

## HOTĂRÂREA CURȚII

8 iunie 1994\*

### **Comisia Comunităților Europene împotriva Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord**

„Menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferurilor de întreprinderi”

#### **Cauza C-382/92**

În cauza C-382/92,

**Comisia Comunităților Europene**, reprezentată de doamna Karen Banks, membru al Serviciului Juridic, în calitate de agent, cu domiciliul ales în Luxemburg, la biroul domnului Georgios Kremis, membru al Serviciului Juridic, Centre Wagner, Kirchberg,

reclamantă,

împotriva

**Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord**, reprezentat inițial de doamna Sue Cochrane, apoi de domnul John E. Collins, de la Treasury Solicitor's Department, în calitate de agent, asistat de domnul Derrick Wyatt, QC, cu domiciliul ales în Luxemburg la sediul Ambasadei Regatului Unit, 14, Boulevard Roosevelt,

pârât,

având ca obiect o cerere de constatare a faptului că, prin netranspunerea corectă în legislația națională a unor dispoziții ale Directivei 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind armonizarea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți ale acestora (JO L 61, p. 26), Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul Tratatului CEE,

CURTEA,

compusă din domnii O. Due, președinte, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida și M. Diez de Velasco, președinți de cameră, C. N. Kakouris, R. Joliet, F. A. Schockweiler, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (raportor), P. J. G. Kapteyn și J. L. Murray, judecători,

avocat general: domnul W. Van Gerven,  
grefier: domnul J.-G. Giraud,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea susținerilor orale ale părților în ședința din 12 ianuarie 1994,

după ascultarea concluziilor avocatului general prezentate în ședința din 2 martie 1994,

pronunță prezenta

---

\* Limba de procedura: engleza.

## Hotărâre

1 Prin cererea depusă la grefa Curții la 21 octombrie 1992, Comisia Comunităților Europene a introdus, în temeiul articolului 169 din Tratatul CEE, o acțiune pentru constatarea faptului că, prin netranspunerea corectă în legislația națională a unor dispoziții ale Directivei 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind armonizarea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți ale acestora (JO L 61, p. 26, denumită în continuare „directiva”), Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul tratatului.

2 Directiva, care se bazează în special pe articolul 100 din tratat, vizează „asigurarea protecției lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului, în special menținerea drepturilor acestora” (al doilea considerent). Aceasta constată că există în continuare diferențe în statele membre în ceea ce privește domeniul de aplicare a protecției lucrătorilor în acest domeniu și că este necesar să se reducă aceste diferențe (al treilea considerent). Aceasta subliniază că aceste diferențe pot avea un efect direct asupra funcționării pieței comune (al patrulea considerent). De asemenea, directiva consideră necesară „promovarea armonizării legislațiilor în domeniu, menținând în același timp progresul în sensul articolului 117 din tratat” (al cincilea considerent).

3 Directiva se aplică, în conformitate cu articolul 1 alineatul (1), în cazul „transferurilor de întreprinderi, de unități sau de părți ale acestora către un alt angajator, ca urmare a unei cesiuni convenționale sau fuziuni”.

4 Aceasta prevede, la articolul 3, că drepturile și obligațiile care decurg dintr-un contract de muncă sau din relații de muncă sunt transferate cesionarului prin simplul fapt că a avut loc transferul de întreprindere. În conformitate cu articolul 4, transferul de întreprindere nu poate constitui un motiv de concediere pentru cedent sau pentru cesionar. Articolul 5 din directivă protejează, în anumite condiții, statutul și funcția reprezentanților lucrătorilor vizați de transfer. În cele din urmă, articolul 6 din directivă impune cedentului și cesionarului anumite obligații de informare și de consultare în ceea ce privește lucrătorii vizați de transfer.

5 În temeiul articolului 8, statele membre aveau obligația de a aplica directiva în termen de doi ani de la notificarea acesteia. Deoarece directiva a fost notificată Regatului Unit la 16 februarie 1977, acest termen a expirat la 16 februarie 1979.

