

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

17 декември 1987 година*

По дело № 287-86

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда, съгласно член 177 от Договора за ЕИО от Arbejdsretten, Копенхаген (Дания) в производството, висящо пред този съд между

Landsorganisationen i Danmark Tjenerforbundet i Danmark (обща конфедерация на работниците от Дания, която работи за датската федерация на заетите работници)

и

Ny Mølle Kro, за която се явява нейният собственик Ella Marie Hannibalsen

въстъпила страна: **Dansk Arbejdsgiverforening** (Датска организация на работодателите)

относно тълкуването на някои разпоредби на Директива 77/187 на Съвета от 14 февруари 1977 година относно сближаване на законодателствата на страните-членки по отношение защитата на правата на трудещите се в случай на прехвърляне на предприятието, на дейността му или на част от нея (ОВ 1977 г., L 61, стр. 26),

СЪДЪТ (трети състав),

в състав: г-н J. C. Moihinho de Almeida, председател на състав, г-н U. Everling и г-н Y. Galmot, съдии,

генерален адвокат : г-н G. F. Mancini,

секретар : г-н H. A. Rühl, главен администратор,

като взе предвид становищата, представени:

- за Landsorganisationen и Дания, от г-н Knud Christensen, г-н Fin Thorgrimson и г-н Rønnow Brunn,

- за Dansk Arbejdsgiverforening, от г-н H. C. Springborg, г-н J. U. Brink и г-н H. Werner,

* Език на производството: датски.

- за Обединеното кралство, от г-н Н. R. L. Purse, и

- за Комисията на Европейските общности, от г-н Johannes Føns Buhl и г-н Enrico Traversa,

като взе предвид доклада от съдебното заседание и след съдебното заседание от 2 юли 1987 г.,

след като изслуша становището на генералния адвокат, представено по време на заседанието на 28 октомври 1987 г.,

постанови настоящото

Решение

1. С Решение от 12 ноември 1986 г., постъпило в Съда на 21 ноември 1986 г., Arbejdsretten (Съд по трудови спорове) Копенхаген е отправил на основание член 177 от Договора за ЕИО, четири преюдициални въпроса, свързани с тълкуването на членове 1, параграф 1 и член 3, параграф 2 от Директива 77/187 на Съвета от 14 февруари 1977 г. относно сближаване на законодателствата на страните-членки по отношение защитата на правата на трудещите се в случай на прехвърляне на предприятието, на дейността му или на част от нея (ОВ 1977 L 61, стр. 26).

2. Тези въпроси са повдигнати в рамките на производство заведено от Landsorganisationen i Danmark от името на Tjenerforbundet i Danmark срещу г-жа Hannibalsen.

3. Последната е отдала под наем през 1980 г. ресторанта Ny Mølle Kro на г-жа Larsen, която сключила на 1 октомври 1980 г., споразумение за присъединяване с Hotel - og Restauratinspersonalets Samvirke (Сдружение на служители в хотелиерството и ресторантьорството). По силата на това споразумение г-жа Larsen е задължена да спазва общите трудови договори, сключени от това сдружение.

4. През м. януари 1981 г. г-жа Hannibalsen е отменила договора за наем и отново е поела работата в ресторанта за своя сметка, на основата на това, че г-жа Larsen не е спазила договора за наем. Ресторантът обаче е останала затворена до края на м. март 1981 г., а след това г-жа Hannibalsen я управлява сама. Както се установява от преписката, въпросното предприятие е използвано редовно като ресторант само през летния сезон, докато извън този сезон то се отдава под наем на частни страни.

5. Основният спор се отнася по същество до задължението на г-жа Hannibalsen да заплати просрочени суми от заплатата на служител в ресторанта, г-жа Hansen, която е работила като сервитьорка, след връщането на предприятието от 12 май до 19 август 1983 г. Ищцата в основното производство изтъква, че възнаграждението, което е плащано на г-жа Hansen

е по-ниско от размера, изискван съгласно колективно споразумение, с който г-жа Larsen е приела да спазва и който поради прехвърлянето на предприятието, г-жа Hannibalsen като приобретател, се явява приемник на задълженията на прехвърлителя в резултат на трудовия договор.

