

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

10 февруари 1988 година\*

По дело 324/86

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

**Foreningen af Arbejdsledere i Danmark** (Датско сдружение на управителите), представена от г-н Kim Erik Tellerup

и

**Daddy' s Dance Hall A/S**

относно тълкуването на Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. 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 стопански дейности (ОВ L 61, стр. 26),

СЪДЪТ (трети състав)

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

генерален адвокат: г-н M. Dargmon,

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

като взе предвид становищата, представени:

- за правителството на Обединеното кралство, от г-н H. R. L. Purse от Treasury Solicitor' s Department,

- за Комисията на Европейските общности, от г-н F. Bühl, правен съветник, и г-н E. Traversa, член на нейния правен отдел,

като взе предвид доклада от съдебното заседание и след заседанието от 28 октомври 1987 г.,

след като изслуша становището на генералния адвокат, представено по време на заседанието на 9 декември 1987 г.,

постанови настоящото

---

\* Език на производството: датски.

## Решение

1. С Определение от 18 декември 1986 г., постъпило в секретариата на Съда на 22 декември 1986 г., Højesteret (Върховен съд на Дания) е отправил съгласно член 177 от Договора за ЕИО два преюдициални въпроса относно тълкуването на някои разпоредби от Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. 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 стопански дейности (ОВ L 61, стр. 26).

2. Тези въпроси са поставени в рамките на производство, заведено от Foreningen af Arbejdsledere i Danmark, представена от г-н Kim Erik Tellerup, срещу Daddy' s Dance Hall A/S.

3. Господин Tellerup е нает като управител на ресторант от Irma Catering A/S, което е взело неподлежащ на прехвърляне договор за наем на ресторанти и барове, които принадлежат на A/S Palads Teatret. Тъй като договорът за наем е приключен, Irma Catering A/S е уволнила на 28 януари 1983 г. своя персонал, включително г-н Tellerup с предизвестие, което за г-н Tellerup изтича на 30 април 1983 г. Irma Catering е продължило да ръководи въпросните заведения със същия персонал до 25 февруари 1983 г.

4. Считано от тази дата е сключен нов договор за наем между A/S Palads Teatret и Daddy' s Dance Hall A/S. Последното незабавно е наело отново служителите на старото дружество наемател, включително г-н Tellerup за функциите, които е упражнявал преди. Новият договор за управление сключен с г-н Tellerup предвижда обаче, че възнаграждението, което му е плащано преди под формата на комисионни, трябва за в бъдеще да придобие формата на твърдо определена заплата. Освен това по искане на г-н Tellerup е договорен изпитателен срок от три месеца, по време на който срокът на взаимното предизвестие е 14 дни. На тази именно основа г-н Tellerup е уволнен на 26 април 1983 г. с предизвестие от 14 дни. Главното производство се отнася по същество до въпроса за какъв срок на предизвестие жалбоподателят е имал право.

5. Тъй като е счел, че решаването на делото зависи от тълкуването на разпоредбите на Директива 77/187/ЕИО, упомената по-горе, Højesteret е отложил произнасянето на решението и е отправил до Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Член 1, параграф 1 от Директивата на Съвета от 14 февруари 1977 г. 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 стопански дейности, (77/187/ЕИО) трябва ли да се тълкува в смисъл, че директивата се прилага, когато договорът за наем на едно предприятие, който не подлежи на прехвърляне, изтече и когато в резултат на това собственикът отдава под наем, без прекъсване на дейността на бизнеса, своето предприятие на нов

наемател, който наема отново персонала, уволнен, но ненапуснал още поста си и изкупува стоката на предишния наемател?»

В случай на положителен отговор на първия въпрос:

„2) Един работник, който сключва договор с купувача на предприятието, може ли да се откаже от правата, които му предоставя директивата, ако това му дава възможност да получи такива предимства, че изменението на условията за наемане не го поставя в по-неблагоприятно положение ?”

