Сборник съдебна практика

ЗАКЛЮЧЕНИЕ НА ГЕНЕРАЛНИЯ АДВОКАТ
P. CRUZ VILLALÓN
представено на 3 юни 2014 година[1]

Дело C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
срещу
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen

(Преюдициално запитване, отправено от Oberster Gerichtshof (Австрия)

„Социална политика — Директива 2001/23/ЕО — Гарантиране на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия — Член 3, параграф 3 — Прекратяване на колективен трудов договор, приложим за прехвърлителя и за приобретателя — Запазено действие на колективния трудов договор — Последици за приобретателя“

1. Австрийският Oberster Gerichtshof (Върховен съд) е отправил до Съда два преюдициални въпроса, свързани с тълкуването на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23/ЕО[2]. По-конкретно, запитващата юрисдикция се интересува дали колективен трудов договор, чието действие се продължава във времето след неговото прекратяване при определени условия (договор „със запазено действие“), представлява „колективен трудов договор“ по смисъла на посочената директива. Въпросът се корени в това, че в Австрия тези договори „със запазено действие“ продължават да бъдат в сила или до сключването на ново индивидуално споразумение между работодателя и работниците, или докато не бъде сключен нов колективен трудов договор.

2. Както е известно, съгласно Директива 2001/23/ЕО при прехвърляне на предприятия работниците и служителите имат право да запазят своите условия на труд. Ето защо от значение е да се изясни дали колективният трудов договор със запазено действие в посочения смисъл е естествено продължение на съществуващ преди него колективен трудов договор, или, напротив — същият следва да се счита за нов колективен трудов договор, което предполага невъзможност да се запазят предвидените в предходния колективен трудов договор условия на труд.

1 — Език на оригиналния текст: испански.

2 — 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).

I – **Правна уредба**

A– *Правото на Съюза*

3. Директива 2001/23/ЕО установява общ режим на правата и задълженията на предприятието прехвърлител и неговите работници и служители в случаите на прехвърляне. За целите на настоящото производство относими са най-вече член 3, параграфи 1, 3 и 4 от посочената директива:

„Член 3

1. 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.

Държавите членки могат да приемат разпоредби, съгласно които след датата на прехвърлителната сделка прехвърлителят и приобретателят да бъдат солидарно отговорни за задълженията, възникнали преди датата на прехвърлянето във връзка със съществуващите към датата на прехвърлянето трудови договори или трудови правоотношения.

[…]

3. След извършване на прехвърлянето, приобретателят продължава да спазва условията 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.

Държавите членки могат да ограничат периода за спазване на тези условия с уговорката, че периодът не може да бъде по-кратък от една година.

4.

а) Освен ако държавите членки не предвидят друго, разпоредбите на параграфи 1 и 3 не се прилагат към правата на работниците и служителите на обезщетения за старост, инвалидност или наследствени обезщетения в рамките на допълнителни професионални пенсионни схеми в рамките на едно или няколко предприятия извън законоустановените социално-осигурителни схеми в държавите членки.

б) Дори когато не приемат разпоредби по буква а) относно приложимостта на параграфи 1 и 3 към посочените права, държавите членки предприемат необходимите мерки за закрила на интересите на работниците и служителите и на лицата, които към датата на прехвърлянето вече не работят в предприятието на прехвърлителя, във връзка с придобитите и евентуалните им права на обезщетения за старост, включително наследствени обезщетения, в рамките на допълнителните схеми по буква а)“.

4. Тези разпоредби, както предвижда член 8 от Директивата, не ограничават държавите членки да приемат мерки за по-голяма защита на работниците и служителите:

„Член 8

Настоящата директива не засяга правото на държавите членки да прилагат или въвеждат законови, подзаконови или административни разпоредби, които са по-благоприятни за работниците, както и да насърчават или допускат колективни трудови договори или споразумения между социалните партньори, които са по-благоприятни за работниците“.

Б– *Национално право*

5. Член 8 от Закона за трудовите правоотношения и социална организация на предприятията (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) определя страните по колективния трудов договор, както следва:

„Страни по колективен договор в пределите на действието му по предмет, в пространството и спрямо лицата, ако в него не е предвидено друго, са:

1) Работодателите и работниците и служителите, които са страни по колективния трудов договор към датата на сключването му или са се присъединили към него в по-късен момент.

