РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

27 ноември 2008 година*

По дело C-396/07

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Korkein oikeus (Финландия) с акт от 24 август 2007 г., постъпил в Съда на 27 август 2007 г., в рамките на производство по дело

Mirja Juuri

срещу

Fazer Amica Oy

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: г-н K. Lenaerts, председател на състав, г-н T. von Danwitz, г-н E. Juhász, г-н G. Arestis и г-н J. Malenovský (докладчик), съдии,

генерален адвокат: г-н D. Ruiz-Jarabo Colomer,
секретар: г-н R. Grass,

* Език на производството: фински.

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за финландското правителство, от г-жа J. Himmanen, в качеството на представител,

— за унгарското правителство, от г-жа J. Fazekas, г-жа R. Somssich и г-жа K. Borvölgyi, в качеството на представители,

— за Комисията на Европейските общности, от г-н M. Huttunen и г-н J. Enegren, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 4 септември 2008 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 4, параграф 2 от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година 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 предприятия или стопански дейности (ОВ L 82, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между г-жа Juuri и бившия ѝ работодател, Fazer Amica Oy (наричано по-нататък „Amica“), по повод отказа му да предостави на жалбоподателката в главното производство различни обезщетения вследствие на прекратяването на нейния трудов договор, настъпило след прехвърляне на предприятие.

Правна уредба

Общностна правна уредба

3 Директива 2001/23 кодифицира Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 година 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 предприятия или стопански дейности (ОВ L 61, стр. 26), изменена с Директива 98/50/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 г. (ОВ L 201, стр. 88).

4 Съгласно член 3, параграф 3 от Директива 2001/23:

„След извършване на прехвърлянето, приобретателят продължава да спазва условията [другаде в текста: „условията на труд“] на всеки колективен трудов договор по същия начин, както те са били приложими към прехвърлителя по силата на този колективен трудов договор, до датата на прекратяване или изтичане на срока на колективния трудов договор или до датата на влизане в сила или на прилагане на друг колективен трудов договор.

[…]“

5 Член 4, параграф 2 от същата директива гласи:

„Ако трудовият договор или трудовото правоотношение се прекратява поради това, че прехвърлянето предполага съществени промени в условията на труд в ущърб на работника [другаде в текста: „работника или служителя“], работодателят се счита за отговорен за прекратяването на трудовия договор или трудовото правоотношение.“

6 Последната разпоредба има идентична редакция с текста на член 4, параграф 2 от Директива 77/187 след измененията с Директива 98/50.

Национална правна уредба

7 Съгласно член 6 от глава 7 на Закон 55/2001 за трудовия договор (Työsopimuslaki (55/2001) от 26 януари 2001 г. (наричан по-нататък „Закон за трудовия договор“), който транспонира член 4, параграф 2 от Директива 2001/23 във финландското право:

„Ако трудовият договор се прекратява, поради това че прехвърлянето на предприятие предполага съществени промени в условията на труд на работника или служителя, за отговорен за прекратяването на трудовото правоотношение се счита работодателят.“

8 Член 2 от глава 12 на същия закон предоставя на работника или служителя правото да получи от своя работодател обезщетение в случай на неоснователно прекратяване на трудовия договор. Съгласно посочената разпоредба, когато работодателят прекратява трудовия договор в отклонение от основанията, предвидени в споменатия закон, той се осъжда да плати обезщетение. Освен това

е възможно работодателят да бъде осъден да плати обезщетение, когато се счита, че самият работник или служител има право да прекрати трудовия договор.

9 Работникът или служителят обаче няма право да получи обезщетението, предвидено в споменатия член 2, в случай че неговият работодател прекратява трудовия договор поради реално и сериозно основание. Дори в този случай обаче работникът или служителят получава заплатата си и други предимства през срока на предизвестието.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

10 От 5 април 1994 г. г-жа Juuri работи в Rautaruukki Oyj (наричано по-нататък „Rautaruukki“) като служител в ресторанта за персонала на Hämeenlinna. Към трудовото ѝ правоотношение се прилага колективният трудов договор в металургичния сектор.

