

## РЕШЕНИЕ НА СЪДА

16 декември 1992 година\*

„Продължаване правата на работниците при прехвърляне на предприятие”

По съединени дела C-132/91, C-138/91 и C-139/91

с предмет преюдициално запитване, отправено до Съда на основание член 177 от Договора за ЕИО от страна на Arbeitsgericht Bamberg (дело C-132/91) и Arbeitsgericht Hamburg (дела C-138/91 и C-139/91) по производствата, висящи пред тези съдилища между

**Grigorios Katsikas**

и

**Angelos Konstantinidis,**

между

**Uwe Skreb**

и

**PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,**

и между

**Güenther Schroll**

и

**PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH**

относно тълкуването на член 3, параграф 1 и член 7 от Директива 77/187 ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки по отношение на защитата на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятия, дейности или части от предприятия или дейности (ОВ 1977 г. L 61, стр. 26),

СЪДЪТ,

в състав: г-н О. Due, председател, г-н С.Н. Kakouris, г-н G.C. Rodríguez Iglesias и г-н М. Zuleeg председатели на състав, г-н R. Joliet, г-н J.C. Moitinho de Almeida и г-н F. Grévisse, съдии,

---

\* Език на производството: немски.

генерален адвокат: г-н W. Van Gerven,

секретар: г-н L. Hewlett, администратор

като има предвид становищата, представени:

- за ищите по основните съдебни производства по дела C-138/91 и C-139/91, от г-н Klaus Bertelsmann, Rechtsanwalt, Хамбург,

- за германското правителство по дела C-138/91 и C-139/91, от г-н Ernst Roeder, Ministerialrat във Федералното министерство на икономиката, в качеството на представител,

- за германското правителство по дело C-132/91, от г-н Ernst Roeder и г-н Joachim Karl, Regierungsdirektor във Федералното министерство на икономиката, в качеството на представители,

- за Комисията на Европейските общности по всичките три дела – от г-н Karen Banks и г-н Bernd Langeheine, от нейния правен отдел, в качеството на представители,

като има предвид доклада от съдебното заседание,

след като изслуша устните становища на ищите по основното дело - Uwe Skreb и Guenther Schroll, PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, представлявани от г-н Manfred Confurius, Rechtsanwalt, Hamburg, и Комисията на Европейските общности, на съдебно заседание на 7 октомври 1992 г.

след като изслуша заключението на генералния адвокат в заседанието от 10 ноември 1992 г.,

постанови настоящото

### Решение

1. С Определение от 7 май 1991 г., което е получено от Съда на 22 май 1991 г Arbeitsgericht, (Трудовият съд), Bamberg (Coburg Chamber), отправят до Съда преюдициално запитване на основание член 177 от Договора за ЕИО по четири въпроса по дело C-132/91 относно тълкуването на член 3, параграф 1 и член 7 от Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки по отношение на защитата на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятия, дейности или части от предприятия или дейности (ОВ 1977 г. L 61, стр. 26, наричана по-нататък “директивата”).

2. С Определения от 4 април 1991 г., получени от Съда на 27 май 1991 г Arbeitsgericht, Хамбург е отправил до Съда преюдициално запитване на основание член 177 от Договора за ЕИО по два еднакво формулирани въпроса (Съединени дела C-138/91 и C-139/91) относно тълкуването на член 7 от директивата.

3. Въпросите, отправени от Arbeitsgericht Bamberg, са били повдигнати по време на производството между г-н Katsikas и неговия предишен работодател г-н Konstantinidis относно изплащането на различни пера от възнаграждение по отношение на период, преобладаващ неговото освобождаване на 26 юни 1990 г.

4. От материалите по делото е видно, че г-н Katsikas е бил нает в ресторант, опериран от г-н Konstantinidis, който последният е преотдал под наем на г-н Mitossis от 2 април 1990 г. При преотдаването под наем г-н Mitossis е поел задължението, освен другите, да освободи г-н Konstantinidis от каквито и да е задължения, произтичащи от управлението на ресторанта, по-специално от онези, свързани с плащания на заплати и други части от възнаграждение.

5. Г-н Katsikas отказва да работи за г-н Mitossis. Следователно той е освободен от г-н Konstantinidis на 26 юни 1990 г.

6. Пред Arbeitsgericht Bamberg г-н Konstantinidis твърди, че е престанал да бъде работодател на г-н Katsikas на 2 април 1990 г., тъй като на тази дата е прехвърлил своето предприятие на г-н Mitossis. Той поддържа, че при тези обстоятелства, той не би могъл да бъде съден в националния съд.

