

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)
17 decembrie 1987*

Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark
împotriva
Ny Mølle Kro

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Arbejdsret din Copenhaga
(Danemarca)]

„Menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferurilor de întreprinderi”

Cauza 287/86

În cauza 287/86,

având ca obiect o cerere adresată Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Arbejdsret (instanța competentă în materia dreptului muncii) din Copenhaga pentru pronunțarea, în litigiul pendinte în fața acestei instanțe, între

Landsorganisationen i Danmark (Confederația Daneză a Sindicatelor) pentru
Tjenerforbundet i Danmark (Federația ospătarilor din Danemarca)

și

Ny Mølle Kro, reprezentat de proprietarul său, Ella Marie Hannibalsen,

intervenient: **Dansk Arbejdsgiverforening** (Confederația Patronatelor din Danemarca),

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea anumitor dispoziții din Directiva 77/187 a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 61, p. 26),

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnii J. C. Moitinho de Almeida, președinte de cameră, U. Everling și Y. Galmot,
judecători,

avocat general: domnul G. F. Mancini

grefier: domnul H. A. Rühl, administrator principal

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Landsorganisation i Danmark, de către domnii Knud Christensen, Finn Thorgrimson și Rønnow Bruun,

— pentru Dansk Arbejdsgiverforening, de către domnii H. C. Springborg, J. U. Brink și H. Werner,

*Limba de procedură: daneza.

— pentru Guvernul Regatului Unit, de către domnul H. R. L. Purse, și

— pentru Comisia Comunităților Europene, de către domnii Johannes Føns Buhl și Enrico Traversa,

având în vedere raportul de ședință și în urma ședinței din 2 iulie 1987,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 28 octombrie 1987,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin Decizia din 12 noiembrie 1986, primită la Curte la 21 noiembrie 1986, Arbejdsret, Copenhaga, a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, patru întrebări preliminare privind interpretarea articolului 1 alineatul (1) și a articolului 3 alineatul (2) din Directiva 77/187 a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 61, p. 26).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul unei acțiuni introduse, în numele Tjenerforbundet i Danmark, de Landsorganisationen i Danmark împotriva doamnei Hannibalsen.

3 În 1980, doamna Hannibalsen a pus la dispoziția doamnei Inger Larsen hanul Ny Molle Kro în locațiune de gestiune, iar la 1 octombrie 1980, doamna Inger Larsen a încheiat un acord de adeziune cu Hotel-og Restaurationspersonalets Samvirke (Sindicatul personalului din hoteluri și restaurante). În temeiul acestui acord, doamna Larsen era obligată să respecte prevederile oricărei convenții colective încheiate de sindicatul respectiv.

4 În ianuarie 1981, doamna Hannibalsen a reziliat contractul de locațiune de gestiune și a preluat administrarea restaurantului în nume propriu, motivând că doamna Larsen nu respectase termenii contractului. Cu toate acestea, hanul a fost închis până la sfârșitul lunii martie 1981, apoi doamna Hannibalsen l-a administrat personal. Astfel cum reiese din dosarul cauzei, unitatea în cauză funcționează, în mod regulat, în sezonul de vară, ca restaurant, iar în afara sezonului, este închiriată unor grupuri private.

5 Acțiunea principală vizează, în esență, obligarea doamnei Hannibalsen la plata salariilor restante doamnei Hansen, una dintre angajatele restaurantului, care a lucrat acolo ca ospătăriță, între 12 mai și 19 august 1983, adică după ce doamna Hannibalsen preluase unitatea. Reclamanta în acțiunea principală susține că remunerația care îi fusese plătită doamnei Hansen era inferioară sumei care trebuia plătită în temeiul convenției colective pe care doamna Larsen se angajase să o respecte și pe care doamna Hannibalsen, în calitate de cesionar, precum și prin prisma subrogării în obligațiile cedentului în temeiul contractului de muncă, era obligată să o respecte în baza transferului de întreprindere.

6 Apreciind că soluționarea litigiului depindea de interpretarea anumitor dispoziții ale Directivei 77/187, Arbejdsret a suspendat procedura și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„(1) Termenii „transfer [...] către un alt angajator ca urmare a transferului sau fuziunii”, care figurează la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie

1977 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, reglementează, de asemenea, situația în care, ca urmare a nerespectării contractului de locațiune de gestiune de către locatar, proprietarul întreprinderii puse la dispoziție în locațiune de gestiune reziliază respectivul contract și preia administrarea întreprinderii?