11 На 31 януари 2003 г., последният ден от действието на този колективен трудов договор, между Rautaruukki и Amica се извършва прехвърляне на предприятие с предмет ресторанта на Hämeenlinna. Amica уведомява г-жа Juuri, че след 1 февруари 2003 г. за нейното трудово правоотношение ще се прилага задължителният за Amica колективен трудов договор за сектора на хотелиерството и ресторантьорството. Г-жа Juuri обаче настоява спрямо нея да продължи да се прилага колективният трудов договор за металургичния сектор. След отказ по това искане г-жа Juuri прекратява трудовия си договор на 19 февруари 2003 г., считано от същата дата.

12 След това тя предявява пред Helsingin käräjäoikeus (първоинстанционен съд Хелзинки) иск срещу Amica за компенсаторно обезщетение във връзка с предизвестието в размер на заплатата за четири месеца за обезщетение за отпуск, отнасящо се за срока на предизвестието, както и за обезщетение в размер на заплатата за четиринадесет месеца поради неправомерно прекратяване на трудовия договор.

13 За целта тя се позовава по-специално на член 2 от глава 12 на Закона за трудовия договор и твърди, че прилагането на колективния трудов договор за сектора на хотелиерството и ресторантьорството е довело до спадане на дохода ѝ с 300 EUR месечно. За нея освен това би произтекло задължението да пътува до друг обект на Amica. По този начин условията ѝ на труд биха се влошили съществено вследствие от прехвърлянето на предприятие. От това следвало, че Amica е отговорно за прекратяването на трудовия договор съгласно член 6 от глава 7 на Закона за трудовия договор.

14 Amica оспорва исканията на г-жа Juuri. От една страна, то изтъква, че не отговаря за прекратяването на трудовото правоотношение с г-жа Juuri, а от друга, че не е действало умишлено или поради небрежност в нарушение на трудовия договор или на Закона за трудовия договор. Поради това то не отговаряло за причиненото от прекратяването на посочения договор увреждане.

15 Helsingin käräjäoikeus отхвърля иска на г-жа Juuri на 11 февруари 2005 г. Според него член 6 от глава 7 на Закона за трудовия договор не можел да се тълкува в смисъл, че допълва уредбата на обезщетението за вреди, предвидена в този закон, като в полза на работника или служителя създава ново основание за обезщетение. Поради това г-жа Juuri нямала право на обезщетението, което искала на основание на посочената разпоредба. Освен това Amica не нарушило нито едно свое задължение.

16 След като Helsingin hovioikeus (апелативен съд Хелзинки) потвърждава това решение, г-жа Juuri обжалва пред Korkein oikeus. В подкрепа на жалбата си тя изтъква, че Директива 2001/23 цели установяването на отговорност на работодателя спрямо работника или служителя при прекратяване на трудовото правоотношение вследствие на съществени промени, внесени в него, дори в случай когато работодателят действително е спазил по смисъла на член 3, параграф 3 от директивата, както по главното производство, колективния трудов договор, който обвързва прехвърлителя и гарантира на работника или служителя по-добри условия на труд, и то до датата на изтичане на срока на този колективен трудов договор.

17 Korkein oikeus установява, че подобно тълкуване би означавало работодателят да отговаря за обезщетяването на вреда, причинена на работник или служител, прекратил своя трудов договор, дори когато работодателят във всяко отношение е действал в съответствие както с приложимата уредба, така и със съответния задължителен за него колективен трудов договор.

18 При положение че се възприеме това тълкуване, според него било уместно на следващо място да се установи дали обезщетяването на работника или служителя трябвало да се наложи на основание на член 2 от глава 12 на Закона за трудовия договор, т.е. въз основа на което се плаща максимална сума в размер на заплатата за двадесет и четири месеца или пък обезщетението трябвало най-много да бъде в размер на дължимото от работодател, който разполага с реално и сериозно основание за прекратяване на трудовия договор, като изплатените в този случай суми са в размера на обезщетението, свързано с четиримесечния срок на предизвестието, както и на съответното обезщетение за отпуск.

