SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
de 16 de diciembre de 1992 *

En los asuntos acumulados C-132/91, C-138/91 y C-139/91,

que tiene por objeto las peticiones dirigidas al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el Arbeitsgericht Bamberg (asunto C-132/91) y por el Arbeitsgericht Hamburg (asuntos C-138/91 y C-139/91), (República Federal de Alemania), destinadas a obtener, en los litigios pendientes ante dicho órgano jurisdiccional entre

Grigorios Katsikas

y

Angelos Konstantinidis,

y entre

Uwe Skreb

y

PCO Stauereibetried Paetz & Co. Nfl. GmbH,

y entre

Günther Schroll

y

PCO Stauereibetried Paetz & Co. Nfl. GmbH,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del apartado 1 del artículo 3 y del artículo 7 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977,

* Lengua de procedimiento: alemán.

sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos (léase «transmisiones») de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres.: O. Due, Presidente; C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias y M. Zuleeg, Presidentes de Sala; R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida y F. Grévisse, Jueces;

Abogado General: Sr. W. Van Gerven;
Secretario: Sra. L. Hewlett, administrador;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en los asuntos C-138/91 y C-139/91, en nombre de las partes demandantes en el procedimiento principal, por el Sr. Klaus Bertelsmann, Abogado de Hamburgo;

— en los asuntos C-138/91 y C-139/91, en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. Ernst Röder, Ministerialrat del Bundesministerium für Wirtschaft, en calidad de Agente;

— en el asunto C-132/91, en nombre del Gobierno alemán, por los Sres. Ernst Röder y Joachim Karl, Regierungsdirektor del mismo Ministerio, en calidad de Agentes;

— en los tres asuntos, en nombre de la Comisión, por la Sra. Karen Banks y el Sr. Bernd Langeheine, miembros del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de los Sres. Uwe Skreb y Günther Schroll, partes demandantes en el procedimiento principal; de PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, representado por el Sr. Manfred Confurius, Abogado de Hamburgo, y de la Comisión, expuestas en la vista de 7 de octubre de 1992;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 10 de noviembre de 1992;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 7 de mayo de 1991, recibida en el Tribunal de Justicia el 22 de mayo siguiente, el Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, en el asunto C-132/91, cuatro cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del apartado 1 del artículo 3 y del artículo 7 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122; en lo sucesivo «Directiva»).

2 Mediante resoluciones de 4 de abril de 1991, recibidas en el Tribunal de Justicia el 27 de mayo siguiente, el Arbeitsgericht Hamburg planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, dos cuestiones prejudiciales idénticas en los dos asuntos acumulados C-138/91 y C-139/91, sobre la interpretación del artículo 7 de la Directiva.

3 Las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Bamberg se suscitaron en el marco de un litigio entre el Sr. Katsikas y su antiguo empresario, el Sr. Konstantinidis, sobre el pago de diversos componentes de su retribución correspondientes al período anterior a su despido, producido el 26 de junio de 1990.

4 De los autos de deduce que el Sr. Katsikas trabajaba en un restaurante gestionado por el Sr. Konstantinidis y subarrendado por este último al Sr. Mitossis con efectos de 2 de abril de 1990. En el contrato de subarriendo, el Sr. Mitossis se obligaba, entre otras cosas, a liberar al Sr. Konstantinidis de todas las obligaciones derivadas

de la gestión del restaurante y, en particular, de las relacionadas con el pago de salarios y retribuciones accesorias.

5 El Sr. Katsikas se negó a trabajar para el Sr. Mitossis. A continuación fue despedido por el Sr. Konstantinidis el 26 de junio de 1990.

6 Ante el Arbeitsgericht Bamberg, el Sr. Konstantinidis alegó que desde el 2 de abril de 1990 había dejado de ser el empresario del Sr. Katsikas, puesto que, en esa fecha, había transmitido su empresa al Sr. Mitossis. Afirmó que, en tales circunstancias, había dejado de tener legitimación pasiva.

