

РЕШЕНИЕ НА СЪДА

8 юни 1994 година*

„Гарантиране на правата на служителите в случай на прехвърляне на предприятия”

По дело C-382/92

Комисията на Европейските общности, за която се явява г-жа Karen Banks, от правната служба, в качеството на представител, със съдебен адрес в Люксембург в кантората на г-н Georgios Kremliis, също от правната служба, Wagner Centre, Kirchberg,

ищец,

срещу

Обединеното кралство Великобритания и Северна Ирландия, за което първоначално се явява г-ца Sue Cochrane и впоследствие г-н John E. Collins, от Treasury Solicitor's Department, в качеството на представител, и г-н Derrick Wyatt, QC, със съдебен адрес в Люксембург в Британското посолство, 14 Boulevard Roosevelt,

ответник,

иск за установяване на факта, че като не е транспонирано правилно в националното законодателство различни 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 служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (OL 61, стр. 26), Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по Договора за ЕИО,

СЪДЪТ,

в състав: г-н O. Due, председател, г-н G.F. Mancini, г-н J.C. Moitinho de Almeida и г-н M. Diez de Velasco (председатели на състав), г-н C.N. Kakouris, г-н R. Joliet, г-н F.A. Schockweiler, г-н G.C. Rodríguez Iglesias, г-н F. Grévisse (докладчик), г-н P.J.G. Kapteyn и г-н J.L. Murray, съдии,

генерален адвокат: г-н W. Van Gerven,

съдебен секретар: г-н J.-G. Giraud,

като взе предвид протокола от съдебното заседание,

като взе предвид устните аргументи на страните по време на заседанието на 12 януари 1994 г.,

като взе предвид становището на генералния адвокат по време на заседанието на 2 март 1994 г.,

* Език на производството: английски.

постанови настоящото

Решение

1. С иск, постъпил в секретариата на Съда на 21 октомври 1992 г., Комисията на Европейските общности е започнала производство по член 169 от Договора за ЕИО за установяване на това, че като не е транспонирано правилно в националното законодателство различни 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 служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по Договора.
2. Директивата, която се основава в частност на член 100 от Договора, има за цел да „осигури закрила на служителите при смяна на работодателя, в частност за да се гарантират техните права” (второ съображение от преамбюла). Тя отбелязва, че все още съществуват различия в държавите-членки по отношение на степента на закрила на служителите в това отношение и че тези различия следва да бъдат намалени (трето съображение). Тя посочва, че тези различия могат да имат пряко въздействие върху функционирането на общия пазар (четвърто съображение) и че поради това е необходимо да се „насърчава сближаването на законодателствата в тази област, като същевременно се поддържат подобренията, описани в член 117 от Договора” (пето съображение).
3. Член 1, параграф 1 предвижда, че директивата се прилага към „прехвърления на предприятия, стопански дейности или обособени части от предприятия или стопански дейности на друг работодател в резултат на правно прехвърляне или сливане”.
4. Член 3 от директивата предвижда, че правата и задълженията, произтичащи от трудов договор или от трудово правоотношение се прехвърлят на приобретателя по силата на прехвърлителната сделка. Според член 4, прехвърлянето на предприятие не може да представлява основание за уволнение от страна на прехвърлителя или приобретателя. Член 5 предвижда закрила, при определени условия, за статута и функциите на представителните на служителите, засегнати от прехвърлянето. На последно място, член 6 от директивата възлага на прехвърлителя и приобретателя някои задължения за информиране и консултиране на служителите, засегнати от прехвърлянето.
5. Държавите-членки са били задължени по член 8 да се съобразят с директивата в срок от 2 години от нейното нотифициране. Тъй като директивата е била нотифицирана на Обединеното кралство на 16 февруари 1977 г., този срок е изтекъл на 16 февруари 1979 г.
6. Разпоредбите на директивата са били транспонирани в Обединеното кралство с Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations (Правилник за прехвърляне на предприятия (закрила на труда)) от 1981 г. (наричан по-нататък „UK Regulations”). Този правилник е бил изменен в някои отношения с Trade Union Reform and Employment Rights Act (Закон за синдикалната реформа и трудовите права) от 1993 г. след образуването на настоящото производство.