2) Работодателите — приобретатели на дадено предприятие или на част от предприятие, прехвърлителят на което е работодател, посочен в точка 1“.

6. Член 13 от същия закон предвижда възможността колективният трудов договор да запази действието си след прекратяването му при следните условия:

„Спрямо трудовите правоотношения, за които колективният трудов договор се е прилагал непосредствено преди прекратяването му, неговото правно действие се запазва и след прекратяването му до влизането в сила на нов колективен трудов договор за тези трудови правоотношения или до сключването на ново индивидуално споразумение със съответните работници“.

7. В член 4.1. от Закона за адаптиране на правилата за трудовите договори (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) е транспониран член 3, параграф 3 от Директивата по следния начин:

„След прехвърлянето приобретателят продължава да спазва условията на труд, договорени с 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 до датата на влизане в сила или на прилагане на друг колективен трудов договор“.

II – **Фактите**

8. Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (наричано по-нататък „Wirtschaftskammer“) и Österreichischer Gewerkshaftsbund (наричано по-нататък „Gewerkshaftsbund“) от името и за сметка на предприятие, което е част от група предприятия, осъществяващи въздушен транспорт, договарят и сключват колективен трудов договор, приложим за всички предприятия от групата,

които не се занимават само с регионален транспорт (наричан по-нататък „колективен трудов договор на дружеството майка“). Освен това Wirtschaftskammer и Gewerkshaftsbund сключват отделен колективен трудов договор, приложим единствено по отношение на едно от дъщерните предприятия (наричан по-нататък „колективен трудов договор на дъщерното дружество“).

9. Вследствие на големи загуби, претърпени от групата, на 30 април 2012 г. ръководството на дружеството майка взема решение да прехвърли въздухоплавателната дейност на дъщерното дружество. За тази цел е извършено прехвърляне на предприятие с приобретател дъщерното дружество с намерението по отношение на работниците, свързани с въздухоплавателната дейност, да се прилагат по-неблагоприятните условия на труд, съдържащи се в колективния трудов договор на дъщерното дружество.

10. С действие от датата на прехвърлянето Wirtschaftskammer отправя предизвестие за прекратяване на колективния трудов договор на дружеството майка. Съгласно член 13 от Arbeitsverfassungsgesetz прекратеният колективен трудов договор продължава да има правното действие отпреди прекратяването; така нареченото запазено действие на колективния трудов договор продължава до сключването на нов колективен договор или на изрично споразумение между страните.

11. След прехвърляне на предприятието и прекратяването на колективния трудов договор новият работодател започва да прилага едностранно приет от него вътрешен правилник, съгласно който условията за заплащане на прехвърлените работници са значително влошени. Както се посочва в акта за преюдициално запитване, възнагражденията на работниците, които са назначени преди 1 април 2004 г., са намалени между 40 % и 54 %, макар Wirtschaftskammer да оспорва тези стойности.

12. Gewerkschaftsbund като представител на прехвърлените работници не е съгласно с решението на дъщерното дружество и настоява прекратеният колективен трудов договор да продължи да има обвързваща сила вследствие на неговото „запазеното действие“. Обратно, Wirtschaftskammer като представител на дъщерното дружество счита, че колективният трудов договор със запазено действие не е „колективен трудов договор“ нито по смисъла на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23, нито съгласно член 4, параграф 1 от Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. Това е предметът на правния спор пред Oberster Gerichtshof на Австрия, който на свой ред води до отправянето на настоящия преюдициален въпрос.

III – **Преюдициалното запитване и производството пред Съда**

13. Преюдициалното запитване на Oberster Gerichtshof постъпва в секретариата на Съда на 17 юни 2013 г. и съдържа следните два въпроса:

„Текстът на член 3, параграф 3 от Директива 2001/23, който гласи, че „условията“ по колективен трудов договор, приложими за прехвърлителя, следва да продължат да се спазват „по същия начин“ „до датата на прекратяване или изтичане на срока на колективния трудов договор“, трябва ли да се тълкува в смисъл, че обхваща и такива условия на труд, които са установени с колективен трудов договор, но въпреки прекратяването му са запазили действието си съгласно националното право без ограничение във времето, докато не влезе в сила друг колективен трудов договор или докато съответните работници не сключат нови индивидуални споразумения?