7. Arbeitsgericht Bamberg съответно решава да отправи преюдициално запитване до Съда по следните въпроси:

“1. Възможно ли е по член 3, параграф 1 от Директива на Съвета от 14 февруари 1977 г. относно сближаване на законодателствата на държавите-членки по отношение на защитата на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятия, дейности или части от предприятия или дейности (Директива 77/187 ЕИО), работник или служител на прехвърлящия към датата на прехвърлянето по смисъла на член 1, параграф 1 от Директива 77/187 ЕИО да се противопостави на прехвърлянето на права и задължения от прехвърлящия на придобиващия, които водят до това правата и задълженията на прехвърлящия да не се прехвърлят към придобиващия?

2. Ако на въпрос 1 бъде отговорено отрицателно:

Право на противопоставяне, както е упоменато по-горе, което е предвидено по националния закон на държава-членка, по-благоприятна разпоредба ли е за работниците и служителите по смисъла на член 7 от Директива 77/187/ЕИО?

3. Ако на въпрос 2 бъде отговорено утвърдително:

Член 7 от Директива 77/187/ЕИО следва ли да бъде тълкуван в смисъл, че той трябва да препраща към изрични законови разпоредби, правилници или административни мерки, (които са по-благоприятни за работника или служителя)?

4. Ако на въпрос 3 се отговори отрицателно:

Член 7 от Директива 77/187/ЕИО следва ли да бъде тълкуван в смисъл, че съдилищата и трибуналите в държавата-членка могат, при тълкуване на националните закони,

правилници или административни разпоредби, да създават “правила” по смисъла на член 7 от Директива 77/187/ЕИО?”

8. Въпросите, отправени от Arbeitsgericht Bamberg, са били повдигнати по време на производството между г-н Skreb (Дело 138/91) и г-н Schroll (С-139/91) и техния работодател PCO Stauereibetrieb Paetz (наричан по-нататък „PCO”) относно тяхното освобождаване.

9. Г-н Skreb и г-н Schroll са били освободени от PCO Stauereibetrieb Paetz , след като са отказали да разрешат тяхното трудово правоотношение да бъде прехвърлено на дружеството Carl Tiedemann заедно с неговия “отдел товарене-разтоварване”, в който те основно са работили.

10. Пред Arbeitsgericht Hamburg двамата работници са твърдяли, *inter alia*, че те са имали право по член 613 а от Buergerliches Gesetzbuch (Германски граждански кодекс, наричан по-нататък BGB) както той е тълкуван от съдебната практика на Bundesarbeitsgericht (Федерален съд по трудови дела) , да се противопоставят на прехвърлянето на техните трудови правоотношения. От своя страна PCO поддържа, че такова право на противопоставяне противоречи на разпоредбите на директивата, които предвиждат автоматично прехвърляне на трудово правоотношение на новия работодател.

11. Arbeitsgericht Hamburg установява, че съгласно трайната съдебна практика на Bundesarbeitsgericht по член 613а от BGB, “когато част дейността се прехвърля чрез правна сделка на друг собственик, противопоставяне от един от работник или служител, работещ в тази част на дейността, препятства прехвърлянето на трудовото правоотношение върху придобиващия, а трудовото правоотношение с прехвърлящия продължава да съществува”.

12. Arbeitsgericht Hamburg е разгледал съвместимостта на съдебната практика на Bundesarbeitsgericht с разпоредбите на директивата, по-специално с член 7, който разрешава на държавите-членки да прилагат или приемат закони, правилници или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците или служителите.

13. Съответно с това Arbeitsgericht Hamburg е отправил до Съда следният въпрос по всяко дело:

“Предоставянето на работник или служител на право на противопоставяне, с което в случай на прехвърляне на дейност, той може да спре прехвърлянето на своето трудово правоотношение на придобиващия стопанската дейност, съставлява ли по-благоприятна законова разпоредба по смисъла на член 7 от Директива 77/187/ЕИО на Съвета?”

14. Препращането към доклада от съдебното заседание е направено с оглед по-пълно отчитане на фактите и правната основа на основното съдебно производство, процедурата и писмените становища, представени в Съда, които са посочени и обсъдени в по-долу само доколкото е необходимо за мотивите на Съда.

