Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА (четвърти състав)

26 март 2020 година*

„Преюдициално запитване — Директива 2001/23/ЕО — Член 3, параграф 1 — Прехвърляния на предприятия — Гарантиране на правата на работниците и служителите — Обществена поръчка за хигиенни услуги — Възлагане на обособените позиции в рамките на поръчката на двама нови изпълнители — Преназначаване на служител, работещ по всички обособени позиции от поръчката“

По дело C-344/18

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 267 ДФЕС от Arbeidshof te Gent (Окръжен съд по трудови спорове Гент, Белгия) с акт от 14 май 2018 г., постъпил в Съда на 25 май 2018 г., в рамките на производство по дело

ISS Facility Services NV

срещу

Sonia Govaerts,

Atalian NV, по-рано Euroclean NV

СЪДЪТ (четвърти състав),

състоящ се от: M. Vilaras, председател на състава, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe и N. Piçarra (докладчик), съдии,

генерален адвокат: M. Szpunar,

секретар: M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 8 май 2019 г.,

като има предвид становищата, представени:

– за ISS Facility Services NV, от J. Dubaere, адвокат,

– за **S**. Govaerts, от S. De Beul,

– за Atalian NV, от S. Diels и E. Carlier, advocaten,

* Език на производството: нидерландски.

– за Европейската комисия, от M. van Beek, M. Kellerbauer и B.-R. Killmann, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 26 ноември 2019 г.,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалното запитване се отнася до тълкуването на член 3, параграф 1 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, 2001 г., стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20).

2 Запитването е отправено в рамките на спор на г-жа Sonia Govaerts, от една страна, с ISS Facility Services NV (наричано по-нататък „ISS“) и с Atalian NV, по-рано Euroclean NV, от друга страна, по повод на нейното уволнение и последиците от него.

Правна уредба

Правото на Съюза

3 Съображение 3 от Директива 2001/23 гласи:

„Необходимо е да се осигури закрила на работниците и служителите при смяна на работодателя, в частност за да се гарантират техните права“.

4 Член 1, параграф 1 от тази директива предвижда:

„а) Настоящата директива се прилага към всички прехвърляния на предприятия, стопански дейности или обособени части от предприятия или стопански дейности на друг работодател в резултат на [договорно] прехвърляне или сливане.

б) Съгласно буква а) и следващите разпоредби на настоящия член по смисъла на настоящата директива прехвърляне е налице, когато има прехвърляне на стопански субект, който запазва своята идентичност, което означава организирано групиране на ресурси с цел извършване на стопанска дейност, независимо от това дали дейността е основна или спомагателна.

[…]“.

5 Член 2, параграф 2 от посочената директива предвижда:

„Настоящата директива не накърнява националното законодателство по отношение на определението за трудов договор или трудово правоотношение.

Независимо от това, държавите членки нямат право да изключват от приложното поле на настоящата директива трудови договори или трудови правоотношения единствено поради някоя от следните причини:

а) работно време, което е отработено или трябва да се отработи;

[…]“.

6 Съгласно член 3, параграф 1, първа алинея от същата директива:

„Правата и задълженията на прехвърлителя във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения се прехвърлят на приобретателя по силата на прехвърлителната сделка“.

7 Член 4 от Директива 2001/23 предвижда:

„1. Прехвърлянето на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност само по себе си не представлява основание за уволнения от прехвърлителя или приобретателя. Тази разпоредба не засяга уволненията по икономически, технически или организационни причини, които налагат промени в работната сила.

Държавите членки могат да приемат разпоредби, съгласно които първата алинея не се прилага към определени категории работници и служители, които не са обхванати от законодателството или практиката на държавите членки във връзка със закрилата срещу съкращения.