Трябва ли член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 да се тълкува в смисъл, че изразът „прилагане на друг колективен трудов договор“ на приобретателя следва да се разбира като обхващащ и запазеното действие на също прекратения колективен трудов договор на приобретателя в гореупоменатия смисъл?“.

14. Писмени становища представят страните в главното производство, правителствата на Федерална Република Германия и на Република Гърция, както и Комисията.

IV – **Анализ**

A– *По допустимостта*

15. Wirtschaftskammer прави няколко възражения по допустимостта на преюдициалното запитване, отправено от Oberster Gerichtshof.

16. На първо място, Wirtschaftskammer счита, че не са налице условията на член 267 ДФЕС, доколкото запитващата юрисдикция отправя въпроси, които не се отнасят нито до тълкуването, нито до действието на Директива 2001/23, а до нейното приложение. На второ място, според Wirtschaftskammer Oberster Gerichtshof няма право нито да преценява фактите, нито да прилага принципа на състезателност, което го лишава от качеството „юрисдикция“. На трето място, Wirtschaftskammer твърди, че отправеният въпрос е хипотетичен и ирелевантен за решаването на спора.

17. Що се отнася до възражението, че формулираните въпроси касаят приложението, а не тълкуването на Директива 2001/13/ЕО, считам това възражение за неоснователно. Формулираният от Oberster Gerichtshof въпрос несъмнено представлява искане за тълкуване на член 3, параграф 3 от посочената директива. Запитващата юрисдикция има съмнения дали понятието „колективен трудов договор“, съдържащо се в посочената разпоредба, обхваща и така наречените „колективни трудови договори със запазено действие“. Както се вижда, това е въпрос, свеждащ се до тълкуването на европейска правна норма, която дейност е в рамките на компетентността на Съда да разглежда преюдициални въпроси, предоставена му с член 267 ДФЕС.

18. Що се отнася до възражението, че запитващата юрисдикция няма право да извършва преценка на фактическите елементи или че съществува риск да се наруши принципът на състезателност в главното производство, считам, че то също е неоснователно. В решение Österreichischer Gewerkschaftsbund [3] Съдът вече е имал възможността да извърши преценка дали Oberster Gerichtshof, упражнявайки консултативните си правомощия по трудовоправни въпроси, действа като „правораздавателен орган“ по смисъла на член 267 ДФЕС. Настина по това дело Съдът не се занимава изрично с обстоятелството, че запитващата юрисдикция няма право да преценява фактите и че принципът на състезателност е ограничен. Въпреки това не считам, че тези две характеристики на главното производство могат да обосноват разбиране, различно от възприето от Съда по посоченото дело от 1998 г.

19. Добре известно е, че Съдът е тълкувал много широко изискванията, които трябва да са изпълнени, за да може дадена юрисдикция да отправи преюдициално запитване на основание член 267 ДФЕС. Целта на този подход е не друга, а да се осигури максимално еднакво тълкуване на правото на Съюза, както и да се гарантират ефективно правата, които този правен

3 — Решение Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655).

ред предоставя на отделните субекти. В заключението си De Coster, генералният адвокат Ruiz-Jarabo Colomer ясно излага аргументите от правно-политически характер, които обосновават този подход към компетентността да се отправят преюдициални запитвания по член 267 ДФЕС[4].

20. Както Съдът вече е постановявал, изискването за наличие на състезателно производство в рамките на член 267 ДФЕС има за цел да осигури *минимална състезателност* между страните по делото, така че отправеният преюдициалния въпрос да отразява точно съмненията, възникнали в хода на делото[5]. Тази минимална състезателност е накарала Съда да признае наличие на компетентност да се отравя преюдициално запитване, inter alia, на Германската федерална комисия за контрол при възлагането обществените поръчки[6] или на испанските финансово-административни съдилища, при които институции състезателното начало има различни характеристики в сравнение с обикновения съдебен процес.