15. Въпросите, повдигнати от Arbeitsgericht Hamburg и Arbeitsgericht Bamberg по същество търсят да установят дали член 3, параграф 1 или член 7 от директивата разрешават на национален съд да тълкува дадена разпоредба на националния закон като дава на работници или служители, работещи при прехвърлящия към датата, на която предприятието е било прехвърлено, правото да се противопоставят на прехвърлянето на техните трудови договори или трудови правоотношения върху придобиващия.

16. Въпросите, повдигнати от Arbeitsgericht Bamberg, разглеждат по-подробно и конкретизират редица аспекти на въпроса, повдигнат от Arbeitsgericht Hamburg по дело 1-138/91 и C-139/91. Следователно, въпросите трябва да се разгледат и да им се отговори едновременно.

17. Фактически, въпросите повдигат две отделни теми.

18. На първо място, националните съдилища питат дали член 3, параграф 1 от директивата трябва да бъде тълкуван в смисъл, че работник или служител, работещ при прехвърлящия към датата на прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 от директивата, няма право да се противопостави неговият трудов договор или трудово правоотношение да бъде прехвърлено на придобиващия.

19. Второ, ако работникът или служителят няма право да се противопостави на прехвърлянето на неговия трудов договор или трудово правоотношение по член 3, параграф 1 от директивата, националните съдилища питат дали член 7 от директивата ще трябва да бъде тълкуван в смисъл, че правното тълкуване на дадена разпоредба на националния закон, съгласно която работници или служители имат право да се противопоставят на прехвърлянето на техните трудови договори или трудови правоотношения на придобиващия, е измежду “законите, правилниците или административните разпоредби”, които са по-благоприятни за работниците и служителите, посочени в този член.

Член 3, параграф 1 от директивата.

20. Член 3, параграф 1 от директивата предвижда следното:

“Правата и задълженията на прехвърлящия, произтичащи от трудов договор или от трудово правоотношение и съществуващи към датата на прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1, поради това прехвърляне се прехвърлят на придобиващия.

Държавите-членки могат да предвидят че след датата на прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 и в допълнение към придобиващия, прехвърлящият продължава да носи отговорност по отношение на задължения, които произтичат от трудов договор или трудово правоотношение.”

21. Съдът трайно поддържа (вж. Решение по дело 362/89 D' Urso от 25 юли 1991 г. Recueil, стр. I-4105, точка 9), че директивата цели да защити правата на работници в случай на промяна на работодателя като им предоставя възможността да продължат да работят за новия работодател при същите условия като тези, договорени с прехвърлящия. По този начин приложимите правила в случай на прехвърляне на

предприятие или дейност на друг работодател целят да защитят до максималната възможна степен в интерес на работниците или служителите, съществуващите трудови правоотношения, които съставляват част от прехвърляното предприятие.

22. Както *Arbeitsgericht Hamburg* посочва в мотивите на своето определение, Съдът поддържа в Решението по съединени дела 144/87 и 145/87 *Berg/ Besselsen* от 5 май 1988 г., *Recueil*, стр. 2559, точка 14), че член 3, параграф 1 от директивата трябва да бъде тълкуван в смисъл, че след датата на прехвърляне и по силата на самото прехвърляне, прехвърлящият е освободен от всички задължения, произтичащи от трудовия договор или от трудовото правоотношение, дори ако наетите работници в предприятието не се съгласят или ако те се противопоставят, което подлежи обаче на правомощията на държавите-членки да осигурят солидарна отговорност на прехвърлящия и придобиващия след датата на прехвърляне.

23. В този случай Съдът е попитан от Върховния съд на Нидерландия дали е било необходимо засегнатите работници да дадат съгласие, за да бъде освободен прехвърлящият от отговорността си по трудов договор или трудово правоотношение, по които той е страна преди прехвърлянето, когато този договор или правоотношение е прехвърлено на нов работодател.

24. Следователно, за разлика от въпроса, повдигнат от германските съдилища по това дело, онзи въпрос се отнася само до ситуация, при която работник или служител се противопоставя на прехвърляне на задълженията, които прехвърлящият е поел преди това по отношение на него въз основа на трудов договор или трудово правоотношение, но не се противопоставя на прехвърлянето на неговия трудов договор или трудово правоотношение.

25. Комисията посочва в становището си по дело C-132/92, че Съдът, поддържа по в Решението по дело 324/86 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark/Daddy' s Dance Hall* от 10 февруари 1988 г., *Recueil*, стр. 739, точка 15), че защитата, предвидена от директивата, е била независима от желанието на страните по трудовия договор.

