Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 18 juli 2013*

”Övergång av företag — Direktiv 2001/23/EG — Bibehållande av arbetstagares rättigheter — Kollektivavtal som är tillämpligt mellan överlåtaren och arbetstagaren vid tidpunkten för övergången”

I mål C-426/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Supreme Court of the United Kingdom (Förenade kungariket) genom beslut av den 10 augusti 2011, som inkom till domstolen den 12 augusti 2011, i målet

Mark Alemo-Herron m.fl.

mot

Parkwood Leisure Ltd,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av R. Silva de Lapuerta, tillförordnad ordförande på tredje avdelningen, samt domarna K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (referent) och D. Šváby,

generaladvokat: P. Cruz Villalón,

justitiesekreterare: förste handläggaren L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 20 september 2012,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Mark Alemo-Herron m.fl., genom T. Linden, barrister, och L. Prince, advocate,

— Parkwood Leisure Ltd, genom A. Lynch, QC,

— Förenade kungarikets regering, genom H. Walker, i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom G. Rozet och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 19 februari 2013 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

* Rättegångsspråk: engelska.

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 3 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter (EGT L 82, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Mark Alemo-Herron m.fl. och Parkwood Leisure Ltd (nedan kallat Parkwood) angående tillämpningen av ett kollektivavtal.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Genom direktiv 2001/23 kodifierades 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), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/50/EG av den 29 juni 1998 (EGT L 201, s. 88) (nedan kallat direktiv 77/187).

4 I artikel 3.1–3.3 i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:

”1. Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för [övergången] skall till följd av en sådan [övergång] övergå på förvärvaren.

Medlemsstaterna får föreskriva att överlåtaren och förvärvaren efter tidpunkten för [övergången] skall vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som före [tidpunkten för övergången] har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gällde vid [tidpunkten för övergången].

2. Medlemsstaterna får besluta om lämpliga åtgärder för att se till att överlåtaren informerar förvärvaren om alla rättigheter och skyldigheter som kommer att [övergå] på förvärvaren enligt denna artikel, i den mån dessa rättigheter och skyldigheter är eller borde ha varit kända för överlåtaren när [övergången] skedde. Om överlåtaren underlåter att informera förvärvaren om en sådan rättighet eller skyldighet skall detta inte påverka [övergången] av den rättigheten eller skyldigheten eller någon av arbetstagares rättigheter gentemot förvärvaren och/eller överlåtaren med avseende på den rättigheten eller skyldigheten.

3. Efter [övergången] 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.”

5 I artikel 8 i nämnda direktiv föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller dessa staters rätt att främja eller tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som är gynnsammare för arbetstagarna.”

Förenade kungarikets rätt

6 Direktiv 77/187 införlivades med Förenade kungarikets rättsordning genom 1981 års förordning om övergång av företag (anställningsskydd) (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981) (nedan kallad TUPE).

7 I artikel 5.2 a TUPE, genom vilken innehållet i artikel 3.2 i direktiv 2001/23 införlivas, föreskrivs följande:

”Alla rättigheter, befogenheter och skyldigheter för överlåtaren som gäller enligt avtalet eller som är knutna till avtalet övergår, enligt denna förordning, på förvärvaren.”

8 Enligt nationell rätt kan parterna förse avtalet med en klausul om att tredje man – exempelvis National Joint Council for Local Governement Services (nedan kallat NJC) – som inte har arbetsgivaren som medlem eller representant, med jämna mellanrum ska fastställa den anställdes lön. Enligt den kollektiva arbetsrätten i Förenade kungariket presumeras detta slags kollektivavtal vara icke bindande för parterna, såvida dessa inte avtalar om annat. Bestämmelserna i ett sådant kollektivavtal kan dock få verkan i egenskap av villkor i det enskilda anställningsavtal som ingås mellan arbetsgivaren och den anställde. Detta kan såsom i förevarande fall ske genom att avtalet förses med en klausul enligt vilken den anställde har rätt att omfattas av de villkor som arbetsgivaren avtalat med en fackförening, eller som förhandlats fram av något annat organ, såsom NJC. När dessa villkor väl integrerats med avtalet, ska de tillmätas verkan i egenskap av avtalsvillkor.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

9 År 2002 överlät en av Londons stadsdelsstyrelser, Lewisham London Borough Council (nedan kallad Lewisham), sin enhet ”fritidsverksamhet” till CCL Limited (nedan kallat CCL), som är ett företag inom den privata sektorn. CCL övertog arbetstagarna vid denna enhet. I maj år 2004 överlät CCL enheten till Parkwood som även det är ett företag inom den privata sektorn.

10 På den tiden då enheten drevs av Lewisham innehöll de anställningsavtal som ingåtts mellan Lewisham och arbetstagarna vid denna enhet anställningsvillkor som förhandlats inom NJC, vilket är ett organ för kollektiva förhandlingar inom den lokala offentliga sektorn. Bundenheten till de avtal som förhandlats fram inom NJC föreskrevs inte i lag utan följde av en klausul i anställningsavtalet. Klausulen hade följande lydelse:

”Under din anställning vid [Lewisham] gäller de anställningsvillkor som följer av kollektivavtal som med jämna mellanrum förhandlas fram av [NJC], med tillägg av lokala överenskommelser som träffats av [Lewishams] förhandlingskommittéer”

11 Vid övergången av enheten till CCL var det avtal som NJC ingått för perioden från den 1 april 2002 till den 31 mars 2004 tillämpligt. Övergången till Parkwood av det företag som drev enheten ägde rum i maj år 2004.

12 Parkwood deltar inte i NJC och skulle inte heller kunna göra det, eftersom det är ett privat företag utanför den offentliga förvaltningen.

13 I juni år 2004 ingicks ett nytt avtal inom NJC, vilket började gälla retroaktivt den 1 april 2004 med löptid till den 31 mars 2007. Avtalet ingicks således efter övergången av det aktuella företaget till Parkwood, som av detta skäl drog slutsatsen att det inte var bundet av det nya avtalet, vilket det också meddelade sina arbetstagare som därmed nekades den löneökning som avtalats inom NJC för perioden mellan april år 2004 och mars år 2007.

14 Parkwoods vägran att underkasta sig de avtal som ingåtts inom NJC föranledde arbetstagarna att väcka talan vid Employment Tribunal. Talan ogillades år 2008. Arbetstagarna överklagade avgörandet till Employment Appeal Tribunal, som biföll överklagandet den 12 januari 2009. Parkwood överklagade sistnämnda domstols avgörande till Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

15 Nämnda domstol biföll Parkwoods överklagande den 29 januari 2010 och fastställde Employment Tribunals avgörande, genom vilket arbetstagarnas talan ogillades. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) fann att domen av den 9 mars 2006 i mål C-499/04, Werhof (REG 2006, s. I-2397) innebar att artikel 3.1 i direktiv 77/187 inte band förvärvaren vid kollektivavtal som ingåtts efter företagsövergången.

16 Arbetstagarna överklagade avgörandet av Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) till Supreme Court of the United Kingdom, som beslutade att ställa vissa frågor till domstolen beträffande tolkningen och verkningarna av direktiv 2001/23. Enligt den domstolen är nämligen den fråga som EU-domstolen besvarat i domen i det ovannämnda målet Werhof inte identisk med den som ska besvaras i det nationella målet.

17 Enligt den hänskjutande domstolen gäller i detta hänseende – i tysk rätt, vilket det var fråga om i det ovannämnda målet Werhof – ett ”statiskt” skydd för arbetstagare efter en övergång av ett företag eller av en verksamhet. Enligt tysk rätt blir bestämmelser i kollektivavtal en del av anställningsavtalen endast beträffande det innehåll som bestämmelserna hade vid tidpunkten för övergången av företaget eller verksamheten, och de kan inte uppdateras efter övergången.

18 Den fråga som uppkommer i det nationella målet avser däremot ett fastställande av huruvida medlemsstaten kan vara förhindrad att, vid övergång av ett företag eller en verksamhet, ge arbetstagarna ett ”dynamiskt” skydd med tillämpning av nationell avtalsrätt, det vill säga ett skydd enligt vilket såväl kollektivavtal som gällde vid den aktuella övergången som kollektivavtal som har trätt i kraft efter denna övergång kan göras gällande mot förvärvaren.

19 Mot denna bakgrund beslutade Supreme Court of the United Kingdom att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) När en arbetstagare, såsom i förevarande fall, har en avtalad rättighet gentemot överlåtaren att omfattas av de villkor som med jämna mellanrum förhandlas fram och avtalas av ett utomstående kollektivavtalsslutande organ och när det enligt nationell rätt anses att en sådan rätt är dynamisk snarare än statisk till sin natur i förhållandet mellan arbetstagaren och den överlåtande arbetsgivaren, innebär då artikel 3 i [direktiv 2001/23], jämförd med [domen i det ovannämnda målet Werhof]:

a) ett krav på att denna rätt ska åtnjuta skydd och kunna göras gällande mot förvärvaren vid en övergång på vilken direktivet är tillämpligt, eller

b) en befogenhet för nationella domstolar att slå fast att denna rätt åtnjuter skydd och kan göras gällande mot förvärvaren vid en övergång på vilken direktivet är tillämpligt, eller

c) ett förbud för nationella domstolar att slå fast att denna rätt åtnjuter skydd och kan göras gällande mot förvärvaren vid en övergång på vilken direktivet är tillämpligt?

2) Under sådana förhållanden då en medlemsstat har uppfyllt sin skyldighet att införliva de minimikrav som fastställs i artikel 3 i direktiv 2001/23 men då frågan uppkommer huruvida införlivandebestämmelserna ska tolkas så, att de går längre än dessa krav på ett för de skyddade arbetstagarna gynnsamt sätt genom att dessa tillerkänns dynamiska avtalsrättigheter gentemot förvärvaren, har då medlemsstatens domstolar rätt att vid tolkningen av

införlivandebestämmelserna tillämpa nationell rätt – förutsatt naturligtvis att en sådan tolkning inte strider mot gemenskapsrätten – eller ska tolkningen ske på något annat sätt och i så fall vilket?

3) Får den nationella domstolen i förevarande fall, där arbetsgivaren inte har bestritt att ett upprätthållande av den dynamiska rätten att omfattas av kollektivavtalsvillkor som arbetstagarna har enligt nationell rätt skulle utgöra ett åsidosättande av arbetsgivarens rättigheter enligt artikel 11 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna [undertecknad i Rom den 4 november 1950], göra den tolkning av TUPE som arbetstagarna har hävdat är den riktiga?"

Prövning av tolkningsfrågorna

20 Den hänskjutande domstolen har ställt sina tre frågor, vilka ska prövas i ett sammanhang, för att få klarhet i huruvida artikel 3 i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att den utgör hinder för att en medlemsstat, beträffande sådan övergång av företag som den som avses i det nationella målet, föreskriver att dynamiska klausuler som hänvisar till kollektivavtal vilka förhandlats fram och antagits efter tidpunkten för övergången kan göras gällande mot förvärvaren.

21 Det ska inledningsvis påpekas att domen i det ovannämnda målet Werhof, som avser artikel 3 i direktiv 77/187, innehåller flera delar som har relevans för det nationella målet. Det senare målet avser visserligen direktiv 2001/23 men nämnda delar är fullt överförbara på det målet eftersom direktivet utgör en kodifiering av direktiv 77/187, och de relevanta bestämmelserna i artikel 3 i respektive direktiv har identisk lydelse.

22 Domstolen erinrar för det första om att den i punkt 37 i domen i det ovannämnda målet Werhof slog fast att artikel 3.1 i direktiv 77/187 ska tolkas så, att den 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 övergången, när det i ett anställningsavtal hänvisas till ett kollektivavtal som överlåtaren men inte förvärvaren är part i.

23 Av artikel 8 i direktiv 2001/23 framgår vidare att detta direktiv inte ska påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller dessa staters rätt att främja eller tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som är gynnsammare för arbetstagarna.

24 Beträffande det nationella målet är det, såsom framgår av lydelsen av den andra fråga som ställts, utrett att klausuler som hänvisar till kollektivavtal som förhandlats fram och antagits efter tidpunkten för den aktuella företagsövergången, vilka ger avtalade rättigheter av dynamisk karaktär, är gynnsammare för arbetstagarna.

25 Syftet med direktiv 77/187 är dock inte bara att arbetstagarnas intressen ska tillvaratas vid en företagsövergång, utan också att jämvikt ska råda mellan dessa intressen och förvärvarens intressen. I direktivet preciseras närmare bestämt att förvärvaren måste kunna göra de anpassningar och omställningar som är nödvändiga för den fortsatta verksamheten (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Werhof, punkt 31).

26 Det ska i detta hänseende påpekas att den i det nationella målet aktuella företagsövergången skedde mellan en offentligrättslig juridisk person och en privaträttslig juridisk person.

27 I den mån det är fråga om en övergång av ett företag från offentlig till privat sektor, fordrar de oundvikliga skillnaderna mellan anställningsvillkoren inom dessa två sektorer att verksamheten, för att den ska kunna drivas vidare av förvärvaren, undergår betydande anpassningar och omställningar.

28 En dynamisk klausul som hänvisar till kollektivavtal vilka förhandlats fram och antagits efter tidpunkten för den aktuella företagsövergången, och vilka är ämnade att reglera utvecklingen av anställningsvillkoren inom den offentliga sektorn, kan medföra en avsevärd begränsning av det handlingsutrymme som krävs för att en privat förvärvare ska kunna genomföra dessa anpassningar och omställningar.

29 I en sådan situation kan den sortens klausul rubba jämvikten mellan de intressen som förvärvaren har i egenskap av arbetsgivare och arbetstagarnas intressen.

30 För det andra gäller enligt fast rättspraxis att bestämmelserna i direktiv 2001/23 ska tolkas i överensstämmelse med de grundläggande rättigheter som anges i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) (se, för ett liknande resonemang, dom av den 27 september 2012 i mål C-179/11, Cimade och GISTI, punkt 42).

31 Den hänskjutande domstolen har i detta hänseende visserligen angett att den negativa föreningsfriheten inte är i fråga i det nationella målet. Tolkningen av artikel 3 i direktiv 2001/23 ska dock under alla förhållanden vara förenlig med stadgans artikel 16, i vilken näringsfriheten behandlas.

32 Denna grundläggande rättighet omfattar bland annat avtalsfriheten, vilket framgår av de förklaringar som utarbetats för att ge vägledning vid tolkningen av stadgan (EUT C 303, 2007, s. 17) och som i enlighet med artikel 6.1 tredje stycket FEU och artikel 52.7 i stadgan ska beaktas vid tolkningen av densamma (dom av den 22 januari 2013 i mål C-283/11, Sky Österreich, punkt 42).

33 När det gäller artikel 3 i direktiv 2001/23 följer det härav att förvärvaren ska ges möjlighet att på ett effektivt sätt göra sina intressen gällande i en avtalsprocess där vederbörande deltar samt att förhandla de faktorer som avgör utvecklingen av anställningsförhållandena för arbetstagarna med avseende på förvärvarens framtida ekonomiska verksamhet.

34 Förvärvaren i det nationella målet är dock förhindrad att delta i det nu aktuella organet för kollektiva förhandlingar. Förvärvaren har under dessa förhållanden varken möjlighet att på ett effektivt sätt göra sina intressen gällande i avtalsprocessen eller förhandla de faktorer som avgör utvecklingen av anställningsförhållandena för arbetstagarna med avseende på förvärvarens