РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

21 октомври 2010 година *

По дело C-242/09

с предмет преюдициално запитване, отправено на основание член 234 ЕО от Gerechtshof te Амстердам (Нидерландия) с акт от 30 юни 2009 г., постъпил в Съда на 3 юли 2009 г., в рамките на производство по дело

Albron Catering BV

срещу

FNV Bondgenoten,

John Roest,

* Език на производството: нидерландски.

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н K. Lenaerts, председател на състав, г-н D. Šváby, г-жа R. Silva de Lapuerta, г-н G. Arestis и г-н J. Malenovský (докладчик), съдии,

генерален адвокат: г-н Y. Bot,
секретар: г-жа M. Ferreira, главен администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 6 май 2010 г.,

като има предвид становищата, представени:

— за Albron Catering BV, от адв. P. Kuypers и адв. P. M. Klinckhamers, advocaten,

— за FNV Bondgenoten и M. Roest, от адв. E. Unger, advocaat, и г-жа P. Kruijff, юридически съветник,

— за нидерландското правителство, от г-жа C. Wissels и г-жа M. Noort, както и от г-н Y. de Vries, в качеството на представители,

— за Европейската комисия, от г-н J. Enegren и г-н W. Wils, в качеството на представители,

след като изслуша заключението на генералния адвокат, представено в съдебното заседание от 3 юни 2010 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, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 6, стр. 20).

2 Запитването е отправено в рамките на спор между Albron Catering BV (наричано по-нататък „Albron“), от една страна, и FNV Bondgenoten (наричано по-нататък „FNV“) и г-н Roest, от друга страна, насочен към това да се определи дали в рамките на група от дружества, един от правните субекти в която се явява централен работодател и командирова нейните служителите в различни дружества, които съставляват тази група, прехвърлянето на дейностите на едно дружество от посочената група към дружество, външно за тази група, а именно Albron, трябва да се разглежда като попадащо в приложното поле на правилата за закрила на работниците и служителите, установени с Директива 2001/23.

Правна уредба

Правна уредба на Съюза

3 Директива 2001/23 кодифицира Директива 77/187/ЕИО на Съвета от 14 февруари 1977 година относно сближаването на законодателствата на държавите членки във връзка с гарантирането на правата на работниците и служителите при прехвърляне на предприятия, стопански дейности или части от предприятия или стопански дейности (ОВ L 61, стр. 26), изменена с Директива 98/50/ЕО на Съвета от 29 юни 1998 г. (ОВ L 201, стр. 88).

4 Съображение 3 от Директива 2001/23 гласи, че е „[н]еобходимо [...] да се осигури закрила на работниците и служителите при смяна на работодателя, в частност за да се гарантират техните права“.

5 Член 1, параграф 1, букви а) и б) от Директива 2001/23 от посочената директива гласи:

„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 юридическо 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“.

6 Член 2 от Директива 2001/23 предвижда:

„1. По смисъла на настоящата директива:

а) „прехвърлител“ означава физическо или юридическо лице, което поради прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 престава да бъде работодател по отношение на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност;

б) „приобретател“ означава физическо или юридическо лице, които поради прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 става работодател по отношение на предприятието, стопанската дейност или частта от предприятието или стопанската дейност;

[…]

г) „работник или служител“ означава лице, което в съответната държава членка е защитено съгласно националното трудово законодателство.

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

[…]“.

7 Съгласно член 3, параграфи 1—3 от Директива 2001/23:

„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.

2. Държавите членки могат да приемат подходящи мерки, за да гарантират, че прехвърлителят уведомява приобретателя за всички права и задължения, прехвърляни на приобретателя по силата на настоящия член, доколкото тези права и задължения са известни или е трябвало да бъдат известни на прехвърлителя по времето на прехвърлянето. Неизпълнението на задължението за уведомяване на приобретателя от страна на прехвърлителя, за което и да е право или задължение, не се отразява на прехвърлянето на такова право или задължение, както и на правата на всеки работник и служител срещу приобретателя и/или прехвърлителя по отношение на такова право или задължение.

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“.

Националната правна уредба

8 Член 610, параграф 1 от книга 7 на нидерландския Граждански кодекс (Burgerlijk Wetboek) определя трудовия договор по смисъла на нидерландското право по следния начин:

„С трудовия договор едната страна, работник или служител, се задължава за определен срок и срещу заплащане да полага труд в полза на другата страна, работодател“.