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

Белгийското право

8 Колективният трудов договор № 32 bis от 7 юни 1985 г. за гарантиране на правата на работниците и служителите в случай на промяна на работодателя при договорно прехвърляне на предприятие и за уреждане на правата на работниците и служителите, които са преназначени в случай на придобиване на активите след обявяване на несъстоятелност или на прехвърляне на активите след съдебен конкордат, който договор е обявен за общозадължителен с Кралски указ от 25 юли 1985 г. (*Moniteur belge* от 9 август 1985 г., стр. 11527), изменен с Колективен трудов договор № 32 quinquies от 13 март 2002 г., обявен за общозадължителен с Кралски указ от 14 март 2002 г. (*Moniteur belge* от 29 март 2002 г., стр. 13382), транспонира в белгийското право Директива 2001/23. Не се оспорва, че транспонирането е извършено в съответствие с Директивата.

Спорът в главното производство и преюдициалният въпрос

9 От 16 ноември 1992 г. г-жа Govaerts е служител на Multiple Immo Services NV, а след това на неговите правоприемници, последният от които е ISS. На 1 септември 2004 г. тя сключва нов безсрочен трудов договор с последното дружество, като запазва натрупания си след 16 ноември 1992 г. трудов стаж.

10 На ISS са възложени хигиенизирането и поддръжката на различни сгради на община Гент (Белгия), разпределени в три „обособени части“. Обособена част 1 включва музеите и историческите сгради, обособена част 2 — библиотеките и общински центрове, а обособена част 3 — административните сгради. На 1 април 2013 г. г-жа Govaerts става проектен ръководител на трите обекта, включващи посочените обособени позиции.

11 Впоследствие община Гент обявява обществена поръчка за всички посочени обособени позиции за периода от 1 септември 2013 г. до 31 август 2016 г. Процедурата приключва на 13 юни 2013 г. и офертата на ISS не е избрана. Обособени позиции 1 и 3 са възложени на Atalian, а обособена позиция 2 — на Cleaning Masters NV.

12 На 1 юли 2013 г. ISS информира Atalian, че по отношение на г-жа Govaerts, работеща при условията на пълно работно време на посочените обекти, трябва да се приложи Колективен трудов договор № 32 bis. Atalian оспорва този извод още на 3 юли 2013 г.

13 С препоръчано писмо от 30 август 2013 г. ISS уведомява г-жа Govaerts, че тъй като предприятието е прехвърлено и тя работи на обектите, включени в обособени позиции 1 и 3, от 1 септември 2013 г. ще премине на работа към Atalian, като от тази дата вече няма да е част от персонала на ISS. Поради това дружеството издава на г-жа Govaerts удостоверение за освобождаване от работа, в което 31 август 2013 г. е посочен като последен работен ден.

14 С препоръчано писмо от 30 август 2013 г. ISS уведомява Atalian, че от 1 септември 2013 г. по право трудовият договор с г-жа Govaerts преминава към него.

15 На 3 септември 2013 г. Atalian информира ISS, че според него не е налице прехвърляне на предприятие по смисъла на Колективен трудов договор № 32 bis, и поради това счита, че никакви договорни правоотношения не го обвързват с г-жа Govaerts.

16 На 18 ноември 2013 г. г-жа Govaerts призовава ISS и Atalian пред Arbeidsrechtbank te Gent (Съд по трудови спорове Гент, Белгия), като иска да ѝ бъдат присъдени обезщетение за неспазване на предизвестие, годишна премия за отработеното време и полагащото ѝ се обезщетение за отпуск за референтните периоди, включващи 2012 г. и 2013 г.

17 С решение от 15 октомври 2015 г. съдът постановява, че уволнението на г-жа Govaerts е незаконно и осъжда ISS да изплати обезщетение за неспазване на предизвестие, годишна премия и обезщетение за отпуск. Искът срещу Atalian обаче е обявен за недопустим.

18 Според посочения съд Колективен трудов договор № 32 не се прилага по отношение на г-жа Govaerts, тъй като тя изпълнява административни и организационни задачи и не участва в прехвърлената работа по хигиенизиране на обектите на община Гент.

19 ISS обжалва първоинстанционното решение по въззивен ред пред Arbeidshof te Gent (Окръжен съд по трудови спорове Гент). То поддържа, че трудовият договор на г-жа Govaerts е прехвърлен, считано от 1 септември 2013 г., в съотношение от 85 % към Atalian и на 15 % към Cleaning Masters.

