

HOTĂRÂREA CURȚII

16 decembrie 1992*

Grigorios Katsikas

împotriva

Angelos Konstantinidis

și

Uwe Skreb și Günter Schroll

împotriva

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH

[cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare, formulate de Arbeitsgericht Bamberg (cauza C-132/91) și de Arbeitsgericht Hamburg (cauzele C-138/91 și C-139/91)]

„Menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi”

Cauzele conexe C-132/91, C-138/91 și C-139/91

În cauzele conexe C-132/91, C-138/91 și C-139/91,

având ca obiect cererile adresate Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, de către Arbeitsgericht Bamberg (cauza C-132/91) și Arbeitsgericht Hamburg (cauzele C-138/91 și C-139/91), pentru pronunțarea, în litigiile pendente în fața acestor instanțe între

Grigorios Katsikas

și

Angelos Konstantinidis,

și între

Uwe Skreb

și

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

și între

Günther Schroll

și

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

a unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 3 alineatul (1) și a articolului 7 din Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind armonizarea legislației

* Limba de procedură: germana.

statelor membre referitoare la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți ale acestora (JO L 61, p. 26),

CURTEA,

compusă din domnii O. Due, președinte, C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias și M. Zuleeg, președinți de cameră, R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida și F. Grévisse, judecători,

avocat general: domnul W. Van Gerven,
grefier: doamna L. Hewlett, administrator

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

- în cauzele C-138/91 și C-139/91, pentru reclamanții în cauza principală, de către Klaus Bertelsmann, avocat în Baroul din Hamburg;

- în cauzele C-138/91 și C-139/91, pentru guvernul german, de către domnul Ernst Roeder, Ministerialrat în cadrul Ministerului Federal al Economiei, în calitate de agent;

- în cauza C-132/91, pentru guvernul german, de către domnii Ernst Röder și Joachim Karl, Regierungsdirektor în cadrul Ministerului Federal al Economiei, în calitate de agenți;

- în cele trei cauze, pentru Comisie, de către doamna Karen Banks și domnul Bernd Langeheine, membri ai Serviciului Juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale prezentate de reclamanții în acțiunea principală, domnii Uwe Skreb și Günther Schroll, de PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, reprezentată de domnul Manfred Confurius, avocat în Baroul din Hamburg, și de Comisie, în ședința din 7 octombrie 1992,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 10 noiembrie 1992,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin ordonanța din 7 mai 1991, primită la Curte la 22 mai 1991, Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, în cauza C-132/91, patru întrebări preliminare privind interpretarea articolului 3 alineatul (1) și a articolului 7 din Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități (JO L 61, p. 26, denumită în continuare „directiva”).

2 Prin ordonanțele din 4 aprilie 1991, primite de Curte la 27 mai 1991, Arbeitsgericht Hamburg a adresat, în temeiul articolului 177 din Tratatul CEE, două întrebări preliminare, identice în cele două cauze conexe C-138/91 și C-139/91 privind interpretarea articolului 7 din directivă.

3 Arbeitsgericht Bamberg a adresat întrebările în cadrul unui litigiu între domnul Katsikas și fostul său angajator, domnul Konstantinidis, cu privire la plata unor elemente de remunerare diferite pentru perioada anterioară concedierii sale, survenite la 26 iunie 1990.

4 Din elementele din dosar reiese că domnul Katsikas a fost angajat într-un restaurant exploatat de domnul Konstantinidis și subînchiriat de acesta domnului Mitossis începând de la 2 aprilie 1990. În contractul de subînchiriere, domnul Mitossis își asuma răspunderea în special de a-l scuti pe domnul Konstantinidis de toate obligațiile care decurgeau din exploatarea restaurantului și, mai ales, de cele privind plata salariilor și a altor elemente de remunerare.

5 Domnul Katsikas a refuzat să muncească pentru domnul Mitossis. Prin urmare, acesta a fost concediat de domnul Konstantinidis la 26 iunie 1990.

6 În fața Arbeitsgericht Bamberg, domnul Konstantinidis a argumentat că nu mai era angajatorul domnului Katsikas de la 2 aprilie 1990 deoarece, la data respectivă, își transferase întreprinderea domnului Mitossis. El a susținut că, în aceste condiții, nu putea fi citat în fața instanței naționale în calitate de pârât.