6 Dispozițiile directivei au fost transpuse în Regatul Unit prin Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (Regulamentul din 1981 privind protecția ocupării forței de muncă în cazul transferurilor de întreprinderi, denumit în continuare „regulamentul”). Acest regulament a fost modificat în anumite privințe prin Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 după introducerea acțiunii.

7 Comisia consideră că Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul directivei și al articolului 5 din tratat pentru următoarele motive. În primul rând, regulamentul nu permite asigurarea unei informări și a unei consultări a reprezentanților lucrătorilor în toate cazurile menționate de directivă, deoarece nici acest regulament și nicio altă dispoziție a dreptului britanic nu prevăd desemnarea unor reprezentanți ai lucrătorilor atunci când angajatorul refuză să recunoască astfel de reprezentanți. În al doilea rând, domeniul de aplicare a regulamentului este limitat la situațiile în care întreprinderea transferată este proprietatea cedentului. În al treilea rând, domeniul de aplicare a regulamentului nu include întreprinderile fără scop lucrativ. În al patrulea rând, regulamentul nu obligă cedentul sau

cesionarul care preconizează măsuri în ceea ce îi privește pe respectivii lucrători ai acestora să recurgă în timp util la consultări cu privire la aceste măsuri cu reprezentanții lucrătorilor, în vederea ajungerii la un acord. În al cincilea rând, regulamentul nu prevede sancțiuni eficiente pentru angajatorul care nu respectă obligațiile de informare și de consultare ale reprezentanților lucrătorilor prevăzute de directivă.

### **Cu privire la primul motiv**

8 Primul motiv al Comisiei se referă la transpunerea, de către dreptul britanic, a articolului 6 din directivă.

9 Acest articol prevede că cedentul și cesionarul au obligația de a-i informa pe reprezentanții lucrătorilor lor respectivi, vizați de un transfer, cu privire la motivele transferului, la implicațiile juridice, economice și sociale ale transferului, precum și cu privire la măsurile avute în vedere în privința lucrătorilor. Cedentul are obligația de a comunica aceste informații reprezentanților lucrătorilor săi în timp util înainte de realizarea transferului. Cesionarul are obligația de a comunica aceste informații reprezentanților lucrătorilor săi în timp util și, în orice caz, înainte ca lucrătorii săi să fie direct afectați de transfer în ceea ce privește condițiile de angajare și de muncă [alineatul (1)]. În cazul în care cedentul și cesionarul au în vedere măsuri în privința lucrătorilor lor, aceștia trebuie, în plus, să recurgă în timp util la consultări cu privire la aceste măsuri cu reprezentanții lucrătorilor lor respectivi, în vederea ajungerii la un acord [alineatul (2)].

10 Statele membre pot limita obligațiile prevăzute la alineatele (1) și (2) la transferurile care provoacă o modificare la nivelul unității care poate cauza dezavantaje considerabile unui număr important de lucrători, atunci când legislația națională prevede posibilitatea ca reprezentanții lucrătorilor să recurgă la o instanță de arbitraj în vederea obținerii unei hotărâri cu privire la măsurile care urmează a fi adoptate în privința lucrătorilor [articolul 6 alineatul (3)]. Statele membre pot limita obligațiile prevăzute la alineatele (1) - (3) la întreprinderile sau la unitățile care, în ceea ce privește numărul lucrătorilor angajați, îndeplinesc condițiile pentru alegerea sau desemnarea unei instanțe colegiale de reprezentare a lucrătorilor [articolul 6 alineatul (4)]. În cele din urmă, statele membre pot prevedea că, în cazul în care nu există reprezentanți ai lucrătorilor într-o întreprindere sau într-o unitate, lucrătorii vizați trebuie informați în prealabil cu privire la iminența transferului [articolul 6 alineatul (5)].