6. За по-подробно изложение на фактите по главното производство, на разглежданите разпоредби на Общността, както и на протичането на производството и на представените пред Съда становища, се прави препратка към доклада от заседанието. Фактите от преписката са упоменати и разгледани по-долу само доколкото е необходимо за изводите на Съда.

### **По първия въпрос**

7. С първия въпрос националната юрисдикция пита по същество дали член 1, параграф 1 от Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. трябва да се тълкува в смисъл, че директивата се прилага, когато в края на договор за наем, който не подлежи на прехвърляне, собственикът на предприятието го отдава под наем на нов наемател, който продължава работата му без прекъсване със същия персонал, уволнен по-рано, при изтичането на първия договор за наем.

8. По този въпрос правителството на Обединеното кралство и Комисията са постигнали съгласие, че отговорът трябва да бъде положителен. Според тях, ако трябва да се приеме, че директивата се прилага по отношение на прехвърляне на предприятие от един наемател на друг, когато задълженията по отношение на работника са договорени от наемателя, то трябва също да се приеме, че тя се прилага и когато операцията се извършва в две фази, в смисъл, че предприятието първо е прехвърлено от първоначалния наемател на собственика, който го прехвърля в един последващ момент на нов наемател. В действителност в този случай служителите са в същото положение като това, което е последица от прякото прехвърляне и следователно имат право на равностойна защита.

9. Както Съдът вече е заявил в Решението от 17 декември 1987 г. (*Ny Mølle Kro*, 287/86, *Recueil*, стр. 5465), че Директива 77/187/ЕИО има за цел да гарантира, доколкото е възможно, спазването на правата на служителите в случай на промяна на управителя на предприятието, като им позволи да останат на работа при новия управител при същите условия, договорени с прехвърлилия предприятието. Следователно директивата се прилага, след като има промяна, резултат от договорно прехвърляне или от сливане на физическото или юридическото лице, което отговаря за работата на предприятието и което по тази причина поема задълженията на работодател по отношение на наетите служители в предприятието без значение дали предприятието е прехвърлено.

10. От това следва, че в края на договора за наем наемателят престава да бъде работодател и трето лице става работодател съгласно нов договор за наем, сключен със собственика, операцията, която се получава в резултат на това, попада в обхвата на директивата, така както е определено в член 1, параграф 1. Фактът че в такъв случай прехвърлянето се осъществява в две фази, в смисъл че предприятието първо е прехвърлено отново от първоначалния наемател на собственика, който го прехвърля след това на нов наемател, не изключва прилагането на директивата, доколкото разглежданата стопанска единица запазва своята идентичност, което става именно когато, както в конкретния случай работата на предприятието е продължена без прекъсване от новия наемател със същия персонал, като този който е нает в предприятието преди прехвърлянето.

11. По тези причини, следва да се отговори на първия въпрос, че член 1 параграф 1 от Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. трябва да се тълкува в смисъл, че директивата се прилага, когато след изтичане на договор за наем, който не може да бъде прехвърлен, собственикът на предприятието го отдава под наем на нов наемател, който продължава работата му без прекъсване със същия персонал, уволнен преди това, при изтичането на първия договор за наем.

### **По втория въпрос**

12. С втория въпрос националната юрисдикция пита по същество дали един работник може да се откаже от правата, които му дава Директива 77/187/ЕИО, ако неудобствата, които се получават за него от този отказ се компенсират от такива предимства, че той да не бъде поставен като цяло в по-неизгодно положение.

13. Както правителството на Обединеното кралство, така и Комисията заявяват, че този въпрос предполага отрицателен отговор, в смисъл че един служител не може, по отношение на своя нов работодател, да се откаже от правата, които му дават задължителните разпоредби от директивата. Правителството на Обединеното кралство заявява, че такава възможност трябва да бъде призната на служителя, при условие че съществува по отношение на прехвърлителя. Приобретателят се оказва в положението на прехвърлителя: следователно възможно е за един служител да договори изменение на своя трудов договор с приобретателя в границите, които са приложими, ако става въпрос за прехвърлителя. Този довод трябва да бъде приет.