20 За разлика от първоинстанционния съд, запитващата юрисдикция счита, че в главното производство се запазва идентичността на стопанския субект по смисъла на член 1 от Директива 2001/23 и поради това е налице прехвърляне на предприятие по смисъла на този член. Поради това тя стига до извода, че съгласно член 7 от Колективен трудов договор № 32 bis, който транспонира член 3, параграф 1 от Директива 2001/23, правата и задълженията, произтичащи за прехвърлителя от съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори, а именно 1 септември 2013 г., по силата на прехвърлителната сделка преминават по право към Atalian и Cleaning Masters в качеството им на приобретатели.

21 Тъй като задачите на г-жа Govaerts са свързани само с обектите на община Гент, запитващата юрисдикция счита, че към 1 септември 2013 г. заинтересованата е част от прехвърленото предприятие, и поради това се пита относно последиците с оглед на член 3, параграф 1 от Директива 2001/23 от прехвърлянето на предприятието по отношение на трудовия договор на г-жа Govaerts.

22 При така очертаното положение Arbeidshof te Gent (Окръжен съд по трудови спорове Гент) решава да спре производството и да постави на Съда следния преюдициален въпрос:

„Следва ли разпоредбите на член 3, параграф 1 от Директива [2001/23] да се тълкуват в смисъл, че в случай на едновременно прехвърляне на различни части от предприятието по смисъла на член 1 параграф 1 от Директивата на различни приобретатели правата и задълженията, които произтичат от съществуващия към момента на прехвърлянето трудов договор на даден работник или служител, зает във всяка от прехвърлените части, преминават към всеки един от приобретателите, но в съотношение, отговарящо на обхвата на заетостта на работника или служителя в придобитата от съответния приобретател част от предприятието,

или в смисъл, че посочените права и задължения се прехвърлят общо към приобретателя на онази част от предприятието, в която посоченият работник или служител е бил зает основно,

или в смисъл, че ако разпоредбите на Директивата не могат да се тълкуват по начините, изложени по-горе, правата и задълженията, произтичащи от трудовия договор на въпросния работник, не се прехвърлят на нито един от приобретателите, като това важи и в случай че не е възможно да се определи отделно обхватът на заетостта на работника във всяка от прехвърлените части от предприятието?“.

По преюдициалния въпрос

23 С поставения въпрос запитващата юрисдикция иска по същество да установи дали при прехвърляне на предприятие по смисъла на член 1, параграф 1 от Директива 2001/23 с участието на няколко приобретателя член 3, параграф 1, първа алинея от тази директива трябва да се тълкува в смисъл, че правата и задълженията във връзка със съществуващия към датата на това прехвърляне трудов договор се прехвърлят на всеки от приобретателите съразмерно на задълженията, изпълнявани от работника или служителя, или само на приобретателя, за който работникът или служителят се оказва, че основно изпълнява задълженията си. При условията на евентуалност запитващата юрисдикция иска да установи дали посочената разпоредба трябва да се тълкува в смисъл, че на никой от приобретателите не може да се противопостави гарантирането на правата и задълженията във връзка с трудовия договор.

24 Следва най-напред да се отбележи, че член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23 предвижда, че правата и задълженията на прехвърлителя във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения се прехвърлят на приобретателя по силата на прехвърлителната сделка, без да урежда хипотезата на прехвърляне с участието на няколко приобретателя.

25 В тази връзка следва да се припомни преди всичко, че Директива 2001/23 цели да гарантира правата на работниците и 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. Целта на тази директива е да гарантира, доколкото е възможно, продължаването при приобретателя на трудовите договори и правоотношения без промяна, за да не се допусне съответните работници и служители да бъдат поставени в по-малко благоприятно положение единствено заради прехвърлянето (решение от 7 август 2018 г., Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, т. 48). При все това не би могло да има

надлежно позоваване на тази директива с цел подобряване на условията на възнаграждение или други условия на труд по повод на прехвърляне на предприятие (вж. в този смисъл решение от 6 септември 2011 г., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 77).