6. Тъй като сметнал, че разрешаването на спора зависи от тълкуването на някои разпоредби от Директивата 77/187, цитирана по-горе, Arbejdsretten отлага решаването на делото и е отправил до Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Изразът „прехвърляне ... на друг работодател на предприятие, като последица от договорно прехвърляне или от сливане” в член 1, параграф 1 от Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г., относно сближаване на законодателствата на страните-членки по отношение защитата на правата на трудещите се в случай на прехвърляне на предприятието, на дейността му или на част от нея, обхващат ли също и положение, при което самият собственик на предприятие, отдадено под наем, поема отново управлението на предприятието като последица от нарушаване на договора за наем, допуснато от наемателя?

2) Прилага ли се цитираната по-горе директива, ако прехвърленото предприятие е временно затворено в момента на прехвърлянето, така че не е имало работници, наети от предприятието ?

3) Различен отговор ли ще бъде даден на въпрос 2, ако става въпрос за предприятие, което редовно е затворено през част от годината - например хотел, пансион или ресторант, които са отворени само през летния сезон ?

4) Член 3, параграф 2 от директивата трябва ли да се разбира, в смисъл че условията на заплащане на труда, които са в сила въз основа на колективен трудов договор, трябва да бъдат запазени от приобретателя, независимо от обстоятелството, че в момента на прехвърлянето нито един работник на заплата не е зает в предприятието ?”

7. За едно по-подробно изложение на фактите по основното производство въпросните разпоредби на Общността, както и на протичането на производството и на съображенията, представени на Съда, се прави препращане към доклада от заседанието. Тези елементи от делото са упоменати по-долу, само доколкото е необходимо за изводите на Съда.

По първия въпрос

8. С първия въпрос Arbejdsretten пита дали член 1, параграф 1 от Директива 77/187 на Съвета от 14 февруари 1977 г. трябва да се тълкува в смисъл, че директивата се прилага при поемането отново от собственика на предприятие, отдадено под наем, в резултат на нарушаване на договора за наем от наемателя.

9. На този въпрос Dansk Arbejdsgiverforening, встъпила страна в основното производство, предлага да бъде даден отрицателен отговор, тъй като наемателят не би могъл да бъде приравнен на собственик в отношенията му с работниците на предприятието и при всяко положение поемането отново от собственика на предприятието в резултат на нарушаване на договора за наем, има принудителен характер, което изключва съществуването на доброволно прехвърляне.

10. От друга страна Landsorganisationen i Danmark, Обединеното кралство и Комисията предлагат да бъде даден положителен отговор, тъй като наемателят е работодател по време на договора за наем и поемането отново от собственика на предприятието като последица от нарушаване на договора за наем настъпва по силата на договор, сключен между собственика и наемателя.

11. Трябва да се изтъкне в тази насока, че Директива 77/187 има за цел да „защити работниците в случай на смяна на работодателя, по-специално, да гарантира спазването на техните права.” За тази цел тя предвижда, *inter alia*, прехвърлянето на правата и задълженията, които за прехвърлителя са последица от трудов договор или от трудово правоотношение (член 3, параграф 1), спазването от приобретателя на условията на труд, договорени с колективен трудов договор (член 3, параграф 2), както и защитата на засегнатите работници от уволнение, от прехвърлителя или от приобретателя единствено поради прехвърлянето (член 4, параграф 1). Член 1, параграф 1, чието тълкуване се иска в случая, определя обхвата на директивата, като предвижда, че тя се „прилага по отношение на прехвърляне на предприятието, на дейността му или на част от нея на друг ръководител на предприятие в резултат прехвърляне или сливане”.

12. От всички тези съображения и разпоредби следва, че директивата има за цел да гарантира, доколкото е възможно, спазването на правата на работниците в случай на смяна на работодателя, като им дава възможност да останат на работа при новия работодател при същите условия, като договорените с прехвърлителя. Директивата следователно се прилага, когато има промяна в резултат на договорно прехвърляне или на сливане на физическо или юридическо лице, отговорно за предприятието и което поради това обстоятелство поема задълженията на работодател по отношение на работниците в предприятието, без да има значение дали собствеността на предприятието е прехвърлена. Работниците на предприятие, което сменя ръководителя си, без да има прехвърляне на собствеността, се намират в положение сходно с това на работниците на продадено предприятие и следователно имат нужда от същата защита.

