DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 9 mars 2006 *

I mål C-499/04,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Tyskland), genom beslut av den 8 oktober 2004 som inkom till domstolen den 2 december 2004, i målet

Hans Werhof

mot

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden A. Rosas samt domarna J. Malenovský (referent), J.-P. Puissochet, S. von Bahr och U. Lõhmus,

* Rättegångsspråk: tyska.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
justitiesekreterare: byrådirektören C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 12 oktober 2005,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Hans Werhof, genom R. Buschmann, Assessor,

— Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, genom A. Löffler, Rechtsanwalt,

— Tysklands regering, genom C. Schulze-Bahr, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom G. Rozet och F. Hoffmeister, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 15 november 2005 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 3.1 i rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas

lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (EGT L 61, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91) (nedan kallat direktivet).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Hans Werhof (nedan kallad klaganden) och Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (nedan kallad motparten) avseende tillämpningen av ett kollektivavtal.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 I artikel 3 i direktivet föreskrivs följande:

"1. Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen enligt artikel 1.1 skall till följd av sådan överlåtelse övergå på förvärvaren.

...

2. Efter överlåtelsen enligt artikel 1.1 skall förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor

till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år."

4 Dessa bestämmelser intogs i direktivet i huvudsak till följd av ändringen genom rådets direktiv 98/50/EG av den 29 juni 1998 om ändring av direktiv 77/187 (EGT L 201, s. 88), vars införlivandefrist gick ut den 17 juli 2001.

De nationella bestämmelserna

5 Artikel 3 i direktivet införlivades med tysk rätt genom 613a § punkt 1 i den tyska civillagen (Bürgerliches Gesetzbuch, nedan kallad BGB), vars första och andra meningar har följande lydelse:

"Vid övergång av en verksamhet eller en del av en verksamhet till en annan ägare genom avtal övertar denne de rättigheter och skyldigheter som följer av de anställningsförhållanden som gällde vid tidpunkten för övergången. Om dessa rättigheter och skyldigheter regleras i ett kollektiv- eller företagsavtal utgör de innehållet i anställningsförhållandet mellan den nye ägaren och arbetstagaren och får inte ändras till nackdel för arbetstagaren förrän tidigast ett år efter övergången."

Förfarandet i målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

6 Klaganden anställdes från och med den 1 april 1985 av bolaget DUEWAG AG. Enligt anställningsavtalet reglerades anställningsförhållandet av det allmänna kollektivavtalet och av det rådande löneavtalet för anställda inom stål-, metall- och elindustrin i Nordrhein-Westfalen.

7 Detta kollektivavtal hade ingåtts mellan Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen (arbetsgivarorganisation för metall- och elindustrin i Nordrhein-Westfalen, nedan kallad AGV) och Industrigewerkschaft Metall (fackförbund för metallarbetare, nedan kallat IG Metall). Vid anställningstidpunkten var bolaget DUNEWAG AG medlem i AGV.

8 Den 1 april 1999 ombildades bolaget till Siemens DUEWAG GmbH. Den 1 oktober 1999 överförde detta företag en del av sin verksamhet, inom vilken klaganden arbetade, till motparten. Motparten är inte medlem i någon kollektivavtalsslutande arbetsgivarförening.

9 Motparten och företagsrådet kom, genom ett företagsavtal av den 2 augusti 2001, överens om ett system för indelning av de anställda i enlighet med kollektivavtalet för metall- och elindustrin i Nordrhein-Westfalen. Den 13 augusti 2001 ingick motparten ett annat företagsavtal om engångsbetalning av lön.

10 Klaganden har i en skrivelse samma dag uppgett att han efter att ha erhållit detta engångsbelopp avstår från samtliga eventuella kvarvarande enskilda anspråk på löneförhöjning gentemot motparten, i enlighet med kollektivavtal som var tillämpliga innan detta avtal trädde i kraft. Den 29 augusti 2001 kom klaganden

och motparten överens om ett tillägg till anställningsavtalet enligt vilket arbetstagaren skulle erhålla en grundlön i enlighet med lönegrupp 8 och ett prestationstillägg.

11 Den 23 maj 2002 slöt IG Metall och AGV ett nytt kollektivavtal för metall- och elindustrin i Nordrhein-Westfalen, i vilket föreskrevs en löneförhöjning på 2,6 procent samt ett prestationstillägg från och med den 1 juni 2003.

12 Klaganden väckte talan vid Arbeitsgericht Wuppertal och yrkade att motparten skulle förpliktas att från och med den 1 juni 2003 ersätta skillnaden mellan hans grundlön och den lön som han skulle ha erhållit enligt kollektivavtalet av den 23 maj 2002 samt betala det prestationstillägg som föreskrevs i detta avtal. Talan ogillades i dom av den 7 januari 2004.