26. По това дело, Върховният съд на Дания е попитал Съда дали работник или служител може да се съгласи с изменение на трудовото му правоотношение от новия му работодател, дори и ако загубите за него от това изменение са били компенсирани с обезщетения от такъв вид, че като се вземат предвид всички обстоятелства, той не е бил поставен в по-лошо положение.

27. Следователно, това решение също се отнася за ситуация, различна от въпросната по това дело, а именно такава, при която работникът или служителят не се противопостави на прехвърлянето на своя трудов договор или трудово правоотношение и приеме изменение на договора или правоотношението, обвързващи го с новия му работодател.

28. За да се отговори на въпроса на Върховния съд на Дания, Съдът отбелязва в параграфи 14 и 15 от Решението по делото *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark c/y Daddy' s Dance Hall*, че тъй като защитата, която директивата се стреми да предостави на работници или служители, е била въпрос на обществена политика и следователно, независимо от желанието на страните по трудовия договор, разпоредбите на директивата е трябвало да се разглеждат като задължителни, така че да не е възможно отклонение от тях по начин, които да е неблагоприятен за работника или служителя. От

това следва, че въпросните работници или служители не са имали право да се отказват от правата, предоставени им от директивата и че тези права не могат да бъдат ограничавани дори с тяхно съгласие.

29. Следователно, Съдът не е имал за цел да поддържа в тези две решения, че член 3, параграф 1 от директивата е трябвало да бъде тълкуван в смисъл, че работникът или служителят не е имал право да се противопоставя на прехвърлянето на неговия трудов договор или трудово правоотношение.

30. Напротив, в параграф 16 от Решението си по дело 105/84 *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark/Danmols Inventar* от 11 юли 1985 г., *Recueil*, стр. 2639), Съдът е поддържал, че защитата, която директивата е целяла да гарантира е излишна, когато въпросното лице реши доброволно да не продължава трудовото си правоотношение с новия работодател след прехвърлянето. В такъв случай член 3, параграф 1 от директивата не се прилага.

31. Тъй като директивата, която води само до частична хармонизация във въпросната област (вж. Решението по *Foreningen af Arbejdsledere i Danmark/ Daddy' s Dance Hall*, цитирано по-горе, точка 16), разрешава на работника или служителя да остане да работи при своя нов работодател при същите условия, за каквито се е договорил с прехвърлящия, това не може да бъде тълкувано като задължаващо работника или служителя да продължава своето трудово правоотношение с придобиващия.

32. Такова задължение би застрашило основните права на работника или служителя, който трябва да бъде свободен да избира своя работодател и не може да бъде задължен да работи за работодател, който той не е избрал свободно.

33. От това следва, че член 3, параграф 1 от директивата не препятстват работник или служител от това да реши да се противопостави на прехвърлянето на неговия трудов договор или трудово правоотношение и следователно да реши да не се възползва от защитата, предоставена му по директивата.

34. Както Съдът е поддържал обаче (Решението по дело *Berg/Besselsen*, цитирано по-горе, точка 12), целта на директивата не е да осигури трудовият договор или трудовото правоотношение с прехвърлящия да бъдат продължени, когато работници или служители на предприятието не желаят да останат на работа при придобиващия.

35. Следователно ако работникът или служителят доброволно решат да не продължат договора или трудовото правоотношение с придобиващия, директивата няма да изисква от държавите-членки да осигурят договорът или правоотношението с прехвърлящия да бъдат продължени. В този случай, държавите-членки следва да определят каква трябва да е съдбата на трудовия договор или трудовото правоотношение.

36. Държавите-членки могат, по-специално, да предвидят, че в такъв случай трудовият договор или трудовото правоотношение трябва да се считат за прекратени или от работника или служителя, или от работодателя. Те могат също така да предвидят, че договорът или правоотношението би трябвало да се продължат с прехвърлящия.

37. Отговорът, който следва да се даде на тази част от въпросите, отнесени за решаване до Съда от *Arbeitsgericht Bamberg* и *Arbeitsgericht Hamburg* относно член 3, параграф 1 от директивата трябва следователно да бъде, че член 3, параграф 1 не трябва да се

тълкува, че препятства работник или служител на прехвърлящия към датата на прехвърляне на предприятие по смисъла на член 1, параграф 1 от директивата, да се противопостави на прехвърлянето на неговия трудов договор или трудово правоотношение върху придобиващия. Директивата обаче не изисква от държавите-членки да предвиждат, че в случай, че работник или служител доброволно решат да не продължат трудовия си договор или трудовото си правоотношение с придобиващия, договорът или правоотношението с прехвърлящия би трябвало да се продължи. Нито пък директивата забранява това. В такъв случай е въпрос на държавите-членки да определят каква би трябвало да бъде съдбата на трудовия договор или трудово правоотношение с прехвърлящия.