7 Prin urmare, Arbeitsgericht Bamberg a hotărât să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Autorizează articolul 3 alineatul (1) din Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități un salariat al cedentului la data transferului, în sensul articolului 1 alineatul (1) din Directiva 77/187, să conteste transferul drepturilor și obligațiilor de la cedent la cesionar, împiedicând, astfel, transferul respectiv să aibă loc?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare:

Constituie un astfel de drept la contestație, prevăzut în ordinea juridică a unui stat membru, o dispoziție mai favorabilă salariaților în sensul articolului 7 din Directiva 77/187?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la a doua întrebare:

Trebuie articolul 7 din Directiva 77/187 interpretat în sensul că actele cu putere de lege sau actele administrative (mai favorabile) la care face trimitere trebuie să fie explicite?

4) În cazul unui răspuns negativ la a treia întrebare:

Trebuie articolul 7 din Directiva 77/187 interpretat în sensul că instanțele judecătorești din statele membre pot, prin intermediul interpretării actelor cu putere de lege sau a actelor administrative naționale, să stabilească «norme» mai favorabile salariaților, în sensul acestei dispoziții?”

8 Arbeitsgericht Hamburg a adresat întrebările în cadrul litigiilor dintre domnul Skreb (cauza C-138/91) și domnul Schroll (cauza C-139/91) și angajatorul lor, societatea PCO Stauereibetrieb Paetz (denumită în continuare „PCO”), cu privire la concedierea acestora.

9 Domnii Skreb și Schroll au fost concediați de PCO după ce aceștia au refuzat transferul relațiilor lor de muncă la societatea Carl Tiedemann, căreia PCO îi cedase departamentul „încărcare/descărcare”, unde aceștia au fost transferați.

10 În fața Arbeitsgericht Hamburg, cei doi salariați au argumentat, în special, că dispozițiile articolului 613 litera (a) din Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil german, denumit în continuare „BGB”), astfel cum a fost interpretat de jurisprudența Bundesarbeitsgericht, îi autorizau să conteste transferul relațiilor lor de muncă. PCO a răspuns că un astfel de drept de contestație este contrar dispozițiilor directivei, care prevăd un transfer automat al relațiilor de muncă la noul angajator

11 Arbeitsgericht Hamburg a observat că, în conformitate cu jurisprudența constantă a Bundesarbeitsgericht privind articolul 613 litera (a) din BGB, „atunci când o parte de întreprindere este transferată, printr-un act juridic, unui alt proprietar, contestația unui salariat din această parte de întreprindere împiedică transferul la cesionar al relațiilor sale de muncă, iar relațiile de muncă persistă cu cedentul”.

12 Arbeitsgericht Hamburg a considerat, apoi, compatibilitatea jurisprudenței Bundesarbeitsgericht cu dispozițiile directivei, în special cele ale articolului 7 din aceasta, care permit statelor membre să aplice sau să introducă acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorului.

13 Astfel, acesta a adresat Curții, în fiecare dintre cele două cauze, următoarea întrebare:

„Constituie un drept la contestație a transferului relațiilor de muncă la cesionar, care poate fi conferit lucrătorului prin reglementări naționale, o dispoziție mai favorabilă în sensul articolului 7 din Directiva 77/187/CEE?”

14 Pentru o prezentare mai detaliată a faptelor din acțiunile principale, a derulării procedurii, precum și a observațiilor scrise prezentate Curții, se face trimitere la raportul de ședință. Aceste elemente din dosar sunt reluate în continuare numai în măsura în care sunt necesare pentru raționamentul Curții.

15 Întrebările adresate de Arbeitsgericht Hamburg, precum și cele adresate de Arbeitsgericht Bamberg încearcă, în esență, să stabilească dacă dispozițiile articolului 3 alineatul (1) sau cele ale articolului 7 din directivă permit unei instanțe naționale să interpreteze o dispoziție de drept intern ca recunoscând salariaților cedentului la data transferului de întreprindere dreptul de a contesta transferul la cesionar al contractului sau al relațiilor de muncă ale acestora.

16 În această privință, întrebările adresate de Arbeitsgericht Bamberg dezvoltă și precizează diferitele aspecte ale întrebării adresate de Arbeitsgericht Hamburg în fiecare dintre cele două cauze C-138/91 și C-139/91. În consecință, aceste întrebări trebuie să fie examinate împreună și să facă obiectul unui răspuns comun.