9 Член 663 от книга 7 на нидерландския Граждански кодекс гласи следното:

„В резултат от прехвърлянето на предприятие правата и задълженията, които към момента на прехвърляне произтичат за работодателя от трудов договор, сключен между него и работника или служителя, който работи в това предприятие, се прехвърлят по право на приобретателя. Работодателят отговаря

солидарно с приобретателя в продължение на една година от прехвърлянето за изпълнението на произтичащите от трудовия договор задължения, възникнали преди прехвърлянето“.

Спорът по главното производство и преюдициалните въпроси

10 Heineken international е нидерландска група, в която участват производители на бира. Всички служители в тази група са наети на работа от Heineken Nederlands Beheer BV (наричано по-нататък „HNB“). В този смисъл HNB се явява централен работодател и командирова служителите в различните оперативни дружества от групата Heineken в Нидерландия.

11 Г-н Roest работи в HNB от 17 юли 1985 г. до 1 март 2005 г. като сътрудник в отдел „Кетъринг“. Заедно с около още 70 сътрудници от същия отдел HNB го командирова в Heineken Nederland BV, което до 1 март 2005 г. осигурява храненето на служителите на групата Heineken в различни обекти. За периода на командироване се е прилагал колективният трудов договор, сключен в рамките на HNB.

12 Г-н Roest членува във FNV — профсъюз, чиято цел е да защитава интересите на своите членове по отношение на условията на труд и заплащане, по-конкретно чрез сключването на колективни трудови договори.

13 Кетъринговата дейност, извършвана от Heineken Nederland, на 1 март 2005 г. е прехвърлена на Albron.

14 На територията на цяла Нидерландия Albron извършва най-вече кетърингова дейност, а именно управление и експлоатация на кетъринг услуги, по-специално в ресторанти на предприятия както от частния, така и от публичния сектор, въз основа на сключен за целта договор с възложител. Г-н Roest постъпва на служба в Albron от 1 март 2005 г. като сътрудник в отдел „Ресторанти на предприятия".

15 FNV и г-н Roest призовават Albron пред Kantonrechter (районен съд) с искане последният да постанови, че извършеното на 1 март 2005 г. между Heineken Nederland и Albron прехвърляне на кетъринговите дейности представлява прехвърляне на предприятие по смисъла на Директива 2001/23 и че работниците и служителите, наети на работа от HNB, но командировани в Heineken Nederland, са постъпили по право на служба в Albron, считано от тази дата.

16 FNV и г-н Roest искат също Albron да бъде осъдено да приложи с обратна сила, считано от 1 март 2005 г., към трудовия договор, сключен от последното с г-н Roest, условията, които са били в сила между HNB и г-н Roest до посочената дата, а по отношение на дължимото възнаграждение за изминалия след 1 март 2005 г. период — законоустановеното увеличение с 50 %, на основание член 625 от книга 7 на нидерландския Граждански кодекс, както и законната лихва от датата на възникване на задължението да се поемат от Albron. На последно място FNV и г-н Roest искат Albron да бъде осъдено да заплати съдебните разноски.

17 С решение, постановено на 15 март 2006 г., Kantonrechter уважава тези искания, с изключение на законоустановеното увеличение с 50 %.

18 Albron обжалва това решение пред Gerechtshof te Amsterdam (апелативният съд на Амстердам).

19 При тези условия Gerechtshof te Amsterdam решава да спре производството и да постави на Съда следните преюдициални въпроси:

„1) Трябва ли Директива 2001/23 […] да се тълкува в смисъл, че предвиденото в член 3, параграф 1, първо изречение прехвърляне на права и задължения на приобретателя е налице […] само когато прехвърлителят на предприятието, предмет на прехвърляне, е и работодател в правно-технически смисъл на засегнатите работници и служители, или търсената с Директива [2001/23] закрила на работниците и служителите води до това, че в случай на прехвърляне на принадлежащо към една група оперативно дружество съществуващите права и задължения по отношение на работниците и служителите, които работят в това предприятие, преминават върху приобретателя, когато целият работещ в рамките на групата персонал е нает на работа от (също принадлежащо към групата) дружество, чиято дейност е свързана с управлението на персонала и което изпълнява функцията на централен работодател?

2) Какъв би бил отговорът на втората част от първия въпрос, ако посочените работници и служители, които работят в принадлежащо към групата предприятие, са наети на работа от друго принадлежащо към тази група дружество, което *не е* дружество, чиято дейност е свързана с управлението на персонала, както е описано в първия въпрос?“.