19 При тези обстоятелства Korkein oikeus решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли член 4, параграф 2 от Директива [2001/23] да се тълкува в смисъл, че в случай когато самият работник или служител прекратява своя трудов договор вследствие на значително влошаване на условията си на труд поради прехвърляне на предприятие, държавата членка трябва да гарантира в своя правен ред право на парично обезщетение на работника или служителя от страна на работодателя му по същия начин, както ако работодателят прекрати неправомерно трудовия договор, като се има предвид че работодателят е в съответствие с член 3, параграф 3 от [тази] директива колективния трудов договор, който обвързва прехвърлителя и гарантира по-добри условия на труд на работника или служителя само до изтичането на срока му и поради това че влошаването на условията на труд произтича от посоченото изтичане на срока?

2) Ако отговорността на работодателя, предвидена в Директива [2001/23], няма обхвата, описан в първия въпрос, трябва ли все пак отговорността на работодателя да се приложи, например посредством изплащане на заплатите и предоставяне на другите предимства за срока на предизвестието, което работодателят е длъжен да спазва?“

По преюдициалните въпроси

20 С поставените въпроси, които следва да се разгледат заедно, препращащата юрисдикция иска по същество да установи дали член 4, параграф 2 от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че в случай на прекратяване на трудов договор или на трудово правоотношение, попадащо в приложното поле на посочената разпоредба, той задължава държавите членки да гарантират на работника или служителя право на парично обезщетение, дължимо от неговия работодател при идентични условия с правото, което заинтересуваното лице може да изтъкне, когато работодателят неправомерно прекратява неговия трудов договор или неговото трудово правоотношение или което той поне може да

изтъкне за срока на предизвестието, който работодателят трябва да спазва по силата на приложимото национално право в случай на прекратяване на трудов договор поради реално и сериозно основание.

21 В това отношение препращащата юрисдикция се интересува и от последиците от спазването по смисъла на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 от страна на работодателя на колективния трудов договор, който обвързва прехвърлителя и гарантира по-добри условия на труд на работника или служителя само до датата на изтичане на срока му, като влошаването на условията на труд според нея произтича от посоченото изтичане на срока.

Относно принципа за парично обезщетение, дължимо от работодателя

22 От текста на член 4, параграф 2 от Директива 2001/23 личи, че той въвежда правило, вменяващо на работодателя отговорност за прекратяването на трудов договор или на трудово правоотношение, независимо от коя страна формално произхожда прекратяването. За сметка на това тази разпоредба не уточнява правните последици, които произтичат от него. В този смисъл тя изобщо не предвижда задължение за държавите членки да гарантират на работниците или служителите определен режим на обезщетяване, нито пък следователно да осигурят идентичност на правилата по него с тези по режима, от който работниците или служителите могат да се ползват, ако работодателят неправомерно прекрати трудовия договор, или от които те могат да се ползват през срока на предизвестието, което работодателят трябва да спазва.

23 Това е в съответствие с целта на Директива 2001/23, която се стреми само към частична хармонизация на въпросната материя, като разпростира в основни линии защитата, гарантирана на работниците или служителите автономно от правото на различните държави членки и в хипотезата на прехвърляне на предприятие. Тя не води до установяване на еднакво ниво на защита за цялата Европейска общност въз основа на общи критерии. Следователно позоваване на ползването от Директива 2001/23 е възможно само за да се гарантира, че заинтересуваният работник или служител се ползва в отношенията си с прио-

бретателя от същата защита, както в отношенията си с прехвърлителя съгласно правните норми на съответната държава членка (Решение от 6 ноември 2003 г. по дело Martin и др., C-4/01, Recueil, стр. I-12859, точка 41).

24 Освен това от изложението на мотивите към проекта за Директива 77/187 (COM (74) 351) се вижда ясно, че ако прекратяването от страна на работник или служител на неговия трудов договор трябва да се счита за настъпило на основание, водещо до отговорност на работодателя, произтичащите от него правни последици като обезщетението или обезвредата трябва да се преценяват в зависимост от законовите, подзаконовите и административните разпоредби на държавите членки.