17 Aceste întrebări ridică, în realitate, două probleme distincte.

18 În primul rând, instanțele de trimitere întreabă dacă articolul 3 alineatul (1) din directivă trebuie interpretat în sensul că un salariat al cedentului la data transferului, în sensul articolului 1 alineatul (1) din directivă, nu poate contesta transferul la cesionar al contractului sau al relațiilor sale de muncă.

19 În continuare, în cazul în care lucrătorul nu poate contesta transferul contractului sau al relațiilor sale de muncă în temeiul articolului 3 alineatul (1) din directivă, instanțele naționale se întreabă dacă articolul 7 din directivă trebuie interpretat în sensul că interpretarea jurisprudențială a unei dispoziții de drept intern, conform căreia lucrătorii au dreptul de a contesta transferul la cesionar al contractului sau al relațiilor lor de muncă, se numără printre „actele cu putere de lege sau actele administrative mai favorabile lucrătorilor” menționate în acest articol.

Cu privire la articolul 3 alineatul (1) din directivă

20 Articolul 3 alineatul (1) din directivă prevede:

„Drepturile și obligațiile cedentului care decurg dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă existent la data transferului, în sensul articolului 1 alineatul (1), sunt transferate cesionarului.

Statele membre pot prevedea ca și după data transferului, în sensul articolului 1 alineatul (1), cedentul, ca și cesionarul, să fie răspunzător pentru obligațiile care decurg dintr-un contract de muncă sau dintr-un raport de muncă.”

21 Curtea consideră, în mod constant (a se vedea Hotărârea din 25 iulie 1991, D’Urso, punctul 9, cauza 362/89, Rec. p. I-4105), că directiva încearcă să asigure menținerea drepturilor salariaților în cazul schimbării angajatorului, permițându-le să rămână în serviciul noului angajator în condiții similare celor convenite împreună cu cedentul. Normele aplicabile în cazul transferului de la o întreprindere sau de la o unitate la un alt angajator au astfel ca obiect protejarea, în interesul salariaților și în toată măsura posibilului, a relațiilor de muncă existente care fac parte din entitatea economică transferată.

22 Astfel cum a subliniat Arbeitsgericht Hamburg în motivele ordonanțelor sale, Curtea a reținut, în Hotărârea din 5 mai 1988, Berg, punctul 14 (cauzele conexe 144/87 și 145/87, Rec. p. 2559), că articolul 3 alineatul (1) din directivă trebuie interpretat în sensul că după data transferului cedentul este scutit de obligațiile sale rezultate din contract sau din relațiile de muncă numai datorită transferului, chiar dacă salariații întreprinderii nu aprobă acest efect sau chiar dacă îl contestă, sub rezerva totuși a capacității statelor membre de a prevedea răspunderea solidară a cedentului și a cesionarului după data transferului.

23 În această cauză, Hoge Raad der Nederlanden a adresat Curții o întrebare cu privire la chestiunea de a ști dacă acordul lucrătorilor respectivi era necesar pentru ca cedentul să fie scutit de obligațiile rezultate pentru acesta în temeiul contractelor sau al relațiilor de muncă la care era parte înainte de transfer, atunci când aceste contracte sau relații de muncă sunt transferate noului angajator al întreprinderii.

24 Întrebarea adresată se referea numai la cazul, diferit de cel preconizat, în speță, de instanțele germane, în care salariatul, fără a contesta transferul contractului său sau al relațiilor sale de muncă, contestă transferul obligațiilor pe care cedentul și le-a asumat față de acesta înainte de transfer, în temeiul contractului sau al relațiilor de muncă.

25 Comisia a subliniat, de asemenea, în observațiile sale cu privire la cauza C-132/91, că în Hotărârea din 10 februarie 1988, Tellerup, denumită „Daddy’s Dance Hall”, punctul 15 (cauza 324/86, Rec. p. 739), Curtea a hotărât că protecția prevăzută de directivă se sustrage de la dispoziția părților la contractul de muncă.

26 În această cauză, Højesteret a adresat Curții o întrebare cu privire la chestiunea de a ști dacă un salariat poate accepta o modificare a angajatorului întreprinderii în relațiile sale de muncă, chiar dacă inconveniente care rezultă pentru el din această modificare sunt compensate prin avantaje care nu îl pun, în totalitate, într-o situație mai puțin favorabilă.