По преюдициалните въпроси

По съществото на спора

20 Със своите два въпроса, които следва да бъдат разгледани заедно, запитващата юрисдикция иска по същество да се установи дали при прехвърляне по смисъла на Директива 2001/23 на предприятие, принадлежащо към една група, към

предприятие, външно за групата, като „прехвърлител“ по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от посочената директива може да се разглежда и предприятието от групата, в което работниците са работили постоянно, без обаче да са били обвързани с последното с трудов договор (наричано по-нататък „работодател, с когото не е сключен договор“), като се има предвид, че в рамките на тази група съществува предприятие, с което съответните работници са били обвързани с такъв трудов договор (наричано по-нататък „работодател, с когото е сключен договор“).

21 Най-напред, видно от текста на член 2, параграф 1, буква а) от Директива 2001/23, прехвърлител е онзи, който поради прехвърляне по смисъла на член 1, параграф 1 от посочената директива, губи качеството си на работодател.

22 От обстоятелствата в делото по главното производство е напълно очевидно, че работодателят, с когото не е бил сключен договор, в резултат от прехвърлянето на съответната дейност е загубил качеството си на работодател, с когото не е сключен договор. Следователно не би могло да се изключи, че той може да бъде считан за „прехвърлител“ по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от Директива 2001/23.

23 По-нататък, както е видно от самата редакция на член 3, параграф 1 от Директива 2001/23, закрилата, предоставяна от тази директива на работниците в случаите на смяна на работодателя, се отнася до правата и до задълженията, произтичащи за прехвърлителя от съществуването, към датата на прехвърлянето на предприятието, на трудов договор или на трудово правоотношение, като се има предвид, че съществуването или не на договор или на трудово правоотношение, съгласно член 2, параграф 2 от тази директива, се преценява в съответствие с националното право.

24 Изискването, предвидено в член 3, параграф 1 от Директива 2001/23 или за съществуването на трудов договор, или, алтернативно и следователно равностойно, на трудово правоотношение към датата на прехвърлянето, налага

съображението, че за да могат работниците да се ползват от закрилата, предоставяна от Директива 2001/23, според законодателя на Съюза не се изисква при всички обстоятелства да е налице договорно отношение с прехвърлителя.

25 В замяна на това от Директива 2001/23 не е видно, че отношението между трудовия договор и трудовото правоотношение е отношение на субсидиарност, и въз основа на това, че в случаите на съществуване на множество работодатели е необходимо систематично да се привилегирова работодателят, с когото е сключен договор.

26 Така при обстоятелства като тези по делото в главното производство Директива 2001/23 не съставлява пречка за това работодателят, с когото не е сключен договор и към когото работниците работят постоянно, да може да бъде разглеждан и като „прехвърлител“ по смисъла на Директива 2001/23.

27 И накрая, от разпоредбите на член 1, параграф 1, буква б) от Директива 2001/23 е видно, че „по смисъла на посочената 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“.

28 Следователно едно прехвърляне на предприятие по смисъла на Директива 2001/23 предполага по-конкретно промяна на юридическото или физическото лице, което е отговорно за стопанската дейност на прехвърления субект и което на това основание установява като работодател на работниците на този субект трудови правоотношения с последните, евентуално въпреки отсъствието на договорни отношения с тези работници.

29 От това следва, че за целите на определянето на прехвърлителя положението на работодател, с когото е сключен договор, но който не е отговорен за стопанската дейност на прехвърления стопански субект, не може систематично да доминира над положението на работодател, с когото не е сключен договор, но пък е отговорен за посочената дейност.

30 Този анализ се подкрепя от съображение 3 от Директива 2001/23, което подчертава необходимостта да се осигури закрила на работниците и служителите при смяна на „работодателя". Всъщност това понятие може при обстоятелства като тези по делото в главното производство да обозначи работодател, с когото не е сключен договор, но който е отговорен за извършването на прехвърлената дейност.

31 При тези условия, ако в рамките на група от дружества съществуват едновременно двама работодатели, като единият от тях е в договорни отношения с работниците и служителите от тази група, а другият е в отношения с последните, без да е сключил договор с тях, като „прехвърлител" по смисъла на Директива 2001/23 може да бъде разглеждан и работодателят, отговорен за стопанската дейност на прехвърления субект, който на това основание установява трудови правоотношения с работниците и служителите на този субект, и то въпреки отсъствието на договорни отношения с тези работници и служители.

32 Следователно на двата отправени въпроса следва да се отговори, че при прехвърляне по смисъла на Директива 2001/23 на предприятие, принадлежащо към една група, към предприятие, външно за групата, като „прехвърлител" по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от посочената директива може да се разглежда и предприятието от групата, в което работниците са работили постоянно, без обаче да са били обвързани с последното с трудов договор, независимо че в рамките на тази група съществува предприятие, с което съответните работници и служители са били обвързани с такъв трудов договор.

