HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

27 noiembrie 2008 *

În cauza C-396/07,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Korkein oikeus (Finlanda), prin decizia din 24 august 2007, primită de Curte la 27 august 2007, în procedura

Mirja Juuri

împotriva

Fazer Amica Oy,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte de cameră, domnii T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis și J. Malenovský (raportor), judecători,

avocat general: domnul D. Ruiz-Jarabo Colomer,
grefier: domnul R. Grass,

* Limba de procedură: finlandeza.

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru guvernul finlandez, de doamna J. Himmanen, în calitate de agent;

— pentru guvernul ungar, de doamnele J. Fazekas, R. Somssich și K. Borvölgyi, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii M. Huttunen și J. Enegren, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 4 septembrie 2008,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 82, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 20).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Juuri, pe de o parte, și fostul angajator al acesteia, Fazer Amica Oy (denumit în continuare „Amica"), pe de altă parte, cu privire la refuzul acestuia din urmă de a acorda reclamantei din acțiunea principală diferite despăgubiri în urma rezilierii contractului de muncă al acesteia, intervenită după un transfer de întreprindere.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Directiva 2001/23 codifică Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți de întreprinderi sau unități (JO L 61, p. 26), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/50/CE a Consiliului din 29 iunie 1998 (JO L 201, p. 88).

4 Potrivit articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23:

„După transfer, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul acelui acord, până la data rezilierii sau expirării convenției colective sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective.

[…]"

5 Articolul 4 alineatul (2) din aceeași directivă prevede:

„Dacă contractul de muncă sau raportul de muncă încetează pentru că transferul implică o modificare substanțială a condițiilor de muncă, în detrimentul lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru încetarea contractului de muncă sau a raportului de muncă."

6 Formularea acestei din urmă dispoziții este identică cu cea a articolului 4 alineatul (2) din Directiva 77/187, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/50.

Reglementarea națională

7 Potrivit articolului 6 din capitolul 7 din Legea 55/2001 privind contractul de muncă [Työsopimuslaki (55/2001) din 26 ianuarie 2001, denumită în continuare „Legea privind contractul de muncă"], ce transpune în dreptul finlandez articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23:

„În cazul în care contractul de muncă este reziliat pentru că transferul de întreprindere implică o înrăutățire considerabilă a condițiilor de muncă ale lucrătorului, angajatorul este considerat răspunzător pentru rezilierea raportului de muncă."

8 Articolul 2 din capitolul 12 din aceeași lege conferă lucrătorului dreptul de a obține de la angajator o despăgubire în cazul unei rezilieri nejustificate a contractului de muncă. Potrivit acestei dispoziții, în cazul în care angajatorul a reziliat contractul de muncă cu încălcarea motivelor prevăzute de această lege, acesta este obligat la plata unei

despăgubiri. În plus, este posibilă obligarea angajatorului la plata unei despăgubiri în cazul în care se consideră că lucrătorul are dreptul de a rezilia el însuși contractul de muncă.

9 Lucrătorul nu are însă dreptul de a primi despăgubirea prevăzută la articolul 2 menționat în cazul în care angajatorul său a reziliat contractul de muncă pentru un motiv real și serios. Cu toate acestea, chiar și într-un astfel de caz, lucrătorul primește salariul și alte avantaje pe perioada de preaviz.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

10 Începând cu 5 aprilie 1994, doamna Juuri a lucrat la Rautaruukki Oyj (denumit în continuare „Rautaruukki"), în calitate de angajată la restaurantul personalului, în Hämeenlinna. Raportului său de muncă îi era aplicabilă convenția colectivă din sectorul metalurgic.

11 La 31 ianuarie 2003, ultima zi de validitate a acestei convenții colective, a intervenit un transfer de întreprindere între Rautaruukki și Amica în ceea ce privește restaurantul din Hämeenlinna. Amica a informat-o pe doamna Juuri că, începând cu 1 februarie 2003, raportului său de muncă îi este aplicabilă convenția colectivă din sectorul serviciilor de cazare și de alimentație publică, obligatorie pentru Amica. Doamna Juuri a cerut însă ca, în privința sa, să fie menținută aplicarea convenției colective din sectorul metalurgic. Având în vedere refuzul de a da curs cererii sale, doamna Juuri a reziliat contractul de muncă, cu efect imediat, la data de 19 februarie 2003.