7 El Arbeitsgericht Bamberg resolvió entonces plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Conforme al apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, un trabajador que esté empleado por el cedente en la fecha de la transmisión, tal como se define en el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187, ¿puede oponerse a la cesión de derechos y obligaciones por parte del transmitente al adquirente, con la consecuencia de que esta cesión *no* tenga lugar?

2) En caso de que se responda negativamente a la primera cuestión:

El derecho de oposición arriba indicado, previsto por el Derecho nacional de un Estado miembro, ¿es una disposición legal más favorable para los trabajadores, con arreglo al artículo 7 de la Directiva 77/187?

3) En caso de que se responda afirmativamente a la segunda cuestión:

¿Debe interpretarse el artículo 7 de la Directiva 77/187 en el sentido de que ha de tratarse de disposiciones legales o administrativas *expresas* (que sean más favorables)?

4) En caso de que se responda negativamente a la tercera cuestión:

¿Debe interpretarse el artículo 7 de la Directiva 77/187 en el sentido de que, mediante la interpretación de las disposiciones legales o administrativas nacionales, los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros pueden establecer "disposiciones" más favorables para los trabajadores, con arreglo a esta disposición?»

8 Las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Hamburg se suscitaron en el marco de sendos litigios entre el Sr. Skreb (asunto C-138/91) y el Sr. Schroll (asunto C-139/91) y su empresario, la sociedad PCO Stauereibetrieb Paetz (en lo sucesivo, «PCO»), sobre sus despidos.

9 Los Sres. Skreb y Schroll fueron despedidos por PCO después de haberse opuesto a la cesión de su relación laboral a la sociedad Carl Tiedemann, a la que PCO había transmitido su departamento de «carga y descarga», en el que trabajaban principalmente los interesados.

10 Ante el Arbeitsgericht Hamburg, los dos trabajadores por cuenta ajena alegaron fundamentalmente que lo dispuesto en el artículo 613 a del *Bürgerliches Gesetzbuch* (Código civil alemán, en lo sucesivo, «BGB»), tal y como había sido interpretado por la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht, les permitía oponerse a la cesión de su relación laboral. PCO respondió que tal derecho de oposición es contrario a lo dispuesto en la Directiva, que establece una cesión automática de la relación laboral al nuevo empresario.

11 El Arbeitsgericht Hamburg señaló que, conforme a la reiterada jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht relativa al artículo 613 a del BGB, «cuando una parte de un centro de actividad se transmite mediante un negocio jurídico a otro titular, la oposición de un trabajador de dicha parte del centro de actividad impide la cesión de la relación laboral al adquirente y se mantiene la relación laboral con el transmitente».

12 El Arbeitsgericht Hamburg se plantea la compatibilidad de la jurisprudencia del Bundesarbeitsgericht con lo dispuesto en la Directiva, especialmente en su artículo 7, que permite a los Estados miembros aplicar o introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables para el trabajador.

13 Por consiguiente planteó al Tribunal de Justicia, en cada uno de los asuntos, la cuestión de si

«el derecho reconocido al trabajador de oponerse a la cesión de su relación laboral al adquirente en caso de transmisión de la empresa constituye una disposición legal más favorable en el sentido del artículo 7 de la Directiva 77/187/CEE».

14 Para una más amplia exposición de los hechos de los procedimientos principales, del desarrollo del procedimiento y de las observaciones escritas presentadas, el Tribunal se remite al informa para la vista. En lo sucesivo sólo se hará referencia a estos elementos en la medida exigida por el razonamiento del Tribunal.

15 Las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Hamburg y las planteadas por el Arbeitsgericht Bamberg tienen esencialmente por objeto saber si lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 o en el artículo 7 de la Directiva permite a un órgano jurisdiccional nacional interpretar una disposición de Derecho nacional en el sentido de que reconoce a los trabajadores empleados por el transmitente en la fecha de transmisión de la empresa el derecho de oponerse a la cesión al adquirente de su contrato de trabajo o de su relación laboral.