Член 7 от директивата

38. Въпросът, отнесен за решаване от *Arbeitsgericht Bamberg* и *Arbeitsgericht Hamburg*, цели от една страна да установи дали думите “закони, правилници или административни разпоредби” в член 7 от директивата обхващат и тълкуване на националните закони, правилници или административни разпоредби, дадени от националните съдилища и от друга – дали такова тълкуване, предоставящо на работниците или служителите право да се противопоставят на прехвърлянето на техните трудови договори или трудови правоотношения, съставлява разпоредба, която е “по-благоприятна за работниците или служителите” по смисъла на член 7 от директивата.

39. По отношение на първата точка, би трябвало да се има предвид, че Съдът трайно поддържа (вж. Решението по дело C-347/89 *Eurim-Pharm* от 16 април 1991 г., *Recueil*, стр. I-1747, точка 15), че обхватът на националните закони, правилници или административни разпоредби трябва да бъде оценен, като се отчита тълкуването, което им е дадено от националните съдилища.

40. От това следва, че изразът “закони, правилници или административни разпоредби” по смисъла на член 7 от директивата трябва да се разбират по смисъла на законите, правилниците или административните разпоредби на дадена държава-членка както те са тълкувани от съдилищата на тази държава.

41. Що се отнася до втората точка, достатъчно е да се отбележи, че *Arbeitsgericht Bamberg* изрично заявява, че той отправя питане относно тази точка само в случай, че Съдът постанови, че член 3, параграф 1 от директивата забранява на служител или работник да се противопоставя на прехвърлянето на своя трудов договор или трудово правоотношение на прехвърлящия и, второ, че видно от мотивите на разпореждането за отнасяне на *Arbeitsgericht Hamburg*, той иска Съдът да се произнесе само защото счита, че член 3, параграф 1 от директивата забранява правото на служителя или работника да се противопоставя.

42. Тъй като Съдът в точка 37 от това решение е постановил, че член 3, параграф 1 от директивата не препятства работник или служител на прехвърлящия да се противопостави на прехвърлянето на своя трудов договор или трудово правоотношение върху придобиващия, няма нужда да се отговаря на въпроса относно обхвата на израза “...разпоредби... по-благоприятни за работниците или служители” в член 7 от директивата.



## По съдебните разноски

43. Разноските, направени от германското правителство и Комисията на Европейските общности, предоставили становища на Съда, не подлежат на възстановяване. С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело има характер на инцидентен установителен иск в производството, висящ пред националните съдилища, последните следва да се произнесат по съдебните разноски.”

По изложените съображения,

**Съдът,**

като се произнася по въпросите, отправени от Arbeitsgericht Bamberg с Определение от 7 май 1991 г. и от Arbeitsgericht Hamburg с Определения от 4 април 1991 г., реши:

**1. Член 3, параграф 1 от Директива на Съвета 77/187/ЕИО от 14 февруари 1977 относно сближаване на законодателствата на държавите-членки по отношение на защитата на правата на работниците и служителите в случай на прехвърляне на предприятия, дейности или части от предприятия или дейности, не трябва да се тълкува, че препятства работник или служител на прехвърлящия към датата на прехвърляне на предприятие по смисъла на член 1, параграф 1 от директивата, да се противопостави на прехвърлянето на неговия трудов договор или трудово правоотношение върху придобиващия. Директивата обаче не изисква от държавите-членки да предвиждат, че в случай, че работник или служител доброволно решат да не продължат трудовия си договор или трудовото си правоотношение с придобиващия, договоят или правоотношението с прехвърлящия би трябвало да се продължи. Нито пък директивата забранява това. В такъв случай е въпрос на държавите-членки да определят каква би трябвало да бъде съдбата на трудовия договор или трудово правоотношение с прехвърлящия.**

**2. Изразът “закони, правилници или административни разпоредби” по смисъла на член 7 от директивата трябва да се разбират по смисъла на законите, правилниците или административните разпоредби на дадена държава-членка както те са тълкувани от съдилищата на тази държава.**

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 16 декември 1992 година.

Подписи