(2) Directiva menționată anterior se aplică în cazul în care întreprinderea transferată era închisă temporar la momentul transferului, astfel încât nu existau lucrători în întreprindere la momentul respectiv?

(3) Este relevant pentru răspunsul la a doua întrebare faptul că întreprinderea respectivă se închide de regulă într-o anumită perioadă a anului, precum în cazul unui hotel, unei pensiuni sau unui restaurant, care este deschis numai în sezonul de vară?

(4) Articolul 3 alineatul (2) din directivă trebuie să fie interpretat ca având drept înțeles, în ceea ce-l privește pe cesionar, obligativitatea de a continua să respecte termenii convenției colective care este obligatorie pentru cedent în privința condițiilor de remunerare și de lucru, cu toate că la momentul transferului nu existau lucrători în întreprindere?”

7 Pentru o prezentare mai detaliată a faptelor din acțiunea principală, a dispozițiilor comunitare în cauză, precum și a derulării procedurii și a observațiilor prezentate Curții, se face trimitere la raportul pentru ședință. Aceste elemente din dosar nu sunt reluate în continuare decât în măsura necesară pentru raționamentul Curții.

Cu privire la prima întrebare

8 Prin prima întrebare, instanța națională urmărește, în esență, să se clarifice dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 77/187 a Consiliului din 14 februarie 1977 trebuie să fie interpretat în sensul că directiva se aplică atunci când proprietarul unei întreprinderi puse la dispoziție în locațiune de gestiune preia administrarea acesteia ca urmare a nerespectării contractului de către locatar.

9 La această întrebare, Dansk Arbejdsgiverforening, intervenient în acțiunea principală, propune să se răspundă negativ, motivând că locatarul nu poate fi asimilat proprietarului în raporturile cu salariații întreprinderii și că, în orice caz, preluarea administrării întreprinderii de către proprietar ca urmare a nerespectării contractului de locațiune de gestiune este de natura unei măsuri de executare, ceea ce exclude existența unui transfer voluntar.

10 Pe de altă parte, Landsorganisation i Danmark, Regatul Unit și Comisia propun să se răspundă afirmativ, motivând că locatarul este angajator pe durata locațiunii de gestiune și că preluarea administrării întreprinderii de către proprietar ca urmare a nerespectării contractului de locațiune de gestiune are loc pe baza acordului între proprietar și locatar.

11 În această privință, este necesar să se reamintească că, în conformitate cu preambulul său, Directiva 77/187 urmărește să se asigure „protecția lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special pentru a asigura că drepturile acestora sunt menținute”. În acest scop, directiva prevede, *inter alia*, transferul drepturilor și obligațiilor cedentului, care rezultă dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă [articolul 3 alineatul (1)], respectarea în continuare, de către cesionar, a condițiilor de muncă convenite printr-o convenție colectivă [articolul 3 alineatul (2)], precum și protecția lucrătorilor în cauză împotriva concedierii, de către cedent sau cesionar, exclusiv ca urmare a transferului [articolul 4 alineatul (1)]. Articolul 1 alineatul (1), a cărui interpretare este solicitată în prezenta cauză, definește domeniul de aplicare a directivei stabilind

că aceasta „se aplică în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități către un alt angajator ca urmare a transferului sau fuziunii”.

12 Din preambul și din dispozițiile respective rezultă că scopul directivei este de a asigura, în măsura în care este posibil, menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, permițându-le să rămână în serviciul noului angajator în aceleași condiții ca cele convenite cu cedentul. Directiva se aplică, prin urmare, atunci când, ca urmare a unui transfer sau a unei fuziuni, are loc o schimbare în cadrul persoanei fizice sau juridice, responsabile cu administrarea întreprinderii și care, din această cauză, își asumă obligațiile angajatorului față de lucrătorii din întreprindere, indiferent dacă proprietatea întreprinderii este transferată sau nu. Lucrătorii unei întreprinderi care își schimbă angajatorul, fără un transfer de proprietate, se găsesc într-o situație comparabilă celei a lucrătorilor unei întreprinderi înstrăinate și, prin urmare, se impune o protecție echivalentă.

13 Rezultă că, în măsura în care locatarul, în temeiul contractului de locațiune de gestiune, dobândește calitatea de angajator în sensul indicat mai sus, transferul trebuie să fie considerat un transfer de întreprindere, către un alt angajator, care rezultă dintr-un transfer, în sensul articolului 1 alineatul (1) din directivă.