14. Така както е подчертано по-горе, Директива 77/187/ЕИО цели да гарантира на служителите, засегнати от едно прехвърляне на предприятие, запазването на техните права, резултат от трудовия договор или от трудовото правоотношение. Тъй като тази защита е въпрос на обществена политика и следователно е независима от желанието на страните по договора за наемане на работа, правилата от директивата, по-специално, тези относно защитата на работниците срещу уволнение поради

прехвърляне, трябва да се смятат за задължителни, в смисъл че не е позволено да се правят изключения от тях в насока неблагоприятна за служителите.

15. От това следва, че служителите нямат възможност да се откажат от правата, предоставени им от директивата, и че ограничаване на тези права не се допуска, дори с тяхно съгласие. Това тълкуване не се засяга от обстоятелството, че както в конкретния случай служителят, като компенсация за неудобствата, в резултат на промяна на неговото трудово правоотношение, получава нови предимства, и не е поставен в положение по-малко благоприятно от това, в което е бил преди.

16. Както е заявил Съдът в Решението си от 11 юли 1985 г. (Mikkelsen, 105/84, Recueil, стр. 2639), Директива 77/187/ЕИО цели само частично хармонизиране, като простира защитата, гарантирана на работниците по независим начин от правото на различните държави-членки, също и по отношение на прехвърлянето на предприятието. Тя не цели да въведе еднакво ниво на защита за цялата Общност в зависимост от общи критерии. Може, следователно, да се прави позоваване на разпоредбите от директивата само, за да се гарантира, че съответният служител е защитен в своите отношения с приобретателя, по същия начин, както и в отношенията си с прехвърлителя въз основа на правните норми на съответната държава-членка.

17. Следователно, доколкото националното право позволява да се променя трудовото правоотношение в посока неблагоприятна за служителите, по-специално, що се отнася до тяхната защита при уволнение, такова изменение не е изключено само поради факта, че предприятието междуременно е предмет на прехвърляне и в резултат на това е постигнато споразумение с новия управител на предприятието. Тъй като приобретателят е подчинен на прехвърлителя по силата на член 3, параграф 1 от Директивата, що се отнася до правата и задълженията, които произтичат от трудовото правоотношение, то може да бъде променено по отношение на приобретателя в същите граници, както и по отношение на прехвърлителя, само доколкото и по отношение на прехвърлителя, при условие че прехвърлянето на предприятие не може да представлява само по себе си основание за това изменение.

18. По тези причини, следва да се отговори на втория въпрос, че един служител не може да се откаже от правата, които му признават задължителните разпоредби от Директива 77/183/ЕИО, дори ако неудобствата, които се получават за него от този отказ се компенсират от предимства, които са такива, че той не е поставен в по-неизгодно положение. Директивата не е пречка за изменение на трудовото правоотношение, договорено с новия управител на предприятието, доколкото прилаганото национално законодателство допуска такова изменение освен при прехвърляне на предприятие.

#### **По съдебните разноски**

19. Разноските, направени от правителството на Обединеното кралство и от Комисията на Европейските общности, които са представили становища пред Съда, 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, отправени до него от Нøjesteret, с  
Определение от 18 декември 1986 г., реши:

**1. Член 1, параграф 1 от Директива 77/183/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. трябва да се тълкува в смисъл, че директивата се прилага, когато след изтичане на договор за наем, който не може да бъде прехвърлен, собственикът на предприятието го отдава под наем на нов наемател, който продължава работата му без прекъсване със същия персонал, уволнен преди това, при изтичането на първия договор за наем.**

**2. Един служител не може да се откаже от правата, които му признават задължителните разпоредби от Директива 77/183/ЕИО, дори ако неудобствата, които се получават за него от този отказ се компенсират от предимства, които са такива, че той не е поставен в по-неизгодно положение. Директивата не е пречка за изменение на трудовото правоотношение, договорено с новия управител на предприятието, доколкото прилаганото национално законодателство допуска такова изменение освен при прехвърляне на предприятие.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 10 февруари  
1988 година.

Подписи