7. Комисията изразява становището, че Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по директивата и по член 5 от Договора поради следните съображения. На първо място, Обединеното кралство не е гарантирало информиране и консултиране на служителите във всички случаи, предвидени в директивата, тъй като нито UK Regulations, нито която и да е друга разпоредба от законодателството на Обединеното кралство не предвижда определяне на представители на служителите, когато работодателят отказва да ги признае. На второ място, обхватът на UK Regulations е ограничен до положения, в които прехвърляната стопанска дейност се притежава от прехвърлителя. На трето място, UK Regulations не се прилага към предприятия с идеална цел. На четвърто място, UK Regulations не задължава прехвърлителя или приобретателя, който възнамерява да предприеме мерки по отношение на своите служители, да се консултира с техните представители своевременно и с цел постигане на споразумение. На пето място, UK Regulations не предвижда ефективни санкции срещу работодател, който не изпълни задължението си за информиране и консултиране на представителите съгласно изискванията на директивата.

Първата жалба

8. Първата жалба на Комисията се отнася до транспонирането на член 6 от директивата в законодателството на Обединеното кралство.

9. Член 6 от директивата задължава прехвърлителя и приобретателя да информират представителите на своите съответни служители, засегнати от прехвърлянето, относно причините за прехвърлянето, неговите правни, икономически и социални последици, както и за предвижданите мерки по отношение на служителите. Прехвърлителят е длъжен да предостави такава информация на своите служители своевременно преди осъществяване на прехвърлянето. Приобретателят е длъжен да предостави такава информация на своите служители своевременно и във всеки случай преди неговите служители да бъдат пряко засегнати от прехвърлянето по отношение на условията на труд и заетост (член 6, параграф 1). Когато прехвърлителят или приобретателят предвижда мерки по отношение на служителите си, той своевременно се консултира с представителите на своите служители относно тези мерки с оглед на постигането на споразумение (член 6, параграф 2).

10. Държавите-членки могат да ограничат задълженията, предвидени в параграфи 1 и 2 от член 6 до случаите, когато извършеното прехвърляне поражда промени в дейността, за които съществува вероятност да доведат до сериозни неблагоприятни последици за значителна част от служителите, ако националното законодателство предвижда, че представителите на служителите могат да се обърнат към арбитражен орган, за да получат решение относно мерките, които предстои да бъдат предприети по отношение на служителите (член 6, параграф 3). Държавите-членки могат да ограничат задълженията по параграфи 1, 2 и 3 до предприятия или стопански дейности, които с оглед на броя на служителите отговарят на условията за избор или определяне на колективен представителен орган на служителите (член 6, параграф 4). На последно място, държавите-членки могат да предвидят, че при липса на представители на служителите в дадено предприятие или стопанска дейност не по тяхна вина, съответните служители трябва да бъдат предварително информирани относно това, кога ще се осъществи прехвърлянето (член 6, параграф 5).

11. Според член 2, буква в), за целите на директивата терминът „представители на служителите” означава „представители на служителите съгласно законодателството или практиката на държавите-членки, с изключение на членовете на административни, управителни или надзорни органи на компании, които представляват служителите в такива органи в някои държави членки”.

12. Комисията твърди, че Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по член 6 от директивата, като не е осигурило механизъм за определяне на представителите на служителите на предприятие в случаите, когато работодателят отказва да признае такива представители. Според Комисията, за да бъде ефективен член 6 от директивата, държавите-членки са длъжни да предприемат всички необходими мерки за гарантиране, с някои изключения, на това да бъдат определени представители на служителите в предприятие, което ако не бъде изпълнено, ще доведе до неизпълнение на задълженията за информиране и консултиране, предвидени в член 6. Тя твърди, че като не е предвидило определяне на представители на служителите в случай на противопоставяне от страна на работодателя, законодателството на Обединеното кралство не е изпълнило това изискване.