11 În conformitate cu articolul 2 litera (c) din directivă, prin „reprezentanți ai lucrătorilor” se înțelege, în sensul directivei, „reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislația sau de practica statelor membre, cu excepția membrilor organismelor administrative, de conducere sau de supraveghere ale societăților care reprezintă lucrătorii în aceste organisme în anumite state membre”.

12 Comisia susține că Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 6 din directivă, deoarece nu a prevăzut un mecanism de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în întreprindere atunci când angajatorul refuză să recunoască astfel de reprezentanți. Conform acesteia, efectul util al articolului 6 al directivei presupune ca statele membre să adopte toate dispozițiile astfel încât, fără excepție, să fie desemnați într-o întreprindere reprezentanți ai lucrătorilor, în caz contrar obligațiile de informare și de consultare prevăzute la articolul 6 din directivă neputând fi îndeplinite. Aceasta susține că, împiedicând desemnarea unor reprezentanți ai lucrătorilor în întreprindere atunci când angajatorul nu este de acord, dreptul britanic nu îndeplinește această condiție.

13 Guvernul Regatului Unit admite că în Regatul Unit reprezentarea lucrătorilor în întreprindere se bazează, în mod tradițional, pe recunoașterea voluntară a sindicatelor de către angajator și că, astfel, angajatorul care nu recunoaște sindicatul nu este supus obligațiilor de informare și de consultare prevăzute la articolul 6 din directivă. Cu toate acestea, susține că directiva nu a intenționat să modifice normele sau practicile naționale de desemnare a reprezentanților lucrătorilor. Acesta subliniază că la articolul 2 litera (c), directiva precizează că prin reprezentanți ai lucrătorilor aceasta înțelege reprezentanții lucrătorilor „prevăzuți de legislația sau de practica statelor membre”. Acesta argumentează, de asemenea, că directiva se limitează la o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor la momentul transferurilor de întreprinderi, că aceasta nu impune statelor membre prevederea unei reprezentări specifice a lucrătorilor în vederea îndeplinirii obligațiilor pe care le definește, că legiuitorul comunitar însuși a avut în vedere ca legislația națională să poată să nu impună reprezentarea lucrătorilor în întreprinderea transferată, astfel cum rezultă din articolul 6 alineatul (5) din directivă.

14 Punctul de vedere al Guvernului Regatului Unit nu poate fi reținut.

15 Prin armonizarea normelor aplicabile menținerii drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, legiuitorul comunitar a intenționat, în același timp, să asigure o protecție comparabilă a drepturilor lucrătorilor în diferitele state membre și să armonizeze costurile pe care le determină aceste norme de protecție pentru întreprinderile Comunității.

16 În acest scop, articolul 6 din directivă, prin alineatele (1) și (2), stabilește principiul unei informări și, după caz, al unei consultări obligatorii ale reprezentanților lucrătorilor, atât de către cedent, cât și de către cesionar, sub rezerva excepțiilor pe care le prevede, în special, la alineatul (4).

17 În temeiul articolului 8 alineatul (1) din directivă, statele membre dispuneau de un termen de doi ani de la data notificării directivei pentru modificarea, după caz, a legislației lor naționale în vederea conformității cu directiva în privința acestui aspect.

18 Termenii articolului 2 litera (c) din directivă nu contestă interpretarea articolului 6 din directivă, contrar afirmației Guvernului Regatului Unit. Într-adevăr, articolul 2 litera (c) din directivă nu face pur și simplu o trimitere la normele în vigoare în statele membre în ceea ce privește desemnarea reprezentanților lucrătorilor. Acesta lasă statelor membre numai sarcina de a stabili modalitățile de desemnare a reprezentanților lucrătorilor a căror informare și consultare sunt obligatorii în temeiul articolului 6 alineatele (1) și (2) din directivă.

19 Interpretarea propusă de Guvernul Regatului Unit ar permite statelor membre să stabilească cazurile în care reprezentanți ai lucrătorilor pot fi informați și consultați, din moment ce informarea și consultarea reprezentanților lucrătorilor sunt posibile numai în întreprinderile în care legislația națională prevede desemnarea unor reprezentanți ai lucrătorilor. Prin urmare, aceasta ar permite statelor membre să priveze articolul 6 din directivă de efectul său deplin.