21. Ето защо фактът, че в рамките на консултативно производство по трудовоправни въпроси като разглежданото в настоящото дело и двете страни в производството пред Oberster Gerichtshof са имали възможност да представят писмени становища при равни условия, е достатъчен за Съда, за да приеме за изпълнено условието относно състезателния характер на главното производство. Възражението на Wirtschaftskammer, че фактите, съдържащи се в акта за отправяне на преюдициалното запитване, не отговарят на действителността, без да могат, съгласно същата страна, да бъдат оспорени в главното производство, не е обстоятелство, което да постави под въпрос качеството на „юрисдикция“ на Oberster Gerichtshof по смисъла на член 267 ДФЕС.

22. Третото и последно възражение се отнася до предполагаемия хипотетичен характер на отправените въпроси. Същото се основава на това, че запитващата юрисдикция е основала преценката си на факти, които са оспорени от Wirtschaftskammer, както и на консултативния и необвързващ характер на решенията на Oberster Gerichtshof, постановени в консултативно производство по трудовоправни въпроси.

23. Считам, че това възражение също не следва да се уважава. Практиката на Съда е категорична, що се отнася до недопустимостта на преюдициалния въпрос, когато „е съвсем очевидно, че исканото тълкуване на правото на Съюза няма никаква връзка с действителността или с предмета на спора по главното производство, когато проблемът е от хипотетично естество или още когато Съдът не разполага с необходимите данни от фактическа и правна страна, за да бъде полезен с отговора на поставените му въпроси“[7]. Тези условия винаги се тълкуват ограничително.

24. От тази гледна точка трудно може да се приеме, че отправените от Oberster Gerichtshof преюдициални въпроси нямат никаква връзка с действителността, че същите са хипотетични или че не предоставят необходимите данни от фактическа страна.

4 — Заключение De Coster (ECLI:EU:C:2001:366), т. 73 и 74.

5 — Вж. решение Corsica Ferries (C-18/93, EU:C:1994:195, т. 12), решение Job Centre (C-111/94,EU:C:1995:340, т. 9) и решение Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, т. 31), както и определение Borker (138/80, EU:C:1980:162, т. 4) и определение Greis Unterweger (C-318/85, EU:C:1986:106, т. 4).

6 — Решение Dorsch consult (EU:C:1997:413, т. 31), решение Pardini (C-338/85,EU:C:1988:194) и решение Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

7 — Вж. решение Melki y Abdeli (C-188/10 и C-189/10, EU:C:2010:363, т. 27), решение Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, т. 29) и решение Marquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146, т. 35).

25. Точно обратното — обстоятелството, че производството пред Oberster Gerichtshof е с консултативен характер, по никакъв начин не означава, че преюдициалният въпрос няма връзка със спора. Съдът вече се е произнасял по отношение на допустимостта на отправено преюдициално запитване в рамките на същото национално производство по друго дело — Österreichischer Gewerkschaftsbund, като естеството на производството не е прието за основателна причина за недопускане на преюдициалното запитване.

26. Освен това очевидно не сме изправени пред хипотетичен въпрос. Съществува реален спор между предприятие и неговите работници, който спор дава началото на две производства, включително консултативното, в рамките на което се отправя настоящото преюдициално запитване.

27. В заключение следва да се добави, че дори да се приеме, че определени обстоятелства, въз основа на които е отправено преюдициалното запитване, не са точни, това в конкретния случай не е достатъчно основание да се заключи, че в отправеното запитване не се съдържат достатъчно фактически данни, за да може Съдът да се произнесе. Точният размер на намаляването на възнагражденията на работниците по настоящото дело не е релевантен фактически елемент за отговора на отправеното преюдициално запитване. Въпросът, който се поставя в настоящото производство, се отнася изключително до последиците на колективен трудов договор със запазено действие и неговото място в Директива 2001/23 — въпрос относно тълкуването, при който точният размер на намаляването на възнагражденията по никакъв начин не засяга отговора на Съда.

28. Предвид гореизложеното предлагам на Съда да приеме преюдициалното запитване за допустимо.

Б– *По същество*

1. Предварителни бележки

29. На първо място считам, че не е необходимо да се дава отговор на двата отправени от запитващата юрисдикция въпроса. Отговорът на първия въпрос дава индиректно разрешение на втория, така че е достатъчно да се отговори подробно на първия от тях, като обаче се държи сметка за стоящите в основата на втория въпрос съображения.