13. Обединеното кралство признава, че представителството на служителите в предприятия в Обединеното кралство традиционно се основава на доброволно признаване на синдикатите от страна на работодателите и поради тази причина задължението за информиране и консултиране, предвидено в член 6 от директивата не се прилага към работодател, който не е признал синдикат. Независимо от това, то твърди, че директивата няма за цел да изменя националните правила или практики за определяне на представители на служителите. То посочва, че член 2, буква в) от директивата предвижда, че терминът „представители на служителите” означава представители на служителите „според законодателството или практиката на държавите-членки”. То също така твърди, че директивата е ограничена до частично хармонизиране на правилата относно закрилата на служителите в случай на прехвърляне на предприятие, че тя не задължава държавите-членки да предвиждат специално представителство на служителите с цел спазване на задълженията, които тя предвижда и че самият законодател на Общността е предвидил възможността националното право да не изисква представителство на служителите в прехвърляното предприятие, както е видно от член 6, параграф 5 от директивата.

14. Гледната точка на Обединеното кралство не може да бъде приета.

15. Чрез хармонизиране на правилата, приложими към гарантирането на правата на служителите в случай на прехвърляне на предприятия, законодателят на Общността е имал за цел да осигури съпоставима закрила на правата на служителите в различните държави-членки и да хармонизира разходите, които произтичат от тези мерки на закрила за предприятията на Общността.

16. За тази цел, параграфи 1 и 2 на член 6 от директивата предвиждат принципа за задължителното информиране и, когато това е необходимо, консултиране с представителите на служителите, както от прехвърлятеля, така и от приобретателя, освен в изключенията, предвидени в частност в член 6, параграф 4.

17. Според член 8, параграф 1, държавите-членки са разполагали с двугодишен срок от датата на нотифициране на директивата, в който те да изменят, ако това е необходимо, своето национално законодателство с цел да го съобразят с директивата в това отношение.

18. Обратно на твърдението на Обединеното кралство, формулировката на член 2, буква в) не оставя място за съмнение относно тълкуването на член 6. Член 2, буква в) не е просто препращане към действащите правила в държавите-членки за определяне на представители на служителите. Тя единствено оставя на държавите-членки свободата да определят условията за определяне на служителите на предприятията, които трябва да бъдат информирани и консултирани по член 6, параграфи 1 и 2.

19. Тълкуването, предложено от Обединеното кралство, би позволило на държавите-членки да определят случаите, в които служителите могат да бъдат информирани и консултирани, тъй като те могат да бъдат информирани и консултирани само в предприятия, спрямо които националното законодателство предвижда определяне на представители на служителите. По такъв начин това би позволило на държавите-членки да ограничат пълното действие на член 6 от директивата.

20. Съдът вече е постановил, в частност в решението си от 6 юли 1982 г. по дело Комисия/Обединеното кралство (61/81, Recueil, стр. 2601), че национално законодателство, което позволява възпрепятстването на закрилата, безусловно гарантирана на служителите с директива, противоречи на правото на Общността.

21. Срещу това Обединеното кралство противопоставя твърдението, че от самата формулировка на член 6, параграф 5 от директивата следва, че законодателят на Общността е предвидил възможността, че националното законодателство или практика би могло да не регламентира представителство при обстоятелства извън много ограничените случаи, посочени от Комисията, тъй като тази разпоредба позволява на държавите-членки да предвиди без каквото и да е ограничение, че засегнатите служители могат предварително да бъдат пряко информирани кога ще се осъществи прехвърлянето, в случай че в предприятието или стопанската дейност няма представители на служителите.

22. Действително, член 6, параграф 5 от директивата предвижда възможност в предприятието или стопанската дейност да няма представители на служителите. Тази разпоредба обаче не може да бъде разглеждана сама по себе си и независимо от другите разпоредби на член 6.