16 A este respecto, las cuestiones del Arbeitsgericht Bamberg desarrollan y precisan los distintos aspectos de la cuestión planteada por el Arbeitsgericht Hamburg en los asuntos C-138/91 y C-139/91. Por consiguiente, procede examinar estas cuestiones en conjunto y darles una respuesta común.

17 Estas cuestiones plantean, en realidad, dos problemas distintos.

18 En primer lugar, los órganos jurisdiccionales nacionales se preguntan si el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que un trabajador empleado por el transmitente en la fecha de la transmisión, con arreglo al apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, no puede oponerse a la cesión al adquirente de su contrato de trabajo o de su relación laboral.

19 A continuación, si el trabajador no puede oponerse a la cesión de su contrato de trabajo o de su relación laboral en virtud del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, los órganos jurisdiccionales nacionales se preguntan si procede interpretar el artículo 7 de la Directiva en el sentido de que la interpretación jurisprudencial de una disposición de Derecho nacional, conforme a la cual los trabajadores tienen derecho a oponerse a la cesión al adquirente de su contrato de trabajo o de su relación laboral, está comprendida entre las «disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores» a que se refiere este artículo.

Sobre el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva

20 A tenor del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva:

«Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

Los Estados miembros podrán prever que el cedente continúe siendo, después de la fecha del traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, y junto al cesionario, responsable de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral.»

21 Este Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente (véase la sentencia de 25 de julio de 1991, D'Urso, 362/89, Rec. p. I-4105, apartado 9), que la Directiva pretende garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiendo que queden al servicio del nuevo empresario en condiciones idénticas a las convenidas con el cedente. Las normas aplicables en caso de transmisión de una empresa o de un centro de actividad a otro empresario pretenden proteger, en interés de los empleados, las relaciones laborales existentes, que forman parte del conjunto económico transmitido.

22 Como señaló el Arbeitsgericht Hamburg en los fundamentos de sus resoluciones, este Tribunal de Justicia consideró, en la sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg (asuntos acumulados 144/87 y 145/87, Rec. p. 2559), apartado 14, que el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que, después de la fecha de la transmisión, se extingue la responsabilidad del cedente respecto a las obligaciones que resulten del contrato de trabajo o de la relación laboral, por el mero hecho de la transmisión, aunque los trabajadores empleados en la empresa no acepten este resultado o incluso se opongan a él, quedando siempre a salvo la facultad de los Estados miembros para disponer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario después de la fecha de la transmisión.

23 En aquel asunto, el Hoge Raad der Nederlanden había interrogado al Tribunal de Justicia acerca de si era necesario el consentimiento de los trabajadores afectados para que el cedente quedara liberado de las obligaciones que le imponían los contratos de trabajo o las relaciones laborales en que era parte con anterioridad a la transmisión en el caso de que dichos contratos de trabajo o relaciones laborales fueran transmitidas al nuevo empresario.

24 Por consiguiente, la cuestión planteada sólo se refería al supuesto, distinto del contemplado por los órganos jurisdiccionales alemanes, en el que el trabajador, sin oponerse a la cesión de su contrato de trabajo o de su relación laboral, se opone a la cesión de las obligaciones que el cedente había asumido frente a él con anterioridad a la transmisión, en virtud del contrato de trabajo o de la relación laboral.

25 En sus observaciones en el asunto C-132/91, la Comisión señaló también que el Tribunal de Justicia había declarado, en la sentencia de 10 de febrero de 1988, Tellerup, conocida como «Daddy's Dance Hall» (324/86, Rec. p. 739), apartado 15, que la protección establecida por la Directiva estaba substraída a la antonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo.