20 Curtea a hotărât deja, în special în Hotărârea din 6 iulie 1982, Comisia/Regatul Unit (cauza 61/81, Rec. p. 2601), că o legislație națională care permite opoziția la protecția garantată lucrătorilor, în mod necondițional, printr-o directivă este contrară dreptului comunitar.

21 Guvernul Regatului Unit argumentează, de asemenea, că rezultă chiar din termenii articolului 6 alineatul (5) din directivă că legiuitorul comunitar a avut în vedere ca legislația sau practica națională să poată să nu prevadă o reprezentare a lucrătorilor în alte cazuri decât

cazurile foarte limitate preconizate de Comisie, din moment ce a autorizat statele membre, fără nicio restricție, să prevadă că lucrătorii respectivi pot fi direct informați cu privire la iminența transferului atunci când nu există reprezentanți ai lucrătorilor într-o întreprindere sau într-o unitate.

22 Articolul 6 alineatul (5) din directivă are în vedere, într-adevăr, cazul în care nu există reprezentanți ai lucrătorilor într-o întreprindere sau într-o unitate. Cu toate acestea, această dispoziție nu poate fi citită izolat și independent de celelalte dispoziții ale articolului 6 din directivă.

23 Astfel cum s-a reamintit anterior, articolul 6 din directivă prevede, la alineatele (1) și (2), obligația de a-i informa și de a-i consulta pe reprezentanții lucrătorilor în cazul transferului de întreprindere. Alineatele (3) și (4) enunță cazurile în care statele membre pot limita, în anumite condiții, această obligație. Alineatul (4) permite, în special, statelor membre să exonereze de această obligație întreprinderile sau unitățile care, în ceea ce privește numărul de lucrători, nu îndeplinesc condițiile pentru alegerea sau desemnarea unei instanțe colegiale de reprezentare a lucrătorilor. Pentru a evita ca lucrătorii să fie, astfel, privați de orice protecție, articolul 6 alineatul (5) din directivă permite statelor membre să prevadă ca lucrătorii să fie totuși informați obligatoriu cu privire la iminența transferului.

24 Prin urmare, legiuitorul comunitar nu a intenționat să permită diferitelor sisteme juridice naționale să tolereze absența desemnării unor reprezentanți ai lucrătorilor, din moment ce această desemnare este necesară pentru ca obligațiile prevăzute de articolul 6 din directivă să fie îndeplinite.

25 Guvernul Regatului Unit susține, de asemenea, că directiva nu impune statelor membre să prevadă un mecanism specific de reprezentare a lucrătorilor numai în scopul de a îndeplini obligațiile din directivă, atunci când nu există reprezentanți ai lucrătorilor în întreprindere în temeiul legislației naționale.

26 Chiar dacă este adevărat că directiva nu include nicio dispoziție destinată să reglementeze în mod expres un astfel de caz, acest fapt nu aduce atingere dispozițiilor combinate ale articolelor 6 și 8 din directivă care obligă statele membre să adopte toate măsurile necesare pentru ca lucrătorii să fie informați și consultați prin intermediul unor reprezentanți în cazul transferului de întreprindere.

27 În cele din urmă, Guvernul Regatului Unit nu se poate baza pe faptul că directiva armonizează numai parțial normele de protecție a lucrătorilor și nu a intenționat să modifice normele naționale în materie de reprezentare a lucrătorilor.

28 Directiva asigură, într-adevăr, numai o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în cazul schimbării angajatorului (a se vedea, în special, Hotărârea din 11 iulie 1985, denumită „Mikkelsen”, Danmols Inventar, cauza 105/84, Rec. p. 2639, punctul 26 și Hotărârea din 10 februarie 1988, Daddy's Dance Hall, cauza 324/86, Rec. p. 739, punctul 16). Prin urmare, aceasta nu are drept obiectiv o armonizare de ansamblu a sistemelor naționale de reprezentare a lucrătorilor în întreprindere. Cu toate acestea, caracterul limitat al unei astfel de armonizări nu poate priva de efect util dispozițiile directivei, în special dispozițiile articolului 6 din aceasta. În special, acesta nu poate elimina obligația statelor membre de a adopta toate măsurile adecvate pentru desemnarea unor reprezentanți ai lucrătorilor în vederea informării și a consultării prevăzute de articolul 6 din directivă.