13. От това следва, че доколкото наемателят по силата на договора за наем, получава качеството на ръководител на предприятие в смисъла, посочен по-горе, прехвърлянето трябва да се счита като прехвърляне на предприятие на друг ръководител на предприятие, като последица от прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 от Директивата.

14. Същите съображения се налагат в случая на обратно поемане от собственика на предприятието, отдадено под наем, като последица от нарушение на договора за наем от наемателя. Подобно поемане настъпва също въз основа на договор за наем. Следователно доколкото то има за последица да отнеме от наемателя качеството на ръководител на предприятие, което собственикът придобива отново, то трябва също да се разглежда като прехвърляне на предприятие на друг ръководител на предприятие като резултат от прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 от Директивата.

15. По тези причини следва да се отговори на първия въпрос, че член 1, параграф 1 от Директивата 77/187 на Съвета от 14 февруари 1977 г. трябва да се тълкува в смисъл, че директивата се прилага при поемане отново от собственика на отдадено под наем предприятие, като последица от нарушение на договора за наем от наемателя.

По втория и третия въпрос

16. С втория и третия въпрос Arbejdsretten пита по същество дали член 1, параграф 1 от Директива 77/187 трябва да се тълкува в смисъл, че обхваща ситуация, при която прехвърленото предприятие е било в момента на прехвърляне временно затворено и следователно не е имало служители. Този въпрос е зададен като се има предвид именно ситуацията, при която разглежданото предприятие обикновено е затворено през част от годината и при която прехвърлянето става в периода на сезонно прекъсване на дейността на предприятието.

17. Landsorganisationen i Danmark изтъква в тази връзка, че временното затваряне на предприятието в момента на прехвърлянето не изключва прилагането на директивата след като предприятието, за което става въпрос извършва сезонни дейности и продължителността на затварянето съвпада с тази на нормалното сезонно прекъсване на дейността. Тази гледна точка се оспорва от Dansk Arbejdsgiverforening, която отрича прилагането на директивата, когато предприятието е временно затворено и няма служители в момента на прехвърлянето. Обединеното кралство и Комисията поддържат междинно становище, в смисъл че директивата би трябвало да се прилага, тъй като прехвърленото предприятие запазва своята идентичност без значение дали то наема или не персонал през определен ограничен период.

18. Гледната точка на Обединеното кралство и Комисията трябва да бъде подкрепена. Както Съдът е решил в решението си от 18 март 1986 г. (Sprijkers, 24/85, Recueil, стр. 1119), член 1, параграф 1 от Директива 77/187 предвижда случай, в който предприятието запазва своята идентичност в смисъл, че една още съществуваща икономическа структура се прехвърля, което е резултат именно от факта, че нейната работа продължава реално или е поета от новия ръководител на предприятието със същата икономическа дейност или с аналогични дейности.

19. За да се определи дали тези условия са налице, трябва да се вземе предвид всички факти, които определят разглежданата операция.

Обстоятелството, че съответното предприятие е в момента на прехвърлянето временно затворено и следователно не е имало служители, безспорно представлява елемент, който трябва да се вземе предвид, за да се прецени дали една все още съществуваща икономическа структура е прехвърлена. Но временното затваряне на предприятието и следващото от това отсъствие на персонал в момента на прехвърлянето, сами по себе си не изключат съществуването на прехвърляне на предприятие по смисъла на член 1, параграф 1 от Директивата.

20. Този извод се налага именно в хипотезата на предприятие със сезонен характер и, по-специално, когато, както в случая, прехвърлянето настъпва през периода на сезонно прекъсване на дейността на предприятието. По правило подобно затваряне не означава, че трябва да се сложи край на съществуването на предприятие като икономическа структура.

21. Оценката на фактите, необходима с оглед установяването на съществуването, или не, на прехвърляне в посочения смисъл, спадат към компетентността на националната юрисдикция, с оглед на критериите за тълкуване, изложени по-горе.