12 Ulterior, aceasta a introdus o acțiune la Helsingin käräjäoikeus (Tribunalul de Primă Instanță din Helsinki), în cadrul căreia a solicitat societății Amica o indemnizație compensatorie echivalentă cu patru salarii lunare pentru perioada de preaviz, o despăgubire aferentă concediului pentru perioada de preaviz, precum și o despăgubire echivalentă cu 14 salarii lunare pentru rezilierea nelegală a contractului de muncă.

13 În acest scop, reclamanta s-a întemeiat în special pe articolul 2 din capitolul 12 din Legea privind contractul de muncă și a susținut că aplicarea convenției colective de muncă din sectorul serviciilor de cazare și alimentație publică a avut ca efect diminuarea veniturilor sale cu 300 de euro pe lună. În plus, reclamanta ar fi avut obligația de a se deplasa în alte localuri ale Amica. Astfel, condițiile sale de muncă s-ar fi deteriorat în mod substanțial în urma transferului de întreprindere. Ar rezulta că Amica este răspunzătoare pentru rezilierea contractului de muncă, în conformitate cu articolul 6 din capitolul 7 din Legea privind contractul de muncă.

14 Amica a contestat cererile doamnei Juuri. Aceasta a arătat, pe de o parte, că nu este răspunzătoare pentru rezilierea raportului de muncă încheiat cu doamna Juuri și, pe de altă parte, că nu a încălcat, intenționat sau din neglijență, contractul de muncă sau Legea privind contractul de muncă. În consecință, aceasta nu ar fi răspunzătoare pentru prejudiciul cauzat prin rezilierea contractului respectiv.

15 Helsingin käräjäoikeus a respins acțiunea doamnei Juuri la 11 februarie 2005. Potrivit Helsingin käräjäoikeus, articolul 6 din capitolul 7 din Legea privind contractele de muncă nu poate fi interpretat în sensul că ar completa reglementarea în domeniul despăgubirii unor prejudicii, prevăzută de această lege, prin crearea unui nou motiv de despăgubire în beneficiul lucrătorului. În consecință, doamna Juuri nu ar avea dreptul la despăgubirea solicitată în temeiul acestei dispoziții. În plus, Amica nu și-ar fi încălcat niciuna dintre obligații.

16 După ce Helsingin hovioikeus (Curtea de Apel din Helsinki) a confirmat această decizie, doamna Juuri a introdus recurs la Korkein oikeus. În susținerea recursului formulat, aceasta a arătat că Directiva 2001/23 are ca obiect instituirea unei răspunderi a angajatorului față de lucrător atunci când raportul de muncă este reziliat ca urmare a modificărilor substanțiale aduse acestuia, chiar în cazul în care, precum în acțiunea principală, angajatorul a respectat în mod cert, în sensul articolului 3 alineatul (3) din această directivă, convenția colectivă de care era ținut cedentul și care garanta lucrătorului condiții mai bune de muncă, iar aceasta până la data de expirare a validității acestei convenții.

17 Korkein oikeus constată că o astfel de interpretare ar însemna că un angajator ar putea fi obligat la plata despăgubirii pentru un prejudiciu cauzat unui lucrător care a reziliat contractul de muncă, chiar dacă acest angajator s-ar fi comportat în toate privințele în conformitate atât cu reglementarea aplicabilă, cât și cu fiecare convenție colectivă de muncă obligatorie pentru acesta.

18 Dacă trebuie reținută o astfel de interpretare, ar fi necesar, potrivit Korkein oikeus, să se clarifice problema dacă despăgubirea lucrătorului ar trebui să fie stabilită în temeiul articolului 2 din capitolul 12 din Legea privind contractul de muncă, ceea ce ar presupune plata unei sume maxime corespunzătoare a 24 de salarii lunare, sau dacă această despăgubire ar trebui să corespundă cel mult despăgubirii datorate de un angajator care are un motiv real și serios pentru rezilierea contractului de muncă, astfel încât sumele plătite ar corespunde despăgubirii aferente perioadei de preaviz de patru luni, precum și despăgubirii aferente concediului pentru această perioadă.