29 Guvernul Regatului Unit recunoaște el însuși că în situația actuală a dreptului britanic lucrătorii afectați de un transfer de întreprindere nu beneficiază de protecția prevăzută de articolul 6 din directivă atunci când angajatorul se opune existenței unei reprezentări a lucrătorilor în întreprinderea sa.

30 În aceste condiții, dreptul britanic, care lasă angajatorului posibilitatea de a face inaplicabilă protecția prevăzută în favoarea lucrătorilor prin articolul 6 alineatele (1) și (2) din directivă, trebuie considerat ca fiind contrar dispozițiilor articolului 6 din directivă (a se vedea, prin analogie, Hotărârea Comisia/Regatul Unit, menționată anterior).

31 Prin urmare, primul motiv al Comisiei trebuie acceptat.

### **Cu privire la cel de-al doilea motiv**

32 Prin cel de-al doilea motiv, Comisia subliniază că regulamentul, astfel cum îl interpretează instanțele britanice, nu se aplică transferurilor care nu sunt însoțite de un transfer al proprietății întreprinderii, contrar prevederilor dispozițiilor articolului 1 alineatul (1) din directivă, astfel cum sunt interpretate de Curte. Comisia face trimitere, în această privință, la Hotărârea din 17 decembrie 1987, Ny Mølle Kro (cauza 287/86, Rec. p. 5465) și la Hotărârea Daddy's Dance Hall, menționată anterior.

33 Guvernul Regatului Unit subliniază că, atunci când, în conformitate cu jurisprudența House of Lords, regulamentul trebuie interpretat în temeiul directivei și al interpretării pe care o conferă Curtea, domeniul de aplicare a regulamentului este identic celui al directivei, chiar dacă acest regulament nu indică în mod expres că un transfer în sensul acestui regulament nu implică obligatoriu transferul proprietății întreprinderii.

34 Articolul 3 din regulament prevede că acesta se aplică „transferului, de la o persoană la alta, al unei întreprinderi sau al unei părți de întreprindere situate în Regatul Unit imediat înainte de transfer”.

35 Aceste dispoziții, în sine, nu exclud din domeniul de aplicare a regulamentului schimbările de angajatori care nu sunt însoțite de un transfer al proprietății întreprinderii.

36 În afară de aceasta, domeniul de aplicare a actelor cu putere de lege sau a actelor administrative naționale trebuie evaluat având în vedere interpretarea pe care o conferă instanțele naționale (a se vedea Hotărârea din 16 decembrie 1992, Katsikas și alții, cauzele conexate C-132/91, C-138/91 și C-139/91, Rec. p. I-6577, punctul 39).

37 Este necesar să se menționeze că hotărârile instanțelor britanice invocate de către Comisie în sprijinul celui de-al doilea motiv al său sunt anterioare Hotărârii House of Lords, la care face trimitere Guvernul Regatului Unit, care a fost pronunțată la 16 martie 1989 și din care rezultă, după cum recunoaște Comisia, că regulamentul trebuie interpretat, în măsura posibilului, în conformitate cu termenii și obiectivele directivei, precum și cu interpretarea pe care o conferă Curtea. Comisia nu face trimitere la nicio hotărâre judecătorească ulterioară acestei hotărâri și contrară dispozițiilor articolului 1 alineatul (1) din directivă, astfel cum sunt interpretate de Curte.

38 În aceste condiții, Comisia nu a stabilit că, la data expirării termenului prevăzut de avizul motivat, și anume la 26 mai 1991, articolul 3 din regulament avea domeniul de aplicare pe care i-l atribuie Comisia.