13 Klaganden överklagade domen till Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Denna domstol ansåg att 613a § punkt 1 BGB inte kunde utgöra stöd för klagandens yrkanden, i enlighet med Bundesarbeitsgerichts (högsta arbetsdomstolen i Tyskland) fasta rättspraxis. Landesarbeitsgericht Düsseldorf hyste emellertid tvivel om huruvida denna rättspraxis överensstämmer med artikel 3.1 i direktiv 98/50 och beslutade att vilandeförklara målet samt ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Är det förenligt med artikel 3.1 i ... direktiv 98/50 ... om ändring av direktiv 77/187 ... att en icke kollektivavtalsbunden förvärvare av ett företag är bunden av en överenskommelse mellan en kollektivavtalsbunden överlåtare och en arbetstagare, genom vilken det sker en hänvisning till ett kollektivavtal som

undertecknats av överlåtaren, så att det kollektivavtal som var gällande vid företagsövergången skall tillämpas och inte senare ingångna kollektivavtal?

2) Om den första frågan besvaras nekande:

Är det förenligt med artikel 3.1 i direktiv 98/50 att förvärvaren, som inte är part i ett kollektivavtal, är bunden av bestämmelserna i de kollektivavtal som har trätt i kraft efter företagsövergången endast så länge som överlåtaren skulle ha varit det?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Inledande synpunkt

14 Det skall inledningsvis fastslås att den hänskjutande domstolen har ställt frågor avseende tolkningen av artikel 3.1 i direktivet i dess lydelse enligt direktiv 98/50.

15 I förfarandet vid den nationella domstolen behandlas emellertid de rättsliga följderna av en överlåtelse av en del av en verksamhet, som ägde rum före den 1 oktober 1999, det vill säga vid en tidpunkt då fristen för införlivande av direktiv 98/50 ännu inte hade löpt ut (se särskilt dom av den 11 november 2004 i mål C-425/02, Delahaye, REG 2004, s. I-10823, punkt 28).

16 Inom ramen för de frågor som ställts är det därför inte nödvändigt att tolka direktivet i dess lydelse enligt direktiv 98/50.

Den första frågan

17 Den nationella domstolen har ställt sin första fråga för att få klarhet i huruvida artikel 3.1 i direktivet skall tolkas så, att förvärvaren av ett företag inte är bunden av kollektivavtal som har slutits senare än det som var i kraft vid tidpunkten för överlåtelsen när det i ett anställningsavtal hänvisas till ett kollektivavtal som överlåtaren men inte förvärvaren är part i.

Yttranden som har inkommit till domstolen

18 Klaganden har hävdat att när ett enskilt anställningsavtal innefattar en klausul i vilken det hänvisas till kollektivavtal som har slutits i en viss sektor, är en sådan klausul enligt domstolens rättspraxis med nödvändighet av "dynamisk" karaktär och hänvisar, i enlighet med artikel 3.1 i direktivet, till kollektivavtal som har slutits efter företagsöverlåtelsen (se särskilt dom av den 14 september 2000 i mål C-343/98, Collino och Chiappero, REG 2000, s. I-6659, punkt 53, och av den 6 november 2003 i mål C-4/01, Martin m.fl., REG 2003, s. I-12859, punkterna 29, 48 och 54). En sådan tolkning av direktivet följer dessutom av dess innebörd och syfte, som är att skydda arbetstagare vid byte av arbetsgivare och särskilt att säkerställa att deras rättigheter skyddas.

19 Motparten och den tyska regeringen har däremot anfört att endast det kollektivavtal som var i kraft vid tidpunkten för överlåtelsen är tillämpligt. I motsatt fall, det vill säga om kollektivavtal som har trätt i kraft efter överlåtelsen var tillämpliga i förhållande till de arbetsgivare som inte har deltagit i förhandlingarna, skulle detta innebära ett intrång i arbetsgivarens avtalsfrihet jämförbart med expropriation. Det är dessutom viktigt att beakta principen om föreningsfrihet som innefattar arbetsgivarens rätt att inte tillhöra en arbetsgivarförening eller branschorganisation. Det följer slutligen av direktivets målsättning och av ordalydelsen i artikel 3.1 att endast överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen skall övergå på förvärvaren.

20 Europeiska gemenskapernas kommission har framhållit att artikel 3.2 i direktivet, enligt vilken de rättigheter som den anställde har erhållit genom kollektivavtalet skall fortsätta gälla och enligt vilken arbetsgivaren skall upprätthålla det anställningsförhållande som regleras i kollektivavtal, innehåller två bestämmelser som är tillämpliga i förevarande fall.