23. Както вече беше споменато, параграфи 1 и 2 от член 6 предвиждат задължението за информиране и консултиране на служителите на предприятието в случай на прехвърляне на предприятие. Параграфи 3 и 4 от член 6 посочват случаите, в които държавите-членки, при спазване на определени условия, могат да ограничат това задължение. Параграф 4 в частност позволява на държавите-членки да изключат от това задължение предприятия или стопански дейности, които с оглед на броя на техните служители не отговарят на изискванията за избор или определяне на колективен представителен орган на служителите. С оглед да се попречи по такъв начин служителите да бъдат лишени от всякаква защита, параграф 5 от член 6 позволява на държавите-членки да предвидят, че служителите независимо от всичко трябва да бъдат информирани предварително за това кога ще се осъществи прехвърлянето.

24. Следователно целта на законодателя на Общността е била не да се позволи на различните национални правни системи да приемат положение, при което не се определят представители на служителите, тъй като такава определяне е необходимо, за да се осигури спазването на задълженията, предвидени в член 6 от директивата.

25. Обединеното кралство също така посочва, че директивата не задължава държавите-членки да осигурят специфичен механизъм за представителство на служителите с цел да бъдат спазени изискванията на директивата, когато в предприятието няма представители на служителите по силата на националното законодателство.

26. Макар и да е вярно, че директивата не съдържа никаква разпоредба, имаща изрично за цел да разгледа такъв случай, това не се отразява на съвместното действие на членове 6 и 8 от директивата, които задължават държавите-членки да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на това служителите да бъдат информирани и консултирани чрез своите представители в случай на прехвърляне на предприятие.

27. На последно място, Обединеното кралство не може да се позовава на това, че директивата само отчасти хармонизира правилата за закрила на служителите и няма за цел да изменя националните правила относно представителството на служителите.

28. Действително, директивата постига само частично хармонизиране на правилата за закрила на служителите в случай на промяна на работодателя (вж., по-специално Решения на Съда от 11 юли 1985 г., по дело, Danmols Inventar, наричано „Mikkelsen”, 105/84, Recueil, стр. 2639, точка 26, и от 10 февруари 1988 г. по дело Daddy' s Dance Hall, 324/86, Recueil, стр. 739, точка 16) и поради това няма за цел да доведе до пълно хармонизиране на националните системи за представителство на служителите в предприятието. Независимо от това, частичният характер на такова хармонизиране не може да лиши разпоредбите на директивата и особено член 6, от тяхната ефективност. В частност, това не може да освободи държавите-членки от задължението да предприемат всички необходими мерки за осигуряване на определянето на представителите на служителите с цел предоставяне на информация и консултации съгласно член 6.

29. Обединеното кралство само признава, че при настоящото състояние на правото на Обединеното кралство, служителите, засегнати от прехвърляне на предприятие, не се ползват със защитата по член 6 от директивата в случаите, когато работодателят се противопоставя на представителството на служителите в предприятието.

30. При тези обстоятелства законодателството на Обединеното кралство, което позволява на работодателя да нарушава защитата, предвидена за служителите от член 6, параграфи 1 и 2 от директивата, следва да бъде разглеждано като противоречащо на член 6 от нея (вж. по аналогия Решението по делото Комисията/Обединеното кралство, посочено по-горе).

31. Следователно първата жалба на Комисията следва да бъде уважена.

Втората жалба

32. Във втората си жалба Комисията твърди, че UK Regulations, както е разтълкуван от съдилищата и трибуналите в Обединеното кралство, не се прилага към прехвърляне на предприятие, което не включва прехвърляне на собственост на предприятието, в противоречие с член 1, параграф 1 от директивата, съгласно тълкуването на Съда. Комисията се позовава по този въпрос на Решение на Съда от 17 декември 1987 г. по дело Ny Mølle Kro (287/86, Recueil, стр. 5465) и на Решение по дело Daddy's Dance Hall, посочено по-горе.