39 Prin urmare, cel de-al doilea motiv al Comisiei trebuie respins.

#### **Cu privire la cel de-al treilea motiv**

40 Prin cel de-al treilea motiv, Comisia subliniază că regulamentul, astfel cum este interpretat de instanțele britanice, nu se aplică întreprinderilor fără scop lucrativ, contrar prevederilor dispozițiilor articolului 1 alineatul (1) din directivă, astfel cum sunt interpretate de Curte. Comisia face trimitere, în această privință, la Hotărârea din 19 mai 1992, Redmond Stichting (cauza C-29/91, Rec. p. I-3189).

41 Articolul 2 alineatul (1) din regulament definește noțiunea de „întreprindere” ca incluzând „orice afacere industrială sau comercială”, dar exclude în mod expres „orice întreprindere sau parte de întreprindere care nu are caracterul unei întreprinderi bazate pe riscul comercial”. După cum susține Comisia, ale cărei afirmații nu sunt contestate în mod serios de către Guvernul Regatului Unit, regulamentul trebuie interpretat în sensul că nu se aplică transferurilor de întreprinderi fără scop lucrativ.

42 Guvernul Regatului Unit susține că directiva nu se poate aplica, astfel cum pretinde Comisia, transferurilor de întreprinderi fără scop lucrativ, deoarece aceste întreprinderi, care nu exercită o „activitate economică”, în sensul tratatului, nu intră în domeniul de aplicare a acestuia.

43 Această argumentație trebuie respinsă.

44 Într-adevăr, Curtea a admis deja, cel puțin implicit, în contexte precum cel al dreptului concurenței (a se vedea Hotărârea din 23 aprilie 1991, Höfner și Elser, cauza C-41/90, Rec. p. I-1979) sau al dreptului social (a se vedea, mai precis, pentru aplicarea directivei, Hotărârea Redmond Stichting, menționată anterior), că o entitate putea să exercite o activitate economică și să fie considerată ca o „întreprindere” pentru aplicarea normelor de drept comunitar, chiar dacă aceasta nu avea un scop lucrativ.

45 Din această jurisprudență rezultă că absența caracterului lucrativ al activității exercitate de către o întreprindere nu poate, în sine, să priveze această activitate de caracterul său economic, nici să excludă întreprinderea din domeniul de aplicare a directivei.

46 Prin urmare, domeniul de aplicare a directivei nu poate fi limitat numai la întreprinderile care au un scop lucrativ, după cum susține Guvernul Regatului Unit.

47 Rezultă, astfel, că, prin limitarea aplicării normelor naționale de transpunere a directivei la transferurile de întreprinderi cu scop lucrativ, Guvernul Regatului Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 1 alineatul (1) din directivă. Prin urmare, cel de-al treilea motiv al Comisiei este întemeiat.

#### **Cu privire la cel de-al patrulea motiv**

48 Comisia susține că regulamentul transpune incomplet dispozițiile articolului 6 alineatul (2) din directivă, deoarece acesta îl obligă pe cedentul sau cesionarul care preconizează adoptarea unor măsuri cu privire la lucrătorii afectați de un transfer doar să îi consulte pe reprezentanții sindicatelor recunoscuți de aceștia, să ia în considerare toate observațiile formulate de acești reprezentanți, să răspundă acestor observații și, în cazul în care le resping, să indice motivele respingerii, în timp ce articolul 6 alineatul (2) din directivă impune consultarea reprezentanților lucrătorilor „în vederea ajungerii la un acord”.

49 Guvernul Regatului Unit recunoaște că legislația sa nu este conformă cu directiva în această privință.

50 În această privință, este suficient să se observe că dispozițiile regulamentului nu impun cedentului sau cesionarului care preconizează adoptarea unor măsuri cu privire la lucrătorii afectați de un transfer să îi consulte pe reprezentanții lucrătorilor „în vederea ajungerii la un acord”, astfel cum solicită articolul 6 alineatul (2) din directivă.