27 Prin urmare, această hotărâre se referea, de asemenea, la un caz, diferit de cel preconizat, în speță, de către instanțele germane, și anume cel în care salariatul, fără a contesta transferul contractului său sau al relațiilor sale de muncă, acceptă modificări ale contractului sau ale relațiilor care îl obligă față de noul angajator.

28 Pentru a răspunde la întrebarea adresată de Højesteret, Curtea a precizat, la punctele 14 și 15 din Hotărârea Daddy's Dance Hall, menționată anterior, că, deoarece protecția pe care directiva încerca să o asigure salariaților este de ordine publică și, prin urmare, se sustrage de la dispoziția părților la contractul de muncă, normele directivei trebuiau considerate ca fiind imperative în sensul că nu era permis să se facă derogare de la aceasta într-un sens defavorabil lucrătorilor. Rezultă că salariații în cauză nu aveau facultatea de a renunța la drepturile care le sunt conferite prin directivă și că o diminuare a acestor drepturi nu era admisă, chiar și cu consimțământul acestora.

29 Prin urmare, Curtea nu a intenționat să stabilească, în cele două hotărâri menționate anterior, că dispozițiile articolului 3 alineatul (1) din directivă trebuiau interpretate în sensul că salariatul nu putea contesta transferul contractului său sau al relațiilor sale de muncă.

30 Dimpotrivă, Curtea a reținut, la punctul 16 din Hotărârea din 11 iulie 1985, Danmols Inventar (cauza 105/84, Rec. p. 2639), că protecția pe care directiva încearcă să o asigure este lipsită de obiect atunci când persoana în cauză însăși, ca urmare a unei decizii luate de acesta în mod liber, hotărăște să nu continue cu noul angajator relațiile de muncă după transfer. Într-o astfel de situație, nu se aplică articolul 3 alineatul (1) din directivă.

31 Într-adevăr, chiar dacă directiva, care încearcă numai o armonizare parțială a materiei în cauză (a se vedea Hotărârea Daddy's Dance Hall, menționată anterior, punctul 16), permite salariatului să rămână în serviciul noului angajator în condiții similare celor convenite cu cedentul, aceasta nu poate fi interpretată ca obligând salariatul să continue cu cesionarul relațiile de muncă.

32 O astfel de obligație pune în pericol drepturile fundamentale ale salariatului, care trebuie să aibă libertatea de a-și alege angajatorul și nu poate fi obligat să muncească pentru un angajator pe care nu l-a ales în mod liber.

33 Rezultă că dispozițiile articolului 3 alineatul (1) din directivă nu împiedică un salariat să decidă să conteste transferul contractului său sau al relațiilor sale de muncă și, astfel, să nu beneficieze de protecția pe care i-o acordă directiva.

34 Cu toate acestea, astfel cum a hotărât Curtea (Hotărârea Berg, menționată anterior, punctul 12), directiva nu se referă la continuarea contractului sau a relațiilor de muncă împreună cu cedentul, în cazul în care salariatul întreprinderii nu dorește să rămână în serviciul cesionarului.

35 Rezultă că, în cazul în care salariatul hotărăște în mod liber să nu continue contractul sau relațiile de muncă împreună cu cesionarul, directiva nu obligă statele membre să prevadă că se mențin cu cedentul contractul sau relațiile de muncă. Într-un astfel de caz, statele membre sunt cele care trebuie să determine soarta rezervată contractului sau relațiilor de muncă.

36 Statele membre pot, în special, să prevadă că, în acest caz, contractul sau relațiile de muncă trebuie considerate ca fiind reziliate fie la inițiativa salariatului, fie la inițiativa angajatorului. Acestea pot să prevadă, de asemenea, că se menține cu cedentul contractul sau raportul de muncă.

37 Prin urmare, este necesar să se răspundă la o parte din întrebările adresate de Arbeitsgericht Bamberg și de Arbeitsgericht Hamburg cu privire la articolul 3 alineatul (1) din directivă că dispozițiile acestui articol trebuie interpretate în sensul că nu împiedică un salariat al cedentului la data transferului de întreprindere, în sensul articolului 1 alineatul (1) din directivă, să conteste transferul la cesionar al contractului sau al raportul său de muncă. Cu toate acestea, directiva nu obligă statele membre să prevadă că, în cazul în care salariatul hotărăște în mod liber să nu continue cu cesionarul contractul sau relațiile de muncă, se mențin cu cedentul contractul sau relațiile de muncă. Aceasta nici nu interzice acest lucru. Într-un asemenea caz, statele membre sunt cele care trebuie să determine soarta rezervată contractului sau relațiilor de muncă împreună cu cedentul.