33. Обединеното кралство твърди, че тъй като според практиката на House of Lords, UK Regulations трябва да бъде тълкуван в съответствие с директивата и с нейното тълкуване от страна на Съда, обхватът на UK Regulations е същия като този на директивата, макар че той не посочва изрично, че прехвърлянето по нея не включва задължително прехвърляне на собственост на предприятието.

34. Правило 3 предвижда, че UK Regulations се прилага към „прехвърляне от едно лице на друго на предприятие, разположено непосредствено преди прехвърлянето в Обединеното кралство, или на част от предприятие, разположено по този начин”.

35. Тази разпоредба сама по себе си не изключва от обхвата на UK Regulations на промени на работодателя, които не включват прехвърляне на собственост на предприятието.

36. Освен това, обхватът на националните закони, подзаконови или административни разпоредби трябва да бъде оценяван в светлината на тълкуването им от националните съдилища (вж. Решение на Съда от 16 декември 1992 г. по съединени дела Katsikas и др., C-132/91, C-138/91 и C-139/91, Recueil, стр. I-6577, точка 39).

37. Решенията на съдилищата и трибуналите, на които се позовава Комисията в подкрепа на второто си искане, предшестват решението на House of Lords, посочено от Обединеното кралство, което е било постановено на 16 март 1989 г. и което, както Комисията признава, постановява, че UK Regulations трябва, доколкото това е възможно, да бъде тълкуван в съответствие с формулировката и целите на директивата, както и с нейното тълкуване от страна на Съда. Комисията не цитира нито едно съдебно решение, което е постановено след това решение и е несъвместимо с член 1, параграф 1 от директивата, тълкувана от Съда.

38. При тези обстоятелства Комисията не успява да докаже, че на 26 май 1991 г. – датата, на която е изтекъл срокът, посочен в мотивираното становище, Правило 3 е имало обхвата, приписван му от Комисията.

39. Следователно втората жалба на Комисията следва да бъде отхвърлена.

Третата жалба

40. Комисията твърди в третата си жалба, че UK Regulations, тълкуван от съдилищата и трибуналите в Обединеното кралство, не се прилага към предприятия с идеална цел в противоречие с член 1, параграф 1 от директивата, тълкуван от Съда. Комисията се позовава в тази връзка на Решение от 19 май 1992 г. по дело Redmond Stichting (C-29/91, Recueil, стр. I-3189).

41. Правило 2, параграф 1 определя „предприятие” като включващо „всяка търговска или стопанска дейност”, но изрично изключва „всяко предприятие или част от предприятие, което няма характер на търговска дейност”. Според Комисията, чиито претенции не са сериозно оспорени от Обединеното кралство, UK Regulations трябва да бъде тълкуван като неприложим към прехвърляния на предприятия с идеална цел.

42. Обединеното кралство твърди, че директивата не може да се прилага, както твърди Комисията, към прехвърлянето на предприятия с идеална цел на основание на това, че такива предприятия, които не се занимават с „икономически дейности” по смисъла на Договора, не попадат в неговия обхват.

43. Този аргумент следва да бъде отхвърлен.

44. Съдът вече е приел, че най-малкото имплицитно, в контекста на конкурентното право (вж. Решение на Съда от 23 април 1991 г. по дело Höfner и Elser, C-41/90, Recueil, стр. I-1979) или социалното право (вж., по-специално по отношение на прилагането на директивата, Решение по дело Redmond Stichting, посочено по-горе), че органът би могъл да се занимава с икономическа дейност и да бъде разглеждан като „предприятие” за целите на правото на Общността, дори и да не функционира с цел печалба.

45. От тези решения следва, че фактът, че предприятие се занимава с дейности с идеална цел, сам по себе си не е достатъчен да лиши тези дейности от техния икономически характер или да извади предприятието от обхвата на директивата.