Относно действието на настоящото съдебно решение във времето

33 В становището си Albron изтъква възможността за Съда, в хипотезата, в която той би установил, че положение като това по делото в главното производство попада в приложното поле на Директива 2001/23, да ограничи действието във времето на настоящото съдебно решение по отношение на висящите пред него дела.

34 В подкрепа на своето искане Albron твърди, от една страна, че броят на исковете, насочени срещу HNB и други предприятия, извършили прехвърляне, ще бъде „значителен“ и че HNB вече е изплатило премия при напускане на заетите лица, постъпили на служба в Albron. От друга страна, то изтъква, че като се има предвид практиката на Съда, стопанските субекти са могли да имат оправдани правни очаквания в обстоятелството, че прилагането на Директива 2001/23 се обуславя от наличието на сключен с прехвърлителя трудов договор.

35 В съответствие с постоянната съдебна практика тълкуването, което Съдът дава на норма на правото на Съюза при упражняване на възложената му от член 267 ДФЕС компетентност, изяснява и уточнява, когато е необходимо, значението и приложното поле на тази норма, както тя трябва или е трябвало да се разбира и прилага от момента на влизането ѝ в сила. От това следва, че така разтълкувана, нормата може и трябва да се прилага от съдилищата дори спрямо правоотношения, възникнали и установени преди постановяване на решението по искането за тълкуване, ако обаче са изпълнени условията, които позволяват отнасянето пред компетентните юрисдикции на спор относно прилагането на посочената норма (вж. по-специално Решение от 2 февруари 1988 г. по дело Blaizot и др. 24/86, Recueil, стр. 379, точка 27, Решение от 15 декември 1995 г. по дело Bosman, C-415/93, Recueil, стр. I-4921, точка 141, както и Решение от 10 януари 2006 г. по дело Skov и Bilka, C-402/03, Recueil, стр. I-199, точка 50).

36 Следователно Съдът може да ограничи единствено като изключение, въз основа на общия принцип на правна сигурност, присъщ на правния ред на Съюза, възможността всяко заинтересовано лице да се позове на разпоредба, на която той

е дал тълкуване, за да обсъди основани на добросъвестност правоотношения. За да бъде наложено подобно ограничение, е необходимо да бъдат изпълнени два основни критерия, а именно добросъвестност на заинтересованите среди и риск от сериозни смущения (вж. Решение от 18 януари 2007 г. по дело Brzeziński, C-313/05, Сборник, стр. I-513, точка 56, както и Решение от 13 април 2010 г. по дело Bressol и др., C-73/08, Сборник, стр. I-2735, точка 91).

37 По-конкретно, Съдът е прибягвал до това разрешение само при точно определени обстоятелства, а именно когато е съществувал риск от тежки икономически последици, дължащи се преди всичко на големия брой правоотношения, установени добросъвестно въз основа на считаната за валидно действаща правна уредба, и когато и лицата, и националните власти са били подтикнати към поведение, което не съответства на правната уредба на Съюза поради обективна и значителна несигурност, що се отнася до приложното поле на разпоредбите на Съюза — несигурност, за която евентуално е допринесло поведението, възприето от други държави членки, или това на Комисията (вж. по-специално Решение от 27 април 2006 г. по дело Richards, C-423/04, Recueil, стр. I-3585, точка 42 и Решение по дело Brzeziński, посочено по-горе, точка 57).

38 Следва да се установи, че в делото по главното производство Alborn не представя пред Съда никакви конкретни доказателства, които могат да установят наличието на риск от сериозни смущения, свързан с многобройните съдебни искове, които биха могли да бъдат предявени в резултат на настоящото съдебно решение срещу HNB и други предприятия, извършили прехвърляния. Освен това, както отбелязва генералният адвокат в точка 59 от своето заключение, обстоятелството, че HNB вече е изплатило премия при напускане на работниците и служителите, постъпили на работа в Albron, при всички положения не е релевантно.

39 При тези обстоятелства не е необходимо да се проверява дали е изпълнен критерият за добросъвестност на заинтересованите среди.

40 Поради това действието на съдебното решение във времето не следва да се ограничава.

По съдебните разноски

41 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 (трети състав) реши:

При прехвърляне по смисъла на 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 на предприятие, принадлежащо към една група, към предприятие, външно за групата, като „прехвърлител“ по смисъла на член 2, параграф 1, буква а) от посочената директива може да се разглежда и предприятието от групата, в което работниците са работили постоянно, без обаче да са били обвързани с последното с трудов договор, независимо че в рамките на тази група съществува предприятие, с което съответните работници и служители са били обвързани с такъв трудов договор.

Подписи