produsă de un transfer de întreprindere. Însă, după cum este bine cunoscut, statele membre, chiar și în cazul în care dispun de o marjă de acțiune conferită în mod expres de dreptul Uniunii, trebuie să o exercite în conformitate cu această reglementare²². Obligația menționată include, printre altele și în mod natural, drepturile fundamentale, astfel cum prevede în mod expres articolul 51 din cartă. În consecință, deși Regatul Unit poate autoriza actorii sociali să includă în contractele de muncă clauze dinamice de trimitere la convențiile colective, această posibilitate nu poate conduce la acțiuni contrare drepturilor fundamentale repertoriate în cartă, inclusiv libertatea de a desfășura o activitate comercială, prevăzută la articolul 16.

21 — A se vedea în această privință jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului cu privire la dimensiunea negativă a libertății de asociere, în special Hotărârile Sigurdur A. Sigurjónsson împotriva Islandei din 30 iunie 1993, Gustafsson împotriva Suediei din 25 aprilie 1996 și Vördur Ólafsson împotriva Islandei din 27 aprilie 2010.

22 — Hotărârea Werhof, citată anterior, punctul 32 și următoarele.

48. Libertatea de a desfășura o activitate comercială are o istorie lungă în dreptul Uniunii²³. Concepută inițial ca un corolar al dreptului fundamental de proprietate²⁴, a început deja din anii '80 să dobândească autonomie proprie, până la obținerea rangului de principiu general al dreptului Uniunii²⁵. În prezent, explicațiile cu privire la cartă subliniază că acest articol se întemeiază pe jurisprudența Curții prin care se recunoaște libertatea de a exercita o activitate economică sau comercială, dar și libertatea contractuală și principiul liberei concurențe²⁶.

49. Cu toate acestea, deși libertatea de a desfășura o activitate comercială rezultă din cele trei izvoare amintite, este cert că jurisprudența nu a dat până în prezent o definiție completă și operativă a libertății menționate. În hotărârile în care a avut ocazia să se pronunțe în această privință, Curtea s-a limitat fie să facă trimitere la dreptul de proprietate, fie să enunțe pe scurt prevederea de la articolul 16 din cartă.

50. Cele menționate anterior nu împiedică deducerea conținutului de bază al dreptului amintit și, în acest sens, izvoarele la care se referă explicațiile cu privire la articolul 16 din cartă oferă un sprijin important. Prin urmare, libertatea de a desfășura o activitate comercială, astfel cum este proclamată în articolul menționat, acționează ca o garanție a inițiativei și a activității economice, supusă în mod evident unor limitări, însă asigurând în orice caz existența unor condiții minime de acțiune economică în cadrul pieței interne. Astfel, libertatea de a desfășura o activitate comercială intervine ca o limită a acțiunii Uniunii în funcția sa normativă și executivă, precum și a acțiunii statelor membre în aplicarea dreptului Uniunii.

51. Pe de altă parte, libertatea de a desfășura o activitate comercială, deși este strâns legată de dreptul fundamental de proprietate, în dreptul Uniunii, precum și în diferite ordini juridice ale statelor membre²⁷, protejează situații juridice diferite. Dacă dreptul de proprietate se răsfrânge asupra domeniului de bunuri materiale și imateriale, libertatea de a desfășura o activitate comercială protejează inițiativa economică și capacitatea de acțiune pe o piață, însă nu beneficiile concrete, transpuse într-un quantum patrimonial, obținute pe piața respectivă²⁸.

52. În sfârșit, trebuie precizat că libertatea de a desfășura o activitate comercială constituie un drept fundamental cu o puternică vocație de ponderare. Caracterul nonabsolut al dreptului contribuie la aplicarea sa să se realizeze în general în opoziție cu alte drepturi fundamentale, astfel cum demonstrează jurisprudența Curții, care până în prezent a ponderat libertatea de a desfășura o activitate comercială cu alte drepturi fundamentale, precum protecția intimității²⁹, a sănătății³⁰ sau a proprietății intelectuale³¹.

23 — În această privință a se vedea Schwarze, J., „Der Grundrechtsschutz für Unternehmen in der Europäischen Grundrechtecharta”, în *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2001.