46. Следователно обхватът на директивата не може да бъде ограничен, както твърди Обединеното кралство, до предприятия, които функционират с цел печалба.

47. Следователно, като е ограничило прилагането на националните правила, транспониращи директивата до прехвърляния на предприятия с цел печалба, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по член 1, параграф 1 от директивата. Следователно третата жалба на Комисията е основателна.

Четвъртата жалба

48. Комисията твърди, че UK Regulations не транспонира член 6, параграф 2 от директивата напълно, тъй като той просто задължава прехвърлителя или приобретателя, който възнамерява да предприеме мерки по отношение на служителите, засегнати от прехвърлянето, да се консултира с представителите на синдикатите, признати от него, да вземе предвид представените от тях становища, да отговори на тези становища и ако ги отхвърли, да представи съображенията за това, докато член 6, параграф 2 налага задължение за консултиране на представителите на служителите „с цел постигане на споразумение”.

49. Обединеното кралство признава, че неговото законодателство се разминава с директивата по този въпрос.

50. Достатъчно е да се отбележи, че UK Regulations не задължава прехвърлителя или приобретателя, който възнамерява да предприеме мерки по отношение на служителите, засегнати от прехвърлянето, да консултира техните представители „с цел постигане на споразумение”, както се изисква от член 6, параграф 2 от директивата.

51. Следователно четвъртата жалба на Комисията следва да бъде уважена.

Петата жалба

52. Комисията твърди, че санкциите, предвидени в Правило 11 за неспазване от страна на прехвърлителя или на приобретателя на неговото задължение за консултиране и информиране на представителите на служителите не са достатъчно възпиращи за работодателите. Тя посочва, че всяко обезщетение, която работодателят може, в съответните случаи, да бъде задължен да плати на служителите по Правило 11, което във всички случаи е ограничено до определен максимален размер, може да бъде приспаднато от „предпазно обезщетение”, което работодателят също така може да бъде задължен да плати при неспазване на член 99 от Employment Protection Act от 1975 г. (наричан по-нататък „ЕРА”), който задължава работодателя да информира и консултира представителите на служителите в случай на уволнения.

53. По такъв начин искането свързва случая, когато работодател прехвърля предприятие или стопанска дейност и след това уволнява служителите на основание на съкращения.

54. Обединеното кралство твърди, че неговото законодателство е в съответствие с директивата, доколкото то определя таван на сумите, които работодателят може да бъде задължен да плати на своите служители, въпреки че приема, че то противоречи на директивата, поради това че то предвижда, че всяко обезщетение, изплатено на служителите, може да бъде приспаднато напълно от сумите, които работодателят е длъжен да им изплати по друг повод. Обединеното кралство също така посочва, че е бил разработен и внесен в парламента законопроект, имащ за цел да измени съществуващото законодателство по тези два въпроса.

55. Когато директива на Общността не предвижда конкретно наказание за нарушение или се позовава за тази цел на националните закони, подзаконови и административни разпоредби, член 5 от Договора задължава държавите-членки да предприемат всички необходими мерки за гарантиране прилагането и ефективността на правото на Общността. За тази цел, макар и изборът на наказания да остава от тяхна компетентност, те са длъжни да осигурят в частност това, нарушенията на правото на Общността да се наказват при условия, както процесуални, така и материални, които са аналогични на тези, приложими към нарушенията на националното право с подобен характер и значимост и които във всички случаи правят наказанието ефективно, пропорционално и възпиращо (вж. по отношение на регламентите на Общността Решения на Съда от 21 септември 1989 г. по дело Комисия/Гърция, 68/88, Recueil, стр. 2965, точки 23 и 24, и от 2 октомври 1991 г. по дело Vandevenne и др., C-7/90, Recueil, стр. I-4371, точка 11).