51 Prin urmare, cel de-al patrulea motiv al Comisiei trebuie acceptat.

### **Cu privire la cel de-al cincilea motiv**

52 Comisia susține că sancțiunile prevăzute de articolul 11 din regulament în cazul nerespectării de către cedent sau cesionar a obligației acestora de consultare și de informare a reprezentanților lucrătorilor nu sunt suficient de disuasive pentru angajatori. Aceasta subliniază că daunele-interese pe care angajatorul, după caz, poate fi obligat să le plătească lucrătorilor în temeiul articolului 11 din regulament, care sunt, de altfel, limitate la o sumă maximă, se deduc din indemnizațiile denumite „de protecție” pe care angajatorul poate fi, de asemenea, obligat să le plătească lucrătorilor, în cazul în care nu respectă dispozițiile articolului 99 din Employment Protection Act 1975 (denumit în continuare „EPA”) care îi impun angajatorului să îi consulte pe reprezentanții lucrătorilor în cazul concedierii economice.

53 Motivul se referă, astfel, la cazul în care angajatorul recurge la un transfer de întreprindere sau de unitate, iar apoi la o concediere economică a lucrătorilor.

54 Guvernul Regatului Unit susține că legislația sa este conformă cu directiva în măsura în care prevede o limită a sumelor pe care angajatorul poate fi obligat să le plătească lucrătorilor săi, dar recunoaște că aceasta nu este conformă cu directiva atunci când prevede că indemnizațiile plătite lucrătorilor se substituie sumelor totale sau parțiale pe care angajatorul are obligația, de altfel, să le plătească acestora. Guvernul Regatului Unit subliniază, de asemenea, că un proiect de lege în curs de adoptare ar trebui să modifice legislația cu privire la aceste două puncte.

55 Atunci când o directivă comunitară nu prevede nicio sancțiune specifică în cazul încălcării dispozițiilor sale sau face trimitere, cu privire la acest punct, la actele cu putere de lege și actele administrative naționale, articolul 5 din tratat obligă statele membre să adopte toate măsurile necesare pentru garantarea domeniului de aplicare și a eficacității dreptului comunitar. În acest scop, în timp ce puterea discreționară în ceea ce privește alegerea sancțiunilor rămâne la dispoziția lor, acestea trebuie să se asigure că încălcările dreptului comunitar sunt sancționate în condiții de fond și de procedură similare celor aplicabile încălcărilor legislației naționale de natură și importanță similare și care, în orice caz, conferă sancțiunii un caracter eficient, proporționat și de descurajare (a se vedea pentru regulamentele comunitare, Hotărârea din 21 septembrie 1989, Comisia/Grecia, cauza 68/88, Rec. p. 2965, punctele 23 și 24 și Hotărârea din 2 octombrie 1991, Vandevenne și alții, cauza C-7/90, Rec. p. I-4371, punctul 11).

56 În temeiul articolului 11 alineatul (4) din regulament, angajatorul care omite să îi consulte pe reprezentanții lucrătorilor la momentul unui transfer de întreprindere poate fi obligat să plătească daune-interese corespunzătoare lucrătorilor afectați de transfer. În temeiul articolului 11 alineatul (11), valoarea daunelor-interese nu poate depăși un plafon care a fost



ridicat de la un salariu de două săptămâni pentru lucrătorul în cauză la un salariu de patru săptămâni de către Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993. Cu toate acestea, în conformitate cu articolul 11 alineatul (7), atunci când angajatorul concediază, de asemenea, lucrători pentru motive economice și omite să îi consulte pe reprezentanții lucrătorilor, contrar dispozițiilor articolului 99 din EPA, daunele-interese se deduc din indemnizațiile denumite „de protecție” pe care angajatorul poate fi obligat ulterior să le plătească lucrătorului în temeiul EPA și, invers, aceste indemnizații „de protecție” se deduc din daunele-interese pe care angajatorul poate fi obligat ulterior să le plătească lucrătorului.