30. Най-общо Wirtschaftskammer твърди, че колективен трудов договор, който запазва действието си при условията, предвидени в националния закон (колективен трудов договор „със запазено действие“), не е „колективен трудов договор“ съгласно австрийското трудово право, поради което не е такъв и по смисъла на Директива 2001/23. В своя защита Wirtschaftskammer изтъква възприетото в част от доктрината становище, съгласно което запазеното действие на колективния трудов договор не означава, че същият продължава да съществува, макар да признава, че това тълкуване не е единодушно. Също така Wirtschaftskammer посочва, че в конкретния случай запазеното действие на колективния трудов договор възниква едва след прехвърлянето на предприятието, което водело до невъзможност да се приложи член 3, параграф 3 от Директива 2001/23/ЕО, който касае единствено съществуващите към датата на прехвърлянето колективни трудови договори.

31. Gewerkschaftsbund, германското и гръцкото правителство, както и Комисията застъпват обратното становище. Както германското правителство, така и Комисията считат, че съществуването на даден колективен договор следва да се определя съобразно националното право, но независимо от това въпросът относно последиците на колективния трудов договор при прехвърляне на предприятие е материя, която се регламентира от правото на Съюза. От

тази гледна точка запазването на действието на прекратен колективен договор представлявало механизъм, който в съответствие с преследваната с член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 цел трябвало да се счита за включен в приложното поле на тази разпоредба. Това означавало, че доколкото запазва последиците на прекратения колективен трудов договор съгласно предвиденото в националното законодателство, колективният трудов договор със запазено действие представлява продължаване на действието му, което приобретателят следва да зачита, поне в определените с посочения член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 минимални граници.

32. Гръцкото правителство стига до същото заключение както Комисията и германското правителство, като обаче изтъква, че целта на Директивата е запазването във времето на определени последици, независимо от формалния им източник — било обикновен колективен договор, било колективен трудов договор със запазено действие.

33. Както ще обясня по-нататък, считам, че Директива 2001/23 изисква от държавите членки да се запазват последиците на колективните трудови договори при прехвърляне на предприятия, включително когато тези последици произтичат от национална правна норма, съгласно която действието им се продължава до одобряването на нов колективен трудов договор или до сключването на двустранни споразумения между страните. Също като Комисията, германското и гръцкото правителство считам, че този резултат е свързан в най-голяма степен с целта на посочената Директива, която цел е не друга, а осигуряване на баланс между интересите на предприятието и тези на работниците при прехвърляне на предприятия, поставящо работниците в уязвимо положение, което Директивата цели да поправи.

2. Понятието „колективен трудов договор“ в член 3, параграф 3 от Директива 2001/23

34. Преди да се пристъпи към разглеждане на отправения от Oberster Gerichtshof въпрос, е необходимо да се определи обхватът на член 3, параграф 3. По-конкретно, дали когато в разпоредбата се говори за „колективни трудови договори“, става въпрос за автономно понятие от правото на Съюза или, напротив — това е понятие, определянето на което се извършва от държавите членки?

35. Както нееднократно е посочвано в съдебната практика, понятията, използвани в законодателството на Съюза, по принцип имат автономен характер. Това постановява Съдът в голяма част от случаите, воден от легитимната цел да се осигури възможно най-еднакво тълкуване на правните норми на Съюза [8]. Само в случаите, когато даден акт на Съюза препраща изрично към правото на държавите членки или когато не е възможно еднозначно разбиране на тълкувания термин, Съдът отказва да извърши самостоятелно тълкуване.

36. В случая на Директива 2001/23, както и на предшестващата я Директива 77/187, тълкуването на автономни понятия разкрива специфични особености, тъй като и с двата текста се извършва частична, а не пълна хармонизация в съответната област. Съдът многократно се е произнасял, започвайки от 1985 г. по дело Mikkelsen, че както Директива 2001/23, така и предшестващата я, осъществяват *частична хармонизация*, която „няма за цел да установи еднакво ниво на защита за цялата Европейска общност въз основа на общи критерии“ [9]. Ето защо „позоваване на Директива 2001/23 е възможно само за да се гарантира, че заинтересуваният работник или служител се ползва в отношенията си с приобретателя от същата защита, както в отношенията си с прехвърлителя съгласно правните норми на съответната държава членка“ [10].