56. Правило 11, параграф 4 предвижда, че работодател, който не консултира представителите на служителите по времето на прехвърляне на предприятието, може да бъде задължен да плати съответно обезщетение на служителите, засегнати от прехвърлянето. Според Правило 11, параграф 11, размерът на обезщетението не може да превишава максималния размер, който е увеличен от двуседмичното възнаграждение на въпросния служител до четириседмичното възнаграждение с Trade Union Reform and Employment Rights Act от 1993 г. Обаче според Правило 11, параграф 7, когато

работодателят също така уволни служители на основание съкращения и не консултира представителите на служителите в нарушение на член 99 от ЕРА и всяко обезщетение може да бъде приспаднато от „предпазно обезщетение”, което работодателят може впоследствие да бъде задължен да изплати на служителя по ЕРА и обратно, „предпазното обезщетение” може да бъде приспаднато от всяко друго обезщетение, което впоследствие работодателят може да бъде задължен да изплати на служителя.

57. По такъв начин, когато служители в прехвърленото предприятие бъдат съкратени и на работодателя е наредено да изплати „предпазно обезщетение” за неизпълнение на задълженията да консултира представителите на служителите в съответствие с член 99 от ЕРА, работодателят ще бъде наказан финансово по силата на UK Regulations само до размера на наказанието, надвишаващ „предпазното обезщетение”. Финансовото наказание съответно е отслабено, ако не напълно премахнато. В допълнение към това, налагането на таван на сумата, която работодателят може да бъде задължен да плати като обезщетение по UK Regulations, в частност при нивото преди влизане в сила на Trade Union Reform and Employment Rights Act от 1993 г., поставя ограничение на броя на случаите, при които „предпазното обезщетение” може да бъде надвишено.

58. Следователно, ако се установи, че работодателят също така е в нарушение на основата на ЕРА, наказанието не е истински възпиращо. Следователно законодателството на Обединеното кралство не отговаря в това отношение на изискванията на член 5 от Договора.

59. Следователно петата жалба на Комисията трябва да бъде уважена.

60. От изложените съображения следва, че като не е регламентирало определяне на представители на служителите, в случай че работодателят не е съгласен с това, като е изключило предприятията с идеална цел от обхвата на UK Regulations, като не е задължило прехвърлителя или приобретателя, който възнамерява да предприеме мерки по отношение на своите служители, своевременно да консултира техните представители по тези мерки с цел постигане на споразумение, и като не е предвидило ефективни санкции в случай на неизпълнение от страна на работодателя на задължението за информиране и консултиране на представителите на служителите, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по директивата и по член 5 от Договора за ЕИО.

По съдебните разноски

61. Съгласно член 69, параграф 2 от Процедурния правилник, на страната, загубила делото се възлага да заплати разноските по него. Първата алинея от член 69, параграф 3 обаче предвижда, че Съдът може да разпредели разноските или да реши всяка страна да понесе направените от нея разноски, ако всяка от страните е загубила по едно или няколко от предявените основания.

62. Тъй като Обединеното кралство е загубило делото по по-голяма част от своите искания, то трябва да бъде осъдено да заплати съдебните разноски.

По изложените съображения Съдът реши:

1. Установява, че като не е регламентирало определяне на представители на служителите, в случай че работодателят не е съгласен с това; като е изключило предприятията с идеална цел от обхвата на UK Regulations, изготвен с цел да въведе 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 служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности; като не е задължило прехвърлителя или приобретателя, който възнамерява да предприеме мерки по отношение на своите служители, своевременно да консултира техните представители по тези мерки с цел постигане на споразумение; и като не е предвидило ефективни санкции в случай на неизпълнение от страна на работодателя на задължението за информиране и консултиране на представителите на служителите, Обединеното кралство не е изпълнило задълженията си по директивата и по член 5 от Договора за ЕИО.

2. Отхвърля останалата част от иска.

3. Осъжда Обединеното кралство да заплати съдебните разноски.

Подписи

Произнесено в открито съдебно заседание в Люксембург на 8 юни 1994 година.

Подписи