19 În aceste condiții, le Korkein oikeus a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 4 alineatul (2) din Directiva [2001/23] trebuie interpretat în sensul că, în cazul în care un angajat a reziliat el însuși contractul de muncă din cauza înrăutățirii considerabile a condițiilor de muncă în urma unui transfer al unei întreprinderi, un stat membru trebuie să garanteze în dreptul său intern dreptul lucrătorului la o despăgubire pecuniară din partea angajatorului său la fel ca în cazul în care contractul de muncă a fost reziliat în mod nelegal de către angajator, luând în considerare faptul că, în conformitate cu articolul 3 alineatul (3) din [această] directivă, angajatorul nu a respectat convenția colectivă care era obligatorie pentru cedent și care asigura lucrătorului condiții mai bune de muncă decât până la data expirării acesteia și că expirarea acesteia a determinat o înrăutățire a condițiilor de muncă?

2) Dacă răspunderea angajatorului în sensul Directivei [2001/23] nu este atât de extinsă precum este descrisă la prima întrebare, aceasta trebuie totuși pusă în aplicare, de exemplu, prin plata de către angajator a salariilor și a altor avantaje aferente perioadei de preaviz pe care angajatorul trebuie să o respecte?”

Cu privire la întrebările preliminare

20 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că, în cazul rezilierii unui contract de muncă sau a unui raport de muncă care intră în domeniul de aplicare al articolului menționat, obligă statele membre să garanteze lucrătorului dreptul la o despăgubire pecuniară din partea angajatorului său în aceleași condiții care se aplică dreptului de care se poate prevala lucrătorul în cazul în care angajatorul reziliază în mod nelegal contractul sau raportul de muncă ori, cel puțin, în acele condiții care se aplică dreptului de care lucrătorul se

poate prevala în temeiul perioadei de preaviz care trebuie respectată de angajator în conformitate cu dreptul național aplicabil, în cazul unei rezilieri a contractului de muncă pentru un motiv real și serios.

21 În această privință, instanța de trimitere ridică de asemenea problema consecințelor faptului că angajatorul nu a respectat, în sensul articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, convenția colectivă care era obligatorie pentru cedent și care asigura lucrătorului condiții mai bune de muncă numai până la data expirării acesteia, înrăutățirea condițiilor de muncă fiind cauzată, potrivit instanței de trimitere, de această expirare.

Cu privire la principiul unei despăgubiri pecuniare în sarcina angajatorului

22 Din formularea articolului 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23 rezultă că acesta instituie o normă conform căreia răspunderea pentru rezilierea contractului de muncă sau a raportului de muncă îi revine angajatorului, indiferent care este partea aflată din punct de vedere formal la originea rezilierii respective. În schimb, această dispoziție nu prevede consecințele juridice care decurg de aici. Astfel, această dispoziție nu prevede nicio obligație pentru statele membre de a garanta lucrătorilor un anumit regim de despăgubire și nici, prin urmare, de a asigura că modalitățile acestui regim sunt identice cu cele ale regimului de care pot beneficia lucrătorii în cazul în care angajatorul reziliază în mod nelegal contractul de muncă sau de care aceștia pot beneficia în temeiul perioadei de preaviz care trebuie respectată de angajator.

23 Aceasta este în conformitate cu scopul Directivei 2001/23, care nu urmărește decât o armonizare parțială a domeniului în discuție, extinzând, în esență, protecția garantată lucrătorilor în mod autonom prin dreptul diferitelor state membre și la ipoteza unui transfer de întreprindere. Directiva nu urmărește să instituie un nivel de protecție uniformă pentru întreaga Comunitate Europeană pe baza unor criterii comune. Beneficiul Directivei 2001/23 nu poate fi, așadar, invocat decât pentru a asigura că lucrătorul interesat este protejat în raporturile sale cu cesionarul în același mod în care

era protejat în raporturile sale cu cedentul, în temeiul normelor juridice ale statului membru în cauză (Hotărârea din 6 noiembrie 2003, Martin și alții, C-4/01, Rec., p. I-12859, punctul 41).