14 Se impun considerații analoge în cazul preluării, de către proprietar, a administrării întreprinderii puse la dispoziție în locațiune de gestiune, ca urmare a nerespectării contractului de către locatar. O astfel de preluare intervine, de asemenea, pe baza contractului de locațiune de gestiune. În consecință, în măsura în care aceasta are drept efect pierderea de către locatar a calității de angajator, calitate pe care proprietarul o dobândește din nou, trebuie, de asemenea, să fie considerată un transfer de întreprindere, către un alt angajator, care rezultă dintr-un transfer, în sensul articolului 1 alineatul (1) din directivă.

15 Pentru aceste motive este necesar să se răspundă la prima întrebare că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 77/187 a Consiliului din 14 februarie 1977 trebuie interpretat în sensul în care directiva se aplică atunci când proprietarul unei întreprinderi puse la dispoziție în locațiune de gestiune preia administrarea întreprinderii ca urmare a nerespectării contractului de către locatar.

Cu privire la a doua și a treia întrebare

16 Prin a doua și a treia întrebare, instanța națională urmărește să se clarifice, în esență, dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 77/187 trebuie să fie interpretat în sensul în care reglementează situația în care, la momentul transferului, întreprinderea transferată era temporar închisă și nu avea lucrători în serviciu. Întrebare este adresată în special cu privire la situația în care întreprinderea respectivă este în mod obișnuit închisă în timpul unei părți a anului, iar transferul intervine în timpul perioadei de întrerupere sezonieră a activităților.

17 În această privință, Landsorganisationen i Danmark susține că închiderea temporară a întreprinderii la momentul transferului nu exclude aplicabilitatea directivei, atunci când unitatea în cauză desfășoară activități sezoniere, iar perioada de închidere coincide cu cea a întreruperii sezoniere obișnuite a activităților. Acest punct de vedere este contestat de Dansk Arbejdsgiverforening, care neagă aplicabilitatea directivei în ipoteza în care întreprinderea este temporar închisă și nu are lucrători la momentul transferului. Regatul Unit și Comisia adoptă o poziție intermediară, în sensul că directiva se aplică din moment ce întreprinderea își păstrează identitatea, indiferent dacă aceasta angajează sau nu personal pentru o anumită perioadă limitată.

18 Punctul de vedere al Regatului Unit și al Comisiei trebuie reținut. Astfel cum, în Hotărârea sa din 18 martie 1986 (Spijkers, 24/85, Rec., p. 1119), Curtea s-a pronunțat, articolul 1 alineatul (1)

din Directiva 77/187 vizează ipoteza în care întreprinderea își păstrează identitatea, în măsura în care este transferată ca o entitate economică încă existentă, ceea ce rezultă în mod deosebit din faptul că administrarea sa este efectiv continuată sau reluată de către noul angajator, cu aceleași activități economice sau cu activități similare.

19 Pentru a determina dacă aceste condiții sunt întrunite, este necesar să se ia în considerare totalitatea circumstanțelor de fapt care caracterizează tranzacția în cauză. Faptul că întreprinderea respectivă era, la momentul transferului, temporar închisă și, prin urmare, nu avea lucrători în serviciul său constituie, desigur, un element de luat în considerare pentru a aprecia dacă o întreprindere a fost transferată ca entitate economică încă existentă. Cu toate acestea, închiderea temporară a întreprinderii și, prin urmare, absența personalului la momentul transferului nu sunt, ca atare, de natură a exclude existența unui transfer al întreprinderii în sensul articolului 1 alineatul (1) din directivă.

20 Această concluzie se impune, în mod deosebit, în ipoteza unei întreprinderi cu caracter sezonier și, în special, atunci când, precum în prezenta cauză, transferul intervine în timpul perioadei de întrerupere sezonieră a activității. Ca regulă generală, o astfel de închidere nu este de natură a pune capăt existenței întreprinderii ca entitate economică.

21 Instanța națională, ținând seama de elementele de interpretare menționate mai sus, are competența de a face aprecierile factuale necesare pentru a se stabili dacă există sau nu un transfer în sensul anterior indicat.