8 — Вж. решение Ekro (327/82, EU:C:1984:11, т. 11), решение SENA (C-245/00, EU:C:2003:68, т. 23), решение A (C-523/07, EU:C:2009:225, т. 34) и решение Padawan (C-467/08, EU:C:2010:620, т. 32).

9 — Решение C-105/84, EU:C:1985:331, т. 16.

10 — Решение Daddy's Dance Hall (C-324/86, EU:C:1988:72, т. 16), решение Martin и др. (C-4/01, EU:C:2003:594, т. 41) и решение Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, т. 23).

37. Частичният характер на хармонизация се разкрива например във връзка с определението за трудов договор. В решение Wendelboe Съдът постановява, че „наличието или липсата на трудов договор или трудово правоотношение към датата на прехвърляне по смисъла на член 3, параграф 3 от Директивата следва да се прецени съобразно разпоредбите на националното право, при спазване на императивните разпоредби на Директивата“ [11]. Следователно Директивата не определя *възникването* на трудовото правоотношение — въпрос, който следва да се реши от националното право и съответно — от националния съд. За сметка на това тази директива гарантира общ и минимален режим по отношение на *последиците* за посоченото трудово правоотношение при прехвърляне на предприятие.

38. Това разграничаване между възникването и последиците на трудовото правоотношение позволява да се обясни както съдържанието на Директива 2001/23 и по-конкретно — съдържанието на член 3 от същата, така и съответната практика на Съда. Решенията на Съда разкриват преди всичко желанието да се предостави минимална обща регулация на последиците при прехвърляне на предприятие, без да трябва ненужно да се установяват автономни понятия, присъщи за трудовото право. В крайна сметка Съдът се съсредоточава върху най-практичните аспекти на Директива 2001/23, без да се спира прекалено на концептуални въпроси. Този подход се подкрепя, както вече посочих, от разпоредбите на Директивата.

39. Първото, което заслужава внимание в Директива 2001/23, е нейното заглавие. В същото не се съдържат категориите „трудов договор“ или „колективен трудов договор“, а единствено — „правата на работниците и служителите“, като се пояснява, че целта на мярката е „гарантирането“ на тези права. Също така глава II на Директива 2001/23/ЕО е озаглавена „Гарантиране на правата на работниците и служителите“, с което се припомня, че целта на посочената директива е запазване на условията на труд при прехвърляне на предприятие, т.е. *последиците* от това прехвърляне за правата на работниците.

40. Тази идея се подчертава още повече в член 3 от Директивата, където се изтъква значението на „правата и задълженията“ на работниците, а източникът на тези „права и задължения“ е оставен на втори план. В тази връзка в параграф 1 на цитирания член 3 законодателят се позовава на права и задължения, които произтичат от „трудов договор“ или „трудово правоотношение“. Определящият факт е наличието на право или задължение, но не и формалният произход на същите.

41. Този подход следва да се прилага и за колективните трудови договори. В член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 се използва систематизация, подобна на тази в параграф 1, при която на първо място се изтъква гарантирането на „условията на труд“, произтичащи от колективен трудов договор. Посочената директива още веднъж изтъква най-съществения аспект в глава II — „гарантирането“ на правата. Конкретният източник на тези права е от второстепенен характер.

42. Предимството, което се дава на последиците за правата на работниците пред възникването на същите, произтича и от целите на Директива 2001/23/ЕО. В съображение 2 се посочват честотата и значимостта, които в съответствие с икономическите тенденции разкриват промените в структурата на предприятията, в рамките на които се осъществява прехвърляне на

11 — Решение Wendelboe (C-19/83, EU:C:1985:54, т. 16).

стопанските дейности между предприятия [12]. Видно от съображение 3 от същата директива, законодателят на Съюза е счел за необходимо „да се осигури закрила на работниците и служителите при смяна на работодателя“, като се добавя — *„в частност за да се гарантират техните права“*.