26 Освен това трябва да се уточни, че макар съобразно целта на посочената директива да е необходимо да се защитят интересите на засегнатите от прехвърлянето работници и служители, не трябва все пак да се забравят и интересите на приобретателя, който трябва да бъде в състояние да направи корекциите и промените, които са необходими, за да продължи своята дейност (вж. в този смисъл решение от 9 март 2006 г., Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, т. 31). Директива 2001/23 е насочена не само към запазване на интересите на работниците и служителите при прехвърляне на предприятие, но и към осигуряване на справедливо равновесие между интересите на последните, от една страна, и тези на приобретателя, от друга страна (вж. в този смисъл решение от 18 юли 2013 г., Alemo-Herron и др., C-426/11, EU:C:2013:521, т. 25).

27 При това положение следва да се подчертае, на следващо място, подобно на генералния адвокат в точка 70 от неговото заключение, че след като стопанският субект, с който е обвързан определен работник или служител, е прехвърлен по смисъла на член 1, параграф 1 от Директива 2001/23, обстоятелството дали прехвърлянето е извършено към един или повече приобретатели е без значение за прехвърлянето на правата и задълженията на прехвърлителя във връзка с трудовия договор, съществуващ към датата на прехвърлянето на този субект.

28 От това следва, че разглежданата от запитващата юрисдикция при условията на евентуалност хипотеза трябва да се отхвърли, тъй като с нея се изключва гарантирането на правата и задълженията във връзка със съществуващия към датата на прехвърлянето на предприятието трудов договор и следователно Директива 2001/23 се лишава от полезно действие.

29 Следва, накрая, да се разгледат двете главни хипотези, очертани от запитващата юрисдикция и припомнени в точка 23 от настоящото решение.

30 Що се отнася, на първо място, до хипотезата на прехвърляне на трудовия договор само на приобретателя, при когото работникът или служителят основно изпълнява задълженията си, трябва да се отбележи, че такова тълкуване на член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23 позволява да се обезпечи гарантирането на правата и задълженията във връзка с трудовия договор по отношение на този приобретател, с което се запазват интересите на работника или служителя.

31 Същевременно тази хипотеза води до тълкуване на член 3, параграф 1, първа алинея от Директива 2001/23, при което не се отчитат интересите на приобретателя, на който се оказват прехвърлени правата и задълженията във връзка с трудов договор при условията на пълно работно време, при положение че съответният работник или служител изпълнява задълженията си при него само на непълно работно време.

32 Що се отнася, на второ място, до хипотезата на прехвърляне на всеки от приобретателите на правата и задълженията във връзка с трудовия договор, сключен с прехвърлителя, съразмерно на изпълняваните от работника или служителя задължения, следва да се уточни, от една страна, че в съответствие с член 2, параграф 2 от Директива 2001/23, същата не накърнява националното законодателство по отношение на определението за трудов договор или трудово правоотношение. В този смисъл запитващата юрисдикция следва да определи реда и условията за евентуалната подялба на трудовия договор. В тази връзка последната може да вземе под внимание икономическата стойност на обособените части, към които работникът или служителят е зачислен, както предлага ISS, или времето, което действително отделя по всяка обособена позиция, както предлага Европейската комисия.

33 От друга страна, доколкото тази хипотеза води до разделяне на трудов договор при условията на пълно работно време на няколко трудови договора на непълно работно време, следва да се припомни, че съгласно член 2, параграф 2, буква а) от Директива 2001/23 държавите членки нямат право да изключват от приложното поле на тази директива трудови договори или трудови правоотношения единствено поради работно време, което е отработено или трябва да се отработи. При това положение подобно разделяне не би могло да се изключи само поради това че води до прехвърляне на един от приобретателите на трудов договор с малък брой работни часове.