25 При тези обстоятелства член 4, параграф 2 от Директива 2001/23 не би могъл да се разглежда като имплицитно определящ еднакво ниво на защита на работниците и служителите, в допълнение към правилото за вменяване на отговорност, което той предвижда. Оттук по-специално следва, че тази разпоредба не урежда имуществените последици от възлагането на работодателя на отговорността за прекратяване на трудовия договор или на трудовото правоотношение, което е настъпило при посочените по-горе обстоятелства. Ето защо тези последици трябва да се определят във всяка държава членка в зависимост от приложимите в тази област национални правила.

26 Следва обаче да се напомни, че свободата на избор на начините и на средствата за осигуряване на изпълнението на определена директива не засяга задължението на всяка държава членка адресат да вземе в рамките на националния си правов ред всички мерки, необходими за осигуряване на пълното действие на директивата, в съответствие с преследваната от нея цел (вж. Решение от 10 април 1984 г. по дело von Colson и Kamann, 14/83, Recueil, стр. 1891, точка 15 и Решение от 15 април 2008 г. по дело Impact, C-268/06, все още непубликувано в Сборника, точка 40).

27 Произтичащото от директива задължение за държавите членки да постигнат предвидения в нея резултат, както и задължението им по член 10 ЕО да предприемат всички необходими мерки, общи или специални, за да осигурят изпълнението на това задължение, тежи върху всички органи на държавите членки, включително — в рамките на тяхната компетентност — върху съдебните органи (Решение по дело von Colson и Kamann, посочено по-горе, точка 26, както и Решение по дело Impact, посочено по-горе, точка 41).

28 В това отношение следва да се напомни, че Директива 2001/23 води до гарантиране на правата на работниците или служителите в случай на промяна на собственика на предприятието, като им дава възможност да продължат работа при новия работодател при същите условия като уговорените с прехвърлителя (вж. по-специално Решение от 10 февруари 1988 г. по дело Tellerup, наречено „Daddy's Dance Hall", 324/86, Recueil, стр. 739, точка 9 и Решение от 9 март 2006 г. по дело Werhof, C-499/04, Recueil, стр. I-2397, точка 25).

29 Тази цел се преследва и по-нататък от споменатата директива, доколкото тя възлага на приобретателя отговорността за прекратяване на трудовия договор или на трудовото правоотношение в случай на съществена промяна в условията на труд, свързана с прехвърлянето на предприятие, като последиците от тази отговорност се уреждат от приложимото национално право.

30 Предвид изложеното по-горе член 4, параграф 2 от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че в хипотезата на прекратяване на трудов договор или на трудово правоотношение, продиктувано от наличието на необходимите за прилагането на тази разпоредба условия, настъпило независимо дали е допуснато нарушение от страна на приобретателя на неговите задължения, произтичащи от посочената директива, той не задължава държавите членки да гарантират на работника или служителя право на парично обезщетение, дължимо от приобретателя при идентични условия с правото, което работникът или служителят може да изтъкне, когато неговият работодател неправомерно прекратява трудовия му договор или трудовото му правоотношение. Националната юрисдикция обаче е длъжна в рамките на своята компетентност да гарантира най-малко, че в тази хипотеза приобретателят ще понесе последиците, които приложимото национално право свързва с прекратяването на трудовия договор или на трудовото правоотношение, за което се счита отговорен

работодателят, например изплащането на заплатата и на другите предимства, съответстващи по силата на това право на срока на предизвестието, което посоченият работодател е длъжен да спазва.

Относно обхвата на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23

31 Както бе споменато в точка 21 от настоящото решение, по главното производство препращащата юрисдикция се интересува от действията на приобретателя от гледна точка на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23, поради това че същият спазва колективния трудов договор за металургичния сектор само до датата на изтичане на срока му и че тази дата съвпада с момента на прехвърляне на предприятието.