24 — A se vedea Hotărârea din 27 septembrie 1979, Eridania (230/78, Rec., p. 2749, punctul 20 și următoarele), precum și Hotărârea din 19 septembrie 1985, Finsider/Comisia (cauzele conexe 63/84 și 147/84, Rec., p. 2857, punctul 23).

25 — Hotărârea din 21 februarie 1991, Zuckerfabrik Süderdithmarschen și Zuckerfabrik Soest (C-143/88 și C-92/89, Rec., p. I-415, punctul 73).

26 — Explicațiile fac trimitere în acest sens la Hotărârea din 14 mai 1974, Nold (4/73, Rec., 1974, p. 491), la Hotărârea Eridiana, citată anterior, la Hotărârea din 16 ianuarie 1979, Sukkerfabriken Nykøbing (151/78, Rec., p. 1, punctul 19), și la Hotărârea din 5 octombrie 1999, Spania/Comisia (C-240/97, Rec., p. I-6571, punctul 99).

27 — Un număr mare de state membre care, la fel precum cartă, recunosc în mod autonom dreptul fundamental la libertatea de a desfășura o activitate comercială. Este cazul Spaniei (articolul 38 din Constituția spaniolă), al Portugaliei (articolul 61.1 din Constituția portugheză) sau al Italiei (articolul 41.1 din Constituția italiană). Cu toate acestea, în Franța libertatea de a desfășura o activitate economică se deduce din garanția constituțională a proprietății private și din dreptul general la libertate, astfel cum arată Devolvé, P., *Droit public de l'économie*, Ed. Dalloz, Paris, 1998, p. 105 și urm. Ordinea juridică germană urmează o abordare diferită, libera inițiativă economică fiind derivată din dreptul de proprietate privată, dar și din dreptul la libera alegere a profesiei. Cu privire la acest aspect, a se vedea Tettinger, P.-J., „Artikel 12”, în Sachs, M. (ed.), *Grundgesetz-Kommentar*, Ed. C.H. Beck, München, 1996, p. 428 și urm. Cu privire la acest drept fundamental în cadrul dreptului european comparat, a se vedea Arroyo Jiménez, L., *Libre empresa y titulos habilitantes*, Ed. CEPC, Madrid, 2004, p. 75-79.

28 — A se vedea Blanke, H. J., „Artikel 16”, în Tettinger, P. și Stern, K., *Europäische Grundrechte-Charta*, Ed. C.H. Beck, 2006, p. 428, 429 și 439-442, precum și Díez-Picazo Giménez, L. M., *Sistema de Derechos Fundamentales*, ediția a 3-a, Ed., Thomson-Civitas, Madrid, 2008, p. 537 și urm.

29 — Hotărârea din 24 noiembrie 2011, Scarlet Extended (C-70/10, Rep., p. I-11959, punctul 50), Hotărârea din 16 februarie 2012, SABAM (C-360/10, punctul 48), și Hotărârea din 29 martie 2012, Interseroh Scrap and Metals Trading (C-1/11, punctul 44).

30 — Hotărârea din 6 septembrie 2012, Deutsches Weintor (C-544/10, punctul 55).

31 — Hotărârile pronunțate în cauzele Scarlet, citată anterior, punctul 50, și SABAM, citată anterior, punctul 48.

53. În acest context precis, suntem în prezența unei reglementări naționale în temeiul căreia clauzele dinamice de trimitere la convenții colective se transferă integral în cadrul unui transfer de întreprindere. Transferul clauzei presupune că cesionarul, în acest caz întreprinderea Parkwood, se supune în continuare condițiilor de muncă convenite pentru prezent și pentru viitor în cadrul NJC. În consecință și ca efect al unei clauze contractuale stipulate în mod expres în contractul de muncă, reglementarea britanică permite ca lucrătorii din întreprinderile publice transferate către întreprinderi private să mențină condițiile prezente și viitoare convenite în NJC, organism la care întreprinderea cesionară nu poate participa.