43. Ето защо и във връзка с изложените по-горе съображения считам, че в Директива 2001/23 не се съдържа автономно понятие „колективен трудов договор“. В съответствие с решение Wendelboe считам, както поддържа Комисията, че съществуването или не на колективен трудов договор следва да се установява съобразно разпоредбите на националното право. Директива 2001/23 се занимава с това в случай на прехвърляне на предприятие да осигури „ *гарантирането на правата на работниците и служителите“*, в настоящия случай — правата, произтичащи от колективните трудови договори, независимо от това кой е формалният им източник. Целта на Директива 2001/23 е запазване на условията на труд при прехвърлянето на предприятие, след като правата и задълженията на работниците и служителите са възникнали в съответствие с националното право [13].

44. Следователно задачата на Съда е да определи дали „условията на всеки колективен трудов договор“, на които се позовава член 3, параграф 3 от посочената директива, включват условията на труд, произтичащи от колективен трудов договор със запазено действие — въпрос, който ще разгледам в следващата точка.

3. Условията, произтичащи от колективен трудов договор със запазено действие

45. Съгласно преписката по делото в Австрия колективният трудов договор със запазено действие е *неокончателно и временно* продължаване на действието на съществуващ колективен трудов договор. Продължаването е неокончателно, доколкото страните могат индивидуално да се договорят да се отклонят от неговото съдържание. Същото е временно, тъй като действието му се изчерпва в момента, в който се сключи нов колективен трудов договор.

46. Въпреки това най-характерната черта на колективния трудов договор със запазено действие е това, че същият е нормативно предвиден. В Австрия, какъвто изглежда е случаят и в други държави членки на Съюза, колективният трудов договор не се трансформира в такъв със запазено действие по решение на едната или двете страни по трудовото правоотношение. Колективният трудов договор придобива запазено действие, тъй като законодателят изрично е предвидил, при точно определени обстоятелства и с цел да гарантира правната сигурност в трудовото правоотношение, неокончателното и временно запазване на същия [14].

47. Ето защо от момента, в който сключат трудов договор, подчинен на даден колективен трудов договор, страните по трудово правоотношение са запознати с обстоятелството, че запазеното действие не е възможност, произтичаща от разпоредбите на самия колективен трудов договор (или от индивидуалното споразумение между страните), а изрично предвидена от националния законодател възможност, предназначена да гарантира стабилността на трудовото правоотношение във времето. Както посочих по-горе, запазеното действие е насочено единствено към неокончателното и временно продължаване на действието на колективния трудов договор с цел гарантиране на правната сигурност. Става въпрос за способ за запазване в сила на правата и задълженията, предвидени за работниците и работодателите в този договор.

12 — „Икономическите тенденции водят до промени на национално и общностно равнище в структурата на предприятията чрез прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности на други работодатели в резултат на юридическо прехвърляне или сливания“.

13 — Вж. *Rodière*, P. Droit social de l'Union Européenne, 2. ed., LGDJ, Paris, p. 432.

14 — Член 13 от Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

48. Така погледнато, дали колективният трудов договор със запазено действие формално „*представлява*“ колективен трудов договор съгласно националното право, не е определящо от гледна точка на Директива 2001/23. В крайна сметка целта е да се гарантира определено запазване на условията на труд на работниците и служителите за определен период от време при прехвърлянето на предприятие. Както посочих по-горе, не източникът на правата, а последиците за същите е това, което обосновава разпоредбата на член 3 от Директива 2001/23/ЕО.

49. Предвидените в индивидуален или колективен трудов договор права и задължения на даден работник или служител, независимо какви са, следва да се запазят при условията, посочени в Директива 2001/23. Въпреки това, когато националният правен ред предвижда, че тези права и задължения се запазват, макар и както посочих — неокончателно и временно — с цел да се избегне липса на регламентация, считам, че в съответствие с глава II от Директива 2001/23 това запазване следва да се тълкува като естествено продължение на правата и задълженията, придобити преди това от работника или служителя. Запазеното действие има за цел преди всичко да гарантира, просто да запази статуквото в полза на правната сигурност. В такъв случай правата и задълженията, произтичащи от колективен трудов договор със запазено действие, което е обикновено продължаване на съществуващото преди това положение, са „условия на колективен трудов договор“.