26 En aquel asunto, el Højesteret había preguntado al Tribunal de Justicia si un trabajador podía aceptar una modificación de su relación laboral con el nuevo empresario, aunque los inconvenientes que le supusiera esta modificación estuvieran compensados por ventajas, de manera que, globalmente, no quedara en una situación menos favorable.

27 Por tanto, dicha sentencia también se refería a un caso diferente del contemplado en el presente asunto por los órganos jurisdiccionales alemanes, es decir, el caso de un trabajador que, sin oponerse a la cesión de su contrato de trabajo o de su relación laboral, acepta modificaciones del contrato de trabajo o de la relación que le vincula al nuevo empresario.

28 Para responder a la cuestión planteada por el Højesteret, el Tribunal de Justicia señaló, en los apartados 14 y 15 de la citada sentencia Daddy's Dance Hall, que, por ser de orden público la protección que la Directiva pretende garantizar a los trabajadores y estar, por lo tanto, substraída a la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo, las normas de la Directiva deben considerarse imperativas en el sentido de que en perjuicio de los trabajadores no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ella. De ello deduce el Tribunal de Justicia que los trabajadores afectados no pueden renunciar a los derechos que la Directiva les reconoce y que no cabe admitir una disminución de estos derechos, ni siquiera con el propio consentimiento de los trabajadores.

29 Por tanto, en las dos sentencias citadas, el Tribunal de justicia no pretendió declarar que lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva debía interpretarse en el sentido de que el trabajador no podía oponerse a la cesión de su contrato de trabajo o de su relación laboral.

30 Por el contrario, en el apartado 16 de la sentencia de 11 de julio de 1985, Danmols Inventar (105/84, Rec. p. 2639), el Tribunal de Justicia consideró que la protección que pretende garantizar la Directiva carece de objeto cuando el propio interesado decide libremente no continuar la relación laboral, tras la transmisión, con el nuevo empresario. En semejante situación no se aplica el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva.

31 En efecto, aunque la Directiva, que sólo lleva a cabo una armonización parcial de la materia regulada (véase el apartado 16 de la citada sentencia Daddy's Dance Hall), permita al trabajador permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones pactadas con el cedente, no puede interpretarse en el sentido de que obligue al trabajador a continuar la relación de trabajo con el adquirente.

32 Semejante obligación violaría los derechos fundamentales del trabajador, que debe ser libre de elegir su empresario y no puede ser obligado a trabajar para un empresario que no ha elegido libremente.

33 De ello se deduce que lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva no impide a un trabajador oponerse a la cesión de su contrato de trabajo o de su relación laboral y, de esta forma, renunciar a la protección que le ofrece la Directiva.

34 No obstante, como declaró el Tribunal de Justicia (apartado 12 de la citada sentencia Berg), la Directiva no pretende que se mantenga en vigor el contrato de trabajo o la relación laboral con el transmitente en el caso de que el trabajador empleado en la empresa no desee quedar al servicio del adquirente.

35 De ello se deduce que, en el supuesto de que el trabajador decida libremente poner fin al contrato de trabajo o a la relación laboral con el adquirente, la Directiva no impone a los Estados miembros la obligación de establecer que el contrato de trabajo o la relación laboral se mantendrá en vigor con el cesionario. En semejante supuesto, corresponde a los Estados miembros determinar el destino reservado al contrato de trabajo o a la relación laboral.

36 En concreto, los Estados miembros pueden establecer que, en ese caso, el contrato de trabajo o la relación laboral podrá ser resuelto a iniciativa del trabajador o del empresario. También pueden prever que el contrato o la relación laboral se mantendrá en vigor con el transmitente.

37 Por consiguiente, procede responder a la parte de las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Bamberg y el Arbeitsgericht Hamburg relativa al apartado 1 del artículo 3 de la Directiva que lo dispuesto en este artículo debe interpretarse en el sentido de que no impide que un trabajador empleado por el transmitente en la fecha de transmisión de la empresa, con arreglo al apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, se oponga a la cesión al adquirente de su contrato de trabajo o de su relación laboral. Sin embargo, la Directiva no impone a los Estados miembros la obligación de establecer que, en el supuesto de que el trabajador decida libremente poner fin al contrato de trabajo o a la relación laboral con el adquirente, el contrato de trabajo o la relación laboral se mantendrá en vigor con el transmitente. Tampoco se opone a ello. En tal supuesto, corresponde a los Estados miembros determinar el destino reservado al contrato de trabajo o a la relación laboral con el cedente.