22. По тези причини, следва да се отговори на втория и на третия въпрос, че член 1, параграф 1 от Директива 77/187 трябва да се тълкува в смисъл, че взема предвид ситуацията, при която една още съществуваща икономическа структура е прехвърлена. За да се прецени дали случаят е такъв, трябва да се вземат предвид всички факти, които характеризират разглежданата операция, към които могат да бъдат включени, когато има такива, временното затваряне на предприятието и липсата на служители в момента на прехвърлянето, факти, които все пак не са сами по себе си особено за сезонно предприятие от естество да изключат прилагането на директивата.

По четвъртия въпрос

23. С четвъртия въпрос *Arbejdsretten* пита по същество дали член 3, параграф 2 от Директива 77/187 трябва да се тълкува в смисъл, че той задължава приобретателя да запази условията на труд, договорени с колективен трудов договор по отношение на работниците, които не са наети от предприятието към датата на неговото прехвърляне.

24. Според *Landsorganisationen* Дания този въпрос предполага положителен отговор. От друга страна *Dansk Arbejdsgiverforening*, Обединеното кралство и Комисията подчертават, че само лица, заети в предприятието към датата на прехвърляне, могат да се позовават на възможността да се ползват от директивата, и изключват тези, които са заети след прехвърлянето.

25. Както Съдът вече е заявил, по-специално, в решението си от 11 юли 1985 г. (*Mikkelsen*, 105/84, *Recueil*, стр. 2646), целта на директивата е да гарантира, доколкото е възможно, продължаването на трудовия договор или на трудовото правоотношение, без промяна с приобретателя, за да се попречи засегнатите служители да бъдат поставени в по-неизгодно

положение от самия факт на прехвърлянето. Следователно, е съвместимо със системата на директивата, тя да се тълкува така че, освен при наличие на специална разпоредба в обратен смисъл, възможността да се позовават на нея да имат само работниците, чийто договор или трудово правоотношение съществува към датата на прехвърлянето, при условие, че бъдат спазени задължителните разпоредби от директивата относно защитата на работниците при уволнение в резултат от прехвърлянето.

26. От това следва, че член 3, параграф 2 от Директивата цели да гарантира запазването от приобретателя на условията на труд, договорени в общ трудов договор по отношение на работниците, които вече са заети в предприятието към датата на прехвърлянето, като изключва тези, които са наети след тази дата.

27. По тези причини, следва да се отговори на четвъртия въпрос, че член 3, параграф 2 от Директива 77/187 трябва да се тълкува в смисъл, че той не задължава приобретателя да запази условията на труд, договорени в общ трудов договор по отношение на работниците, които не са наети от предприятието към датата на прехвърлянето.

По съдебните разноски

28. Разходите, направени от правителството на Обединеното кралство и от Комисията на Европейските общности, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред националната юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски.

По изложените съображения,

Съдът (трети състав),

като се произнася по въпросите, поставени му от Arbejdsretten, Копенхаген, с Решение от 12 ноември 1986 г., реши:

1. Член 1, параграф 1 от Директива 77/187 на Съвета от 14 февруари 1977 г. трябва да се тълкува в смисъл, че директивата се прилага при поемането отново от собственика на предприятие, отдадено под наем, като последствие от нарушение на договора за наем от наемателя.

2. Член 1, параграф 1 от Директива 77/187 трябва да се тълкува в смисъл, че той взема предвид положението, при която една още съществуваща икономическа структура е прехвърлена. За да се прецени дали случаят е такъв, трябва да се вземат предвид всички обстоятелства, които характеризират въпросната сделка, като се включи, когато има такива, временното затваряне на предприятието и липсата на служители в момента на прехвърлянето, факти, които не

изключват, особено в случай на сезонно предприятие, прилагането на директивата.

3. Член 3, параграф 2 от Директива 77/187 трябва да се тълкува в смисъл, че той не задължава приобретателя да запази условията на труд, договорени в общ трудов договор по отношение на работниците, които не са заети в предприятието към датата на прехвърлянето.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 17 декември 1987 година.

Подписи