22 Din aceste motive, este necesar să se răspundă la a doua și a treia întrebare că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 77/187 trebuie interpretat în sensul că vizează ipoteza în care o entitate economică încă existentă a fost transferată. Pentru a se aprecia dacă acesta este cazul, este necesar să se țină seama de totalitatea circumstanțelor de fapt care caracterizează tranzacția respectivă, între care poate figura, după caz, închiderea temporară a întreprinderii și absența personalului la momentul transferului, elemente care nu sunt, cu toate acestea, mai ales în ipoteza unei întreprinderi sezoniere, ca atare, de natură să excludă aplicabilitatea directivei.

Cu privire la a patra întrebare

23 Prin a patra întrebare, instanța națională dorește, în esență, să se clarifice dacă articolul 3 alineatul (2) din Directiva 77/187 trebuie interpretat ca obligând cesionarul să mențină condițiile de lucru convenite printr-o convenție colectivă cu privire la lucrătorii care nu erau angajați ai întreprinderii la momentul transferului.

24 Conform Landsorganisation i Danmark, răspunsul la această întrebare trebuie să fie afirmativ. Pe de altă parte, Dansk Arbejdsgiverforening, Regatul Unit și Comisia subliniază că numai persoanele angajate ale întreprinderii la momentul transferului se pot prevala de directivă, nu și cele care au fost angajate ulterior transferului.

25 Astfel cum, în special în Hotărârea sa din 11 iulie 1985 (Mikkelsen, 105/84, Rec., p. 2639), Curtea a decis deja, scopul directivei este acela de a asigura, atât cât este posibil, continuarea cu cesionarul a contractului de muncă sau a raportului de muncă, fără modificări, pentru ca lucrătorii în cauză să nu fie plasați într-o poziție mai puțin favorabilă exclusiv ca urmare a transferului. Prin urmare, este în conformitate cu sistemul directivei a o interpreta astfel încât, cu excepția cazului în care există dispoziții specifice contrare, aceasta să poată fi invocată exclusiv de lucrătorii ale căror contracte sau raporturi de muncă sunt în curs la momentul transferului, sub rezerva, cu toate acestea, a respectării dispozițiilor imperative ale directivei referitoare la protecția lucrătorilor împotriva concedierii ca urmare a transferului.

26 Prin urmare, articolul 3 alineatul (2) din directivă trebuie interpretat în sensul că vizează să asigure menținerea, de către cesionar, a condițiilor de lucru convenite printr-o convenție colectivă exclusiv pentru lucrătorii care erau deja angajați ai întreprinderii la momentul transferului, iar nu pentru cei care au fost angajați după această dată.

27 Pentru aceste motive, este necesar să se răspundă la a patra întrebare că articolul 3 alineatul (2) din Directiva 77/187 trebuie interpretat în sensul că nu obligă cesionarul să mențină condițiile de lucru convenite printr-o convenție colectivă în ceea ce îi privește pe lucrătorii care nu erau angajați ai întreprinderii la momentul transferului.

Cu privire la cheltuielile de judecată

28 Cheltuielile efectuate de către Regatul Unit și de către Comisia Comunităților Europene, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA (Camera a treia),

pronunțându-se cu privire la întrebările adresate de Arbejdsret, Copenhaga, prin Decizia din 12 noiembrie 1986, declară și hotărăște:

1) Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 77/187 a Consiliului din 14 februarie 1977 trebuie interpretat în sensul în care directiva se aplică atunci când proprietarul unei întreprinderi puse la dispoziție în locațiune de gestiune preia administrarea întreprinderii ca urmare a nerespectării contractului de către locatar.

2) Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 77/187 trebuie interpretat în sensul că vizează ipoteza în care o entitate economică încă existentă a fost transferată. Pentru a se aprecia dacă acesta este cazul, este necesar să se țină seama de totalitatea circumstanțelor de fapt care caracterizează tranzacția respectivă, între care poate figura, după caz, închiderea temporară a întreprinderii și absența personalului la momentul transferului, elemente care nu sunt, cu toate acestea, mai ales în ipoteza unei întreprinderi sezoniere, ca atare, de natură să excludă aplicabilitatea directivei.

3) Articolul 3 alineatul (2) din Directiva 77/187 trebuie interpretat în sensul că nu obligă cesionarul să mențină condițiile de lucru convenite printr-o convenție colectivă în ceea ce îi privește pe lucrătorii care nu erau angajați ai întreprinderii la momentul transferului.

Moitinho de Almeida

Everling

Galmot

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, la 17 decembrie 1987.

Grefier
P. Heim

Președintele Camerei a treia
J. C. Moitinho de Almeida