50. Това тълкуване се подкрепя и от практиката на Съда. В решение Werhof се отхвърля запазването на действието на договорна клауза, съдържаща препращане към бъдещи колективни трудови договори, с мотива че „целта на Директива [2001/23] не е да защитава просто очаквания и следователно — хипотетични ползи, произтичащи от бъдещи колективни трудови договори“ [15]. Т.е. Директива 2001/23 няма за цел да запази завинаги действието на договорно правоотношение във времето, още по-малко когато подобно запазване включва несъществуващи, бъдещи права. Този вид запазване би нарушило баланса в договорните отношения между работодателя и работника, което е изключено както от Директива 2001/23/ЕО, така и от съдебната практика.

51. Съществуването на изрична законова разпоредба, действаща към момента на сключване на договора, която предвижда неокончателното и временно запазване на действието на правата и задълженията, съдържащи се в колективен трудов договор с оглед гарантиране на правната сигурност, няма нищо общо с „обикновено очакване“ или „хипотетична полза, произтичаща от бъдещи колективни трудови договори“ [16]. В подобна ситуация страните по трудово правоотношение получават не просто очакване, а конкретна и реална полза: сигурността, че освен при наличие на нов колективен трудов договор или на изрично споразумение между страните колективният трудов договор ще запази действието си, макар и с посочените характеристики.

52. На това заключение може да се противопостави текстуалният довод, че съгласно член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 запазването на действието на условията на всеки колективен трудов договор е ограничено „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“. Считам обаче, че този текст се отнася до случаи на прекратяване или изтичане в строгия смисъл, които в националното законодателство не предвижда предварително определена форма на колективния трудов договор с оглед запазване на правната сигурност. И обратното — в случаите, когато националният правен ред предвижда изрично продължаването на действието на колективния трудов договор преди настъпване на прекратяването или

15 — Решение Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, т. 29).

16 — Пак там.

изтичането на същия, член 3, параграф 3 следва да се тълкува по такъв начин, че да се гарантира балансът в трудовото правоотношение не само по отношение на насрещните престации на двете страни, но също и по отношение на запазване на действието му във времето.

53. На практика балансът в отношенията между работодателя и работника или служителя е загриженост, която присъства както в текстовете на Директива 2001/23, така и в съдебната практика[17]. Именно с оглед запазване на този баланс националната законова разпоредба, която ни занимава, е насочена към избягване на внезапно прекратяване на нормативната рамка на колективния трудов договор, който регламентира трудовото правоотношение. Доколкото са налице условията, които изложих по-горе — предварително предвиждане с изрична правна норма, както и посоченото продължаване на действието на колективния трудов договор, считам, че без да се нарушава споменатият баланс, тази правна норма постига именно неговото запазване.

54. Накрая, с оглед запазване на баланса в трудовото правоотношение Директива 2001/23 предвижда възможността държавите членки да ограничат периода на запазване на условията на работа, предвидени в колективния трудов договор, стига този период да не е по-кратък от една година. При това положение е основателно колективният трудов договор със запазено действие да продължава по посочения неокончателен и временен начин действието на съществуващите условия на труд. Практиката на всяка държава членка, в която съществува институтът на запазеното действие на колективните трудови договори, ще определи с оглед на опита в сферата на трудовите правоотношения дали запазването на действието трябва да се ограничава във времето. Този въпрос, разбира се, следва да се реши от всяка държава членка.

55. Ето защо предлагам на Съда да изтълкува член 3, параграф 3 от Директива 2001/23 в смисъл, че условията на труд, съдържащи се в колективен трудов договор, включват и условията, чието действие се запазва във времето с предшестваща прекратяването на колективния трудов договор национална правна разпоредба, с която се гарантира неокончателното и временно запазване на действието на същия след неговото прекратяване.

V – **Заключение**

56. С оглед на изложените доводи предлагам на Съда да отговори на поставения от Oberster Gerichtshof преюдициален въпрос по следния начин:

„Член 3, параграф 3 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 следва да се тълкува в смисъл, че условията на труд, съдържащи се в колективен трудов договор, включват и условията, чието действие се запазва във времето с предшестваща прекратяването на колективния трудов договор национална правна разпоредба, с която се гарантира неокончателното и временно запазване на действието на същия след неговото прекратяване“.

17 — Както Съдът постановява, „Директива 77/187 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“ (решение Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, т. 25).