21 I enlighet med "likhetsklausulen", enligt vilken de kollektivavtal som har slutits med överlåtaren är tillämpliga på anställningsavtalet, gäller, för det första, förvärvarens skyldighet att fortsätta att betala klaganden den lön som överlåtaren hade överenskommit enskilt med honom liksom de tillägg som då föreskrevs i kollektivavtalet endast "till dess att ... giltighetstid[en] har löpt ut" avseende detta avtal. Kommissionen anser att det nya kollektivavtal som slöts den 23 maj 2002 och trädde i kraft den 1 juni 2003 har ersatt det kollektivavtal som förvärvaren var bunden av med anledning av överlåtelsen, varför denne från och med den 1 juni 2003 inte längre var bunden av detta avtal.

22 För det andra har den tyska lagstiftaren utnyttjat den i artikel 3.2 andra stycket i direktivet föreskrivna möjligheten att begränsa den period under vilken arbetsvillkoren skall skyddas, genom att anta 613a § punkt 1 andra meningen i BGB. Motparten hade därför även rätt att frigöra sig från skyldigheten att följa kollektivavtalet innan dess giltighetstid löpte ut, efter det att ett år förflutit efter överlåtelsen.

Domstolens bedömning

23 Det skall inledningsvis erinras om att ett avtal i allmänhet kännetecknas av principen att båda parter är fria att ingå avtal med varandra. I enlighet med denna princip och i en situation som den i målet vid den nationella domstolen, där motparten inte är medlem i någon arbetsgivarförening och inte är bunden av något kollektivavtal, är de rättigheter och skyldigheter som följer av ett kollektivavtal i princip inte tillämpliga i förhållande till denna. I motsatt fall, och som generaladvokaten har anfört i punkt 52 i sitt förslag till avgörande, skulle det innebära ett åsidosättande av principen om att tredjeman inte kan åläggas skyldigheter i avtal.

24 Om den ovannämnda principen tillämpades undantagslöst skulle det emellertid, med avseende på en företagsöverlåtelse och de följder som överlåtelsen medför för anställningsförhållandena, kunna medföra en försämring av de rättigheter som tillkommer arbetstagaren enligt hans anställningsavtal och det kollektivavtal som hans överlåtande arbetsgivare, men inte den arbetsgivare som förvärvade företaget, var part i. Det är därför som gemenskapslagstiftaren har velat säkerställa ett särskilt skydd för arbetstagarna vid företagsöverlåtelser, i syfte att motverka den försämring som skulle kunna följa av den nämnda principens tillämpning.

25 Det framgår dessutom av domstolens rättspraxis att syftet med direktivet är att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare och göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren (se särskilt dom av den 10 februari 1988 i mål 324/86, Daddy's Dance Hall, REG 1988, s. 739, punkt 9, svensk specialutgåva, volym 9, s. 357, av den 25 juli 1991 i mål C-362/89, d'Urso m.fl., REG 1991, s. I-4105, punkt 9, och av den 12 november 1998 i mål C-399/96, Europièces, REG 1998, s. I-6965, punkt 37).

26 Det framgår även av fast rättspraxis att direktivets bestämmelser skall anses som tvingande, i den meningen att det inte är möjligt att avvika från reglerna till nackdel

för arbetstagarna (se domen i det ovannämnda målet Martin m.fl., punkt 39). Av detta följer att anställningsavtal och anställningsförhållanden som vid tidpunkten för en företagsöverlåtelse är i kraft mellan överlåtaren och personalen vid det överlåtna företaget inte består i förhållande till överlåtaren utan fullt ut övergår på förvärvaren (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet d'Urso m.fl., punkt 20, och dom av den 14 november 1996 i mål C-305/94, Rotsart de Hertaing, REG 1996, s. I-5927, punkt 18).

27 I det anställningsavtal som klaganden i förfarandet vid den nationella domstolen var part i hänvisades det i förevarande fall avseende lön till ett kollektivavtal. Denna klausul i anställningsavtalet åsyftas i artikel 3.1 i direktivet. I enlighet med det nämnda direktivet övergår därför de rättigheter och skyldigheter som följer av ett kollektivavtal som det i ett anställningsavtal hänvisas till, fullt ut på den nya ägaren även om denne, såsom i målet vid den nationella domstolen, inte är part i något kollektivavtal. De rättigheter och skyldigheter som följer av ett kollektivavtal fortsätter följaktligen att binda den nya ägaren efter företagsöverlåtelsen.

28 Vad gäller tolkningen av artikel 3.1 i direktivet kan konstateras att en klausul i vilken det hänvisas till ett kollektivavtal inte kan vara mer långtgående än det avtal som det hänvisas till. Artikel 3.2 i direktivet, i vilken det föreskrivs begränsningar av principen om tillämpning av det kollektivavtal som det hänvisas till i anställningsavtalet, skall följaktligen beaktas.