Sobre el artículo 7 de la Directiva

38 Las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Bamberg y el Arbeitsgericht Hamburg se refieren, por una parte, al extremo de si la expresión «disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas» que figuran en el artículo 7 de la Directiva comprende también la interpretación dada por los órganos jurisdiccionales nacionales a disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas de Derecho nacional y, por otra parte, al extremo de si una interpretación que reconozca al trabajador un derecho de oposición a la cesión de su contrato de trabajo o de su relación laboral constituye una disposición «más favorable para los trabajadores» a los efectos del artículo 7 de la Directiva.

39 Respecto a la primera parte, procede recordar que es jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia (véase la sentencia de 16 de abril de 1991, Eurim-Pharm, C-347/89, Rec. p. I-1747, apartado 15) que procede analizar el alcance de las

disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas nacionales teniendo en cuenta la interpretación que les dan los órganos jurisdiccionales nacionales.

40 De ello se deduce que procede entender por «disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas», en el sentido del artículo 7 de la Directiva, las disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas de un Estado miembro tal y como son interpretadas por los órganos jurisdiccionales de dicho Estado.

41 Respecto a la segunda parte, baste con señalar, por un lado, que el Arbeitsgericht Bamberg indicó claramente que sólo planteaba una cuestión a este respecto para el caso de que el Tribunal de Justicia respondiera que el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva prohíbe al trabajador oponerse a la cesión al adquirente de su contrato de trabajo o de su relación laboral y, por otra parte, que de los fundamentos de las resoluciones del Arbeitsgericht Hamburg se deduce que dicho órgano jurisdiccional sólo planteó al Tribunal de Justicia una cuestión a este respecto por considerar que el apartado 1 del artículo 3 impide el derecho de oposición del trabajador.

42 Puesto que el Tribunal de Justicia ha respondido, en el apartado 37 de la presente sentencia, que lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva no impide a un trabajador empleado por el cedente oponerse a la cesión al adquirente de su contrato de trabajo o de su relación laboral, no procede responder a las cuestiones relativas al alcance de la expresión «disposiciones [...] más favorables para el trabajador» que figura en el artículo 7 de la Directiva.

Costas

43 Los gastos efectuados por el Gobierno alemán y por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes en el litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Bamberg mediante resolución de 7 de mayo de 1991 y por el Arbeitsgericht Hamburg mediante dos resoluciones de 4 de abril de 1991, declara:

1) **El apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que no impide que un trabajador empleado por el transmitente en la fecha de transmisión de la empresa, con arreglo al apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, se oponga a la cesión al adquirente de su contrato de trabajo o de su relación laboral. Sin embargo, la Directiva no impone a los Estados miembros la obligación de establecer que, en el supuesto de que el trabajador decida libremente poner fin al contrato de trabajo o a la relación laboral con el adquirente, el contrato de trabajo o la relación laboral se mantendrá con el transmitente. Tampoco se opone a ello. En tal supuesto, corresponde a los Estados miembros determinar el destino reservado al contrato de trabajo o a la relación laboral con el transmitente.**

2) **Procede entender por «disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas», a efectos del artículo 7 de la Directiva, las disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas de un Estado miembro tal y como son interpretadas por los órganos jurisdiccionales de dicho Estado.**

Due Kakouris Rodríguez Iglesias

Zuleeg Joliet Moitinho de Almeida Grévisse

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 16 de diciembre de 1992.

El Secretario

J.-G. Giraud

El Presidente

O. Due