34 Освен това такова прехвърляне на правата и задълженията във връзка с трудов договор на всеки от приобретателите съразмерно на изпълняваните от работника или служителя задължения по принцип позволява да се обезпечи справедливо равновесие между запазването на интересите на работниците и служителите и запазването на интересите на приобретателите, тъй като правата на работника или служителя по трудовия му договор са гарантирани, докато на приобретателите не се налагат задължения, по-големи от произтичащите по отношение на тях от съответното прехвърляне на предприятие.

35 Същевременно запитващата юрисдикция следва да отчита практическите последици от това разделяне на трудовия договор с оглед на целите, преследвани от Директива 2001/23, припомнени в точки 25 и 26 от настоящото решение. Действително, както отбелязва генералният адвокат в точка 77 от заключението си, не може да се прави позоваване на тази директива за влошаване на условията на труд на работник или служител, засегнат от прехвърляне на предприятие (вж. в този смисъл решения от 7 март 1996 г., Merckx и Neuhuys, C-171/94 и C-172/94, EU:C:1996:87, т. 38, и от 6 септември 2011 г., Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, т. 81 и 82).

36 В това отношение трябва да се припомни, че съгласно член 4, параграф 1 от тази директива, макар прехвърлянето на предприятие или част от предприятието само по себе си да не може да представлява основание за уволнения от прехвърлителя или приобретателя, освен в случаите по втора алинея от същия параграф 1, посочената разпоредба не засяга уволненията по икономически, технически или организационни причини, които налагат промени в работната сила. Освен това същият член 4 уточнява в параграф 2, че ако трудовият договор се прекратява, поради това че прехвърлянето предполага съществени промени в условията на труд в ущърб на работника, работодателят се счита за отговорен за това прекратяване.

37 При това положение, както отбелязва генералният адвокат в точка 79 от своето заключение, ако разделянето на трудовия договор се окаже невъзможно или води до влошаване на условията на труд и правата на работника или служителя, гарантирани от Директива 2001/23, този договор може да бъде прекратен, като по силата на член 4, параграф 2 от Директива 2001/23 приобретателят или приобретателите трябва да се считат за отговорни за прекратяването, макар евентуално то да е настъпило по инициатива на работника или служителя.

38 С оглед на изложените съображения в тяхната цялост на поставения въпрос следва да се отговори, че при прехвърляне на предприятие с участието на няколко приобретатели член 3, параграф 1 от Директива 2001/23 трябва да се тълкува в смисъл, че правата и задълженията във връзка с трудов договор се прехвърлят на всеки от приобретателите съразмерно на задълженията, изпълнявани от съответния работник или служител, при условие че разделянето на трудовия договор в резултат от това е възможно или не води до влошаване на условията на труд, нито пък накърнява запазването на правата на работниците или служителите, гарантирано от тази директива, което следва да се провери от запитващата юрисдикция. В случай че подобно разделяне се окаже невъзможно или би накърнило правата на такъв работник или служител, по силата на член 4 от споменатата директива за евентуалното прекратяване на трудовото

правоотношение, което би последвало в резултат от това, трябва да се считат за отговорни приобретателят или приобретателите, въпреки че прекратяването е настъпило по инициатива на работника или служителя.

По съдебните разноски

39 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата 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:

При прехвърляне на предприятие с участието на няколко приобретатели член 3, параграф 1 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 правата и задълженията във връзка с трудов договор се прехвърлят на всеки от приобретателите съразмерно на задълженията, изпълнявани от съответния работник или служител, при условие че разделянето на трудовия договор в резултат от това е възможно или не води до влошаване на условията на труд, нито пък накърнява запазването на правата на работниците или служителите, гарантирано от тази директива, което следва да се провери от запитващата юрисдикция. В случай че подобно разделяне се окаже невъзможно или би накърнило правата на такъв работник или служител, по силата на член 4 от споменатата директива за евентуалното прекратяване на трудовото правоотношение, което би последвало в резултат от това, трябва да се считат за отговорни приобретателят или приобретателите, въпреки че прекратяването е настъпило по инициатива на работника или служителя.

Подписи