32 Съгласно тази разпоредба след прехвърляне на предприятие приобретателят трябва да продължи да спазва условията на труд, установени в колективен трудов договор по същия начин, както те са били приложими към прехвърлителя по силата на този колективен трудов договор, до датата на прекратяване или изтичане на срока на този колективен трудов договор или пък до датата на влизане в сила или на прилагане на друг колективен трудов договор.

33 В този смисъл целта на посочената разпоредба е да гарантира, че всички условия на труд ще продължат да се спазват в съответствие с волята на договарящите страни по колективния трудов договор, и то независимо от прехвърлянето на предприятието. Същата разпоредба обаче не е в състояние да се отклони от волята на споменатите договарящи страни, изразена в колективния трудов договор. Следователно ако тези договарящи страни са уговорили да не гарантират някои условия на труд отвъд определена дата, член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 не би могъл да наложи на приобретателя задължението да ги спазва след уговорената дата на изтичане на срока на колективния трудов договор, тъй като след нея същият вече не е в сила.

34 Оттук следва, че член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 не задължава приобретателя да гарантира, че условията на труд, уговорени с прехвърлителя, ще продължат да се спазват след датата на изтичане на срока на колективния трудов договор, макар тази дата да съвпада с момента на прехвърляне на предприятието.

35 При тези обстоятелства на преюдициалните въпроси следва да се отговори, че член 4, параграф 2 от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че в хипотезата на прекратяване на трудов договор или на трудово правоотношение, продиктувано от наличието на необходимите за прилагането на тази разпоредба условия, настъпило независимо дали е допуснато нарушение от страна на приобретателя на неговите задължения, произтичащи от посочената директива, той не задължава държавите членки да гарантират на работника или служителя право на парично обезщетение, дължимо от приобретателя при идентични условия с правото, което работникът или служителят може да изтъкне, когато неговият работодател неправомерно прекратява трудовия му договор или трудовото му правоотношение. Националната юрисдикция обаче е длъжна в рамките на своята компетентност да гарантира най-малко, че в тази хипотеза приобретателят ще понесе последиците, които приложимото национално право свързва с прекратяването на трудовия договор или на трудовото правоотношение, за което се счита отговорен работодателят, например изплащането на заплатата и на другите предимства, съответстващи по силата на това право на срока на предизвестието, което посоченият работодател е длъжен да спазва.

36 Препращащата юрисдикция е компетентна да прецени разглежданото по главното производство положение предвид тълкуването на разпоредбата на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23, според което да се продължи спазването на условията на труд, уговорени в колективен трудов договор, чийто срок изтича на датата на прехвърляне на предприятието, не се гарантира след тази дата.

По съдебните разноски

37 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството

пред препращащата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (четвърти състав) реши:

Член 4, параграф 2 от Директива 2001/23/ЕО на Съвета от 12 март 2001 година 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 предприятия или стопански дейности трябва да се тълкува в смисъл, че в хипотезата на прекратяване на трудов договор или на трудово правоотношение, продиктувано от наличието на необходимите за прилагането на тази разпоредба условия, настъпило независимо дали е допуснато нарушение от страна на приобретателя на неговите задължения, произтичащи от посочената директива, той не задължава държавите членки да гарантират на работника или служителя право на парично обезщетение, дължимо от приобретателя при идентични условия с правото, което работникът или служителят може да изтъкне, когато неговият работодател неправомерно прекратява трудовия му договор или трудовото му правоотношение. Националната юрисдикция обаче е длъжна в рамките на своята компетентност да гарантира най-малко, че в тази хипотеза приобретателят ще понесе последиците, които приложимото национално право свързва с прекратяването на трудовия договор или на трудовото правоотношение, за което се счита отговорен работодателят, например изплащането на заплатата и на другите предимства, съответстващи по силата на това право на срока на предизвестието, което посоченият работодател е длъжен да спазва.

Препращащата юрисдикция е компетентна да прецени разглежданото по главното производство положение предвид тълкуването на разпоредбата на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23, според което да се продължи спазването на условията на труд, уговорени в колективен трудов договор, чийто срок изтича на датата на прехвърляне на предприятието, не се гарантира след тази дата.

Подписи