57 Astfel, atunci când lucrătorii întreprinderii transferate fac obiectul unei concedieri economice, iar angajatorul este obligat să le plătească o indemnizație „de protecție” pentru nerespectarea obligațiilor de consultare și de informare a reprezentanților lucrătorilor în conformitate cu articolul 99 din EPA, angajatorul este penalizat printr-o sancțiune pecuniară la care este obligat în temeiul regulamentului numai în măsura în care valoarea acestei sancțiuni depășește valoarea indemnizației „de protecție”. Această sancțiune pecuniară este, astfel, redusă sau eliminată. În afară de aceasta, aplicarea unui plafon daunelor-interese pe care angajatorul poate fi obligat să le plătească în temeiul regulamentului, mai ales la nivelul la care era stabilit înainte de intrarea în vigoare a Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993, limitează cazurile în care indemnizația „de protecție” poate fi depășită.

58 Rezultă că, în cazul în care angajatorul face, de asemenea, obiectul unei obligații în temeiul EPA, sancțiunea nu prezintă un caracter veritabil de descurajare. Prin urmare, legislația britanică nu este conformă, în ceea ce privește acest punct, cu cerințele articolului 5 din tratat.

59 Rezultă, astfel, că cel de-al cincilea motiv al Comisiei trebuie acceptat.

60 Din toate considerațiile precedente rezultă că, prin lipsa de prevedere a desemnării unor reprezentanți ai lucrătorilor atunci când angajatorul nu își dă consimțământul cu privire la această desemnare, prin excluderea întreprinderilor fără scop lucrativ din domeniul de aplicare a regulamentului, prin lipsa obligației pentru cedentul sau cesionarul care preconizează măsuri cu privire la lucrătorii lor de a recurge în timp util la consultări cu privire la aceste măsuri cu reprezentanții lucrătorilor respectivi în vederea ajungerii la un acord și prin lipsa de prevedere a unei sancțiuni eficiente în cazul în care angajatorul omite să îi informeze și să îi consulte pe reprezentanții lucrătorilor, Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul directivei și al articolului 5 din Tratatul CEE.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

61 În temeiul articolului 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată la plata cheltuielilor de judecată. Cu toate acestea, în conformitate cu alineatul (3) primul paragraf de la același articol, Curtea poate să hotărască repartizarea cheltuielilor de judecată sau ca părțile să suporte propriile cheltuieli de judecată, în cazul în care părțile cad în pretenții cu privire la unul sau mai multe capete de cerere.

62 Întrucât Regatul Unit a căzut în pretenții cu privire la aspectele esențiale, acesta este obligat la plata cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA

declară și hotărăște:

1) Prin neprevăderea desemnării unor reprezentanți ai lucrătorilor atunci când angajatorul nu își dă consimțământul cu privire la această desemnare, prin excluderea întreprinderilor fără scop lucrativ din domeniul de aplicare a regulamentului destinat să pună în aplicare Directiva 77/187/CEE a Consiliului din 14 februarie 1977 privind armonizarea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, de unități sau de părți ale acestora, prin lipsa obligației pentru cedentul sau cesionarul care preconizează măsuri cu privire la lucrătorii lor de a recurge în timp util la consultări cu privire la aceste măsuri cu reprezentanții lucrătorilor respectivi în vederea ajungerii la un acord și prin neprevăderea unei sancțiuni eficiente în cazul în care angajatorul omite să îi informeze și să îi consulte pe reprezentanții lucrătorilor, Regatul Unit nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul directivei și al articolului 5 din Tratatul CEE.

2) În privința celorlalte aspecte, respinge acțiunea.

3) Obligă Regatul Unit la plata cheltuielilor de judecată.

Due	Mancini	Moitinho de Almeida
Diez de Velasco	Kakouris	Joliet
Schockweiler	Rodríguez Iglesias	Grévisse
Kapteyn		Murray

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 8 iunie 1994.

Grefier  
R. Grass

Președinte  
O. Due