Cu privire la articolul 7 din directivă

38 Întrebările adresate de Arbeitsgericht Bamberg și de Arbeitsgericht Hamburg încearcă, pe de o parte, să stabilească dacă termenii „acte cu putere de lege sau acte administrative”, menționați la articolul 7 din directivă, se referă, de asemenea, la interpretarea dată de instanțele naționale pentru actele cu putere de lege sau actele administrative din legislația națională și, pe de altă parte, dacă o astfel de interpretare care recunoaște salariatului un drept de a contesta transferul contractului sau al relațiilor de muncă ale acestuia constituie o dispoziție „mai favorabilă lucrătorilor” în sensul articolului 7 din directivă.

39 Cu privire la primul punct, trebuie reamintit că, în conformitate cu o jurisprudență constantă a Curții (a se vedea Hotărârea din 16 aprilie 1991, Eurim-Pharm, punctul 15, cauza C-347/89, Rec. p. I-1747), domeniul de aplicare a actelor cu putere de lege sau a actelor administrative naționale trebuie evaluat având în vedere interpretarea instanțelor naționale.

40 Rezultă că expresia „acte cu putere de lege sau acte administrative”, în sensul articolului 7 din directivă, trebuie înțeleasă ca actele cu putere de lege sau actele administrative ale unui stat membru, astfel cum sunt interpretate de instanțele din acest stat.

41 Cu privire la al doilea punct, este necesar să se observe, pe de o parte, că Arbeitsgericht Bamberg a indicat în mod expres că nu adresa o întrebare cu privire la acest subiect decât în cazul în care Curtea răspundea că articolul 3 alineatul (1) din directivă interzicea salariatului să conteste transferul la cesionar al contractului sau al relațiilor de muncă ale acestuia și, pe de altă parte, că rezultă din motivele ordonanțelor lui Arbeitsgericht Hamburg că această instanță a solicitat pronunțarea unei hotărâri a Curții numai pentru că estima că articolul 3 alineatul (1) din directivă împiedica dreptul salariatului la contestație.

42 Deoarece Curtea a răspuns, la punctul 37 din prezenta hotărâre, că dispozițiile articolului 3 alineatul (1) din directivă nu împiedicau un salariat al cedentului să conteste transferul la cesionar al contractului său sau al relațiilor sale de muncă, nu este necesar să se răspundă la întrebările privind domeniul de aplicare a expresiei „dispoziții ... mai favorabile lucrătorului”, menționate la articolul 7 din directivă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

43 Cheltuielile efectuate de guvernul german și de 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 instanțelor naționale, este de competența acestor instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de către Arbeitsgericht Bamberg, prin ordonanța din 7 mai 1991, și de către Arbeitsgericht Hamburg, prin două ordonanțe din 4 aprilie 1991, hotărăște:

1) Dispozițiile articolului 3 alineatul (1) din Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la menținerea drepturilor salariaților în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități trebuie interpretate în sensul că nu împiedică un salariat al cedentului la data transferului întreprinderii, în sensul articolului 1 alineatul (1) din directivă, să conteste transferul la cesionar al contractului său sau al relațiilor sale de muncă. Cu toate acestea, directiva nu obligă statele membre să prevadă că, în cazul în care salariatul hotărăște în mod liber să nu continue cu cesionarul contractul sau relațiile de muncă, se mențin cu cedentul contractul sau relațiile de muncă. Aceasta nici nu interzice acest lucru. Într-un astfel de caz, statele membre sunt cele care trebuie să determine soarta rezervată contractului sau relațiilor de muncă împreună cu cedentul.

2) Expresia „acte cu putere de lege sau acte administrative”, în sensul articolului 7 din directivă, trebuie înțeleasă ca actele cu putere de lege sau actele administrative ale unui stat membru, astfel cum sunt interpretate de instanțele din acest stat.

Due	Kakouris	Rodríguez Iglesias	
Zuleeg	Joliet	Moitinho de Almeida	Grévisse

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 16 decembrie 1992.

Grefier
J.-G. Giraud

Președinte
O. Due