54. În mod logic, posibilitatea de a achiziționa o anumită întreprindere nu face parte din libertatea recunoscută la articolul 16 din cartă. Cu toate acestea, stabilirea unor condiții de achiziționare atât de severe încât să conducă în practică la a descuraja puternic achiziționarea de întreprinderi poate conduce la o încălcare a articolului menționat. Faptul că angajatorul poate fi supus în continuare, pentru o perioadă nedeterminată, unor condiții de muncă pe care nu le-a acceptat, în contextul unui transfer de întreprindere, dobândește caracteristicile unei restricții în calea libertății contractuale, care este una dintre componentele libertății de a desfășura o activitate comercială, astfel cum arată explicațiile cu privire la articolul 16 din cartă.

55. Însă, acestea fiind spuse, simpla aplicare a condițiilor stabilite în cadrul NJC nu se traduce într-o încălcare automată a libertății de a desfășura o activitate comercială. Dimpotrivă, este necesar să se observe circumstanțele de drept și de fapt ale cauzei pentru a clarifica dacă reglementarea britanică este contrară prevederilor articolului 16 din cartă. În această privință, instanța de trimitere are un rol deosebit de important, întrucât se află în cea mai bună poziție pentru efectuarea unei astfel de aprecieri, în ceea ce privește dreptul muncii britanic. În cadrul acestei analize, instanța de trimitere trebuie să aprecieze, în special, dacă aplicarea condițiilor convenite în cadrul NJC este necondiționată și ireversibilă. Afectarea dreptului fundamental va varia, desigur, în funcție de gradul în care termenii conveniți în cadrul organismului menționat sunt obligatorii.

56. În acest sens, părțile din litigiul principal au subliniat trăsăturile de bază ale sistemului britanic de negociere colectivă, care se caracterizează prin flexibilitate. Astfel cum s-a demonstrat, convențiile colective britanice nu își au temeiul juridic în lege, ci în fiecare contract de muncă, expresie a autonomiei de voință și a libertății contractuale a lucrătorului și a angajatorului. În consecință și sub rezerva efectuării de către instanța de trimitere a aprecierilor pertinente în scopul coroborării acestui aspect, totul indică faptul că clauzele dinamice de trimitere, deși fac obiectul cesiunii, pot fi renegociate și modificate de ambele părți în orice moment în cursul perioadei de valabilitate a contractului de muncă. Cu alte cuvinte, dreptul britanic nu pare să se opună ca Parkwood și lucrătorii precedenți ai întreprinderii transferate să negocieze și să convină anularea, modificarea sau menținerea clauzei menționate.

57. Dacă aceasta ar fi situația, obiecțiile pe care le suscită reglementarea britanică din perspectiva articolului 16 din cartă ar fi înlăturate. Totuși, aceasta este o chestiune care implică o analiză a dreptului național care nu revine Curții, ci instanței de trimitere.

58. În consecință și având în vedere argumentele expuse, propunem Curții să răspundă la a treia întrebare preliminară în sensul că dreptul Uniunii și, în special, articolul 16 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene nu se opun unei reglementări naționale care obligă cesionarul unei întreprinderi să accepte termenii prezenți și viitori conveniți în cadrul unui organism de negociere colectivă, cu condiția ca obligația menționată să nu aibă caracter necondiționat și ireversibil. Revine instanței naționale sarcina de a aprecia dacă, în circumstanțele specifice ale prezentei cauze și în conformitate cu reglementarea națională, obligația menționată prezintă efectiv un caracter necondiționat și ireversibil.

VI – Concluzie

59. Având în vedere cele de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările formulate de Supreme Court după cum urmează:

- „1) Articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități trebuie interpretat în sensul că nu se opune, în principiu, ca statele membre să permită ca clauzele dinamice de trimitere la convenții colective prezente și viitoare, convenite în mod liber de părțile la contractul de muncă, să fie transferate ca urmare a unui transfer de întreprinderi.
- 2) Dreptul Uniunii, și în special articolul 16 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, nu se opune unei reglementări naționale care obligă cesionarul unei întreprinderi să accepte termenii prezenți și viitori conveniți în cadrul unui organism de negociere colectivă, cu condiția ca obligația menționată să nu aibă caracter necondiționat și ireversibil. Revine instanței naționale sarcina de a aprecia dacă, în circumstanțele specifice ale prezentei cauze și în conformitate cu reglementarea națională, obligația menționată prezintă efectiv un caracter necondiționat și ireversibil.”