29 För det första skyddas de arbetsförhållanden som regleras i detta kollektivavtal endast till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla. Det framgår inte på något sätt av direktivets ordalydelse att gemenskapslagstiftaren har haft för avsikt att binda förvärvaren vid andra kollektivavtal än det som var tillämpligt vid tidpunkten för övergången och följaktligen tvinga denne att senare ändra arbetsförhållandena genom att tillämpa ett nytt kollektivavtal som har slutits efter överlåtelsen. En sådan bedömning överensstämmer dessutom med det nämnda direktivets målsättning, vilken är begränsad till att skydda de rättigheter och skyldigheter som arbetstagarna har på

överlåtelsedagen. Direktivet syftar däremot inte till att skydda rena förväntningar och följaktligen inte heller hypotetiska förmåner som följer av framtida utvecklingar av kollektivavtalen.

30 För det andra kan medlemsstaterna begränsa den period under vilken arbetsvillkoren som följer av kollektivavtalet skall skyddas med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år. Denna sistnämnda begränsning är på ett sätt subsidiär eftersom den tillämpas om ingen av de situationer som beskrivs ovan, det vill säga att det befintliga kollektivavtalet har löpt ut eller att ett nytt kollektivavtal har börjat gälla eller tillämpas, inträffar inom ett år efter överlåtelsen.

31 Även om syftet med direktivet är att skydda de av överlåtelsen berörda arbetstagarnas intressen, skall det emellertid inte bortses från förvärvarens intressen. Förvärvaren måste kunna göra de anpassningar och omställningar som är nödvändiga för den fortsatta verksamheten.

32 Vid tolkningen av direktivets bestämmelser skall i enlighet med domstolens fasta rättspraxis principen om gemenskapsrättens enhetlighet beaktas, enligt vilken gemenskapens sekundärrätt skall tolkas i enlighet med gemenskapsrättens allmänna principer (se, för ett liknande resonemang, dom av den 1 april 2004 i mål C-1/02, Borgmann, REG 2004, s. I-3219, punkt 30).

33 Föreningsfriheten innefattar även rätten att inte vara medlem i ett fackförbund (se, för ett liknande resonemang, Europadomstolens domar av den 30 juni 1993, Sigurjónsson mot Island, serie A, nr 264, § 35, och av den 25 april 1996, Gustafsson mot Sverige, *Recueil des arrêts et décisions*, 1996-II, s. 637, § 45), i enlighet med artikel 11 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, undertecknad i Rom den 4 november 1950, och ingår i de grundläggande rättigheter som enligt domstolens fasta rättspraxis skyddas genom

gemenskapens rättsordning (dom av den 15 december 1995 i mål C-415/93, Bosman, REG 1995, s. I-4921, punkt 79), såsom erinras om i artikel 6.2 EU (se dom av den 6 mars 2001 i mål C-274/99 P, Connolly mot kommissionen, REG 2001, s. I-1611).

34 Om den aktuella avtalsklausulen, som nämndes i artikel 18 i förevarande dom, tolkades "dynamiskt", såsom klaganden förespråkar, skulle detta innebära att framtida kollektivavtal blev tillämpliga i förhållande till en förvärvare som inte är part i ett kollektivavtal och att förvärvarens grundläggande rätt att inte vara medlem i en förening ifrågasattes.

35 En "statisk" tolkning av den nämnda klausulen, vilken förordas av motparten vid förfarandet vid den nationella domstolen och den tyska regeringen, medför däremot att det går att undvika att en företagsförvärvare som inte är part i kollektivavtalet blir bunden av avtalets framtida utveckling. Förvärvarens rätt att inte vara medlem i en förening säkerställs sålunda fullt ut.

36 Under dessa omständigheter kan klaganden inte med framgång hävda att en klausul i ett enskilt anställningsavtal, i vilken det hänvisas till kollektivavtal som har slutits inom en viss sektor, nödvändigtvis är av "dynamisk" karaktär och, med stöd av artikel 3.1 i direktivet, hänvisar till de kollektivavtal som slöts efter företagsöverlåtelsen.

37 Mot denna bakgrund skall den första frågan besvaras så, att artikel 3.1 i direktivet skall tolkas så, att bestämmelsen inte hindrar att förvärvaren av ett företag inte är bunden av kollektivavtal som har slutits senare än det som var i kraft vid tidpunkten för överlåtelsen, när det i ett anställningsavtal hänvisas till ett kollektivavtal som överlåtaren men inte förvärvaren är part i.

Den andra frågan

38 Mot bakgrund av svaret på den första frågan saknas anledning att besvara den andra frågan.

Rättegångskostnader

39 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

Artikel 3.1 i rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter, skall tolkas så, att bestämmelsen inte hindrar att förvärvaren av ett företag inte är bunden av kollektivavtal som har slutits senare än det som var i kraft vid tidpunkten för överlåtelsen, när det i ett anställningsavtal hänvisas till ett kollektivavtal som överlåtaren men inte förvärvaren är part i.

Underskrifter