24 În plus, din expunerea de motive a Propunerii de directivă 77/187 [COM(74) 351] rezultă că, dacă rezilierea de către lucrător a contractului său de muncă trebuie să fie considerată ca intervenită pentru un motiv care angajează răspunderea angajatorului, consecințele juridice care decurg din aceasta, precum despăgubirea sau daunele interese, trebuie să fie apreciate în conformitate cu actele cu putere de lege și cu actele administrative ale statelor membre.

25 În aceste condiții, articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23 nu poate fi considerat o normă care a stabilit implicit un nivel uniform de protecție a lucrătorilor care depășește norma privind răspunderea care revine angajatorilor, pe care acesta o prevede. Din aceasta rezultă în special că această dispoziție nu stabilește consecințele economice care decurg din faptul că răspunderea pentru rezilierea contractului de muncă sau a raportului de muncă intervenită în împrejurările menționate mai sus revine angajatorului. Prin urmare, aceste consecințe trebuie să fie stabilite în fiecare stat membru, în funcție de normele naționale aplicabile în acest domeniu.

26 Cu toate acestea, trebuie amintit că libertatea alegerii căilor și a mijloacelor destinate să asigure punerea în aplicare a unei directive nu afectează obligația fiecăruia dintre statele membre destinatare de a adopta, în cadrul ordinii juridice naționale, toate măsurile necesare pentru a asigura efectul deplin al directivei respective, conform obiectivului pe care aceasta îl urmărește (a se vedea Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctul 15, și Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 40).

27 Obligația statelor membre, care rezultă dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și îndatorirea acestora, în temeiul articolului 10 CE, de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv autorităților jurisdicționale, în cadrul competențelor acestora (Hotărârile citate anterior von Colson și Kamann, punctul 26, precum și Impact, punctul 41).

28 În această privință, trebuie amintit că Directiva 2001/23 urmărește să asigure menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul unei schimbări a angajatorului, permițându-le să continue să lucreze pentru noul angajator în aceleași condiții ca acelea convenite cu cedentul (a se vedea în special Hotărârea din 10 februarie 1988, Tellerup, cunoscută sub numele „Daddy's Dance Hall", 324/86, Rec., p. 739, punctul 9, și Hotărârea din 9 martie 2006, Werhof, C-499/04, Rec., p. I-2397, punctul 25).

29 Acest obiectiv este urmărit de asemenea la un nivel mai avansat de această directivă, prin faptul că prevede răspunderea cesionarului pentru rezilierea contractului de muncă sau a raportului de muncă în cazul unei modificări substanțiale a condițiilor de muncă, legată de transferul unei întreprinderi, consecințele acestei răspunderi fiind reglementate de dreptul național aplicabil.

30 Având în vedere cele de mai sus, articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23/CE trebuie interpretat în sensul că, în ipoteza unei rezilieri a contractului de muncă sau a raportului de muncă, impusă de îndeplinirea condițiilor de aplicare a acestei dispoziții și independentă de vreo neîndeplinire de către cesionar a obligațiilor care îi revin în temeiul directivei respective, acesta nu obligă statele membre să garanteze lucrătorului un drept la o despăgubire pecuniară din partea acestui cesionar în aceleași condiții care se aplică dreptului de care se poate prevala un lucrător în cazul în care angajatorul său reziliază în mod nelegal contractul de muncă sau raportul de muncă. Cu toate acestea, instanța națională este obligată, în cadrul competențelor sale, să garanteze că, într-o astfel de ipoteză, cesionarul suportă cel puțin consecințele pe care dreptul național aplicabil le prevede în cazul rezilierii contractului de muncă sau a raportului de muncă

pentru care angajatorul este considerat răspunzător, precum plata salariului și a altor avantaje care corespund, în temeiul acestui drept național, perioadei de preaviz care trebuie respectată de angajatorul respectiv.

Cu privire la domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23

31 Astfel cum s-a menționat la punctul 21 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere ridică în acțiunea principală problema comportamentului cesionarului în raport cu articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23, ținând seama de faptul că acesta nu a respectat convenția colectivă din sectorul metalurgic decât până la data expirării sale și că această dată coincidea cu momentul transferului întreprinderii.

32 Potrivit acestei dispoziții, după un transfer al unei întreprinderi, cesionarul menține condițiile de muncă convenite printr-o convenție colectivă, în aceleași condiții aplicabile cedentului în cadrul acelui acord, iar aceasta până la data rezilierii sau a expirării acestei convenții sau a intrării în vigoare sau a aplicării unei alte convenții colective.

33 Astfel, dispoziția respectivă are ca scop să asigure menținerea tuturor condițiilor de muncă în conformitate cu voința părților contractante din convenția colectivă, iar aceasta în pofida transferului întreprinderii. În schimb, aceeași dispoziție nu poate să deroge de la voința părților menționate, astfel cum aceasta a fost exprimată în convenția colectivă. În consecință, dacă aceste părți contractante au convenit să nu garanteze anumite condiții de muncă după o dată determinată, articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 nu poate impune cesionarului obligația de a le respecta ulterior datei convenite de expirare a convenției colective, deoarece, după această dată, convenția respectivă nu mai este în vigoare.

34 Rezultă că articolul 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23/CE nu obligă cesionarul să garanteze menținerea condițiilor de muncă convenite cu cedentul după data expirării convenției colective, chiar dacă această dată coincide cu momentul transferului întreprinderii.

35 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la întrebările preliminare că articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23 trebuie interpretat în sensul că, în ipoteza unei rezilieri a contractului de muncă sau a raportului de muncă, impusă de îndeplinirea condițiilor de aplicare a acestei dispoziții și independentă de vreo neîndeplinire de către cesionar a obligațiilor care îi revin în temeiul directivei respective, acesta nu obligă statele membre să garanteze lucrătorului un drept la o despăgubire pecuniară din partea acestui cesionar în aceleași condiții care se aplică dreptului de care se poate prevala un lucrător în cazul în care angajatorul său reziliază în mod nelegal contractul de muncă sau raportul de muncă. Cu toate acestea, instanța națională este obligată, în cadrul competențelor sale, să garanteze că, într-o astfel de ipoteză, cesionarul suportă cel puțin consecințele pe care dreptul național aplicabil le prevede în cazul rezilierii contractului de muncă sau a raportului de muncă pentru care angajatorul este răspunzător, precum plata salariului și a altor avantaje care corespund, în temeiul acestui drept național, perioadei de preaviz care trebuie respectată de angajatorul respectiv.

36 Este de competența instanței de trimitere să aprecieze situația în discuție în acțiunea principală prin raportare la interpretarea dispozițiilor articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 potrivit căreia menținerea condițiilor de muncă stabilite într-o convenție colectivă care expiră la data transferului întreprinderii nu este garantată după această dată.

Cu privire la cheltuielile de judecată

37 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu

privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

Articolul 4 alineatul (2) din Directiva 2001/23/CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități trebuie interpretat în sensul că, în ipoteza unei rezilieri a contractului de muncă sau a raportului de muncă, impusă de îndeplinirea condițiilor de aplicare a acestei dispoziții și independentă de vreo neîndeplinire de către cesionar a obligațiilor care îi revin în temeiul directivei respective, acesta nu obligă statele membre să garanteze lucrătorului un drept la o despăgubire pecuniară din partea acestui cesionar în aceleași condiții care se aplică dreptului de care se poate prevala un lucrător în cazul în care angajatorul său reziliază în mod nelegal contractul de muncă sau raportul de muncă. Cu toate acestea, instanța națională este obligată, în cadrul competențelor sale, să garanteze că, într-o astfel de ipoteză, cesionarul suportă cel puțin consecințele pe care dreptul național aplicabil le prevede în cazul rezilierii contractului de muncă sau a raportului de muncă pentru care angajatorul este considerat răspunzător, precum plata salariului și a altor avantaje care corespund, în temeiul acestui drept național, perioadei de preaviz care trebuie respectată de angajatorul respectiv.

Este de competența instanței de trimitere să aprecieze situația în discuție în acțiunea principală prin raportare la interpretarea dispozițiilor articolului 3 alineatul (3) din Directiva 2001/23 potrivit căreia menținerea condițiilor de muncă stabilite într-o convenție colectivă care expiră la data transferului întreprinderii nu este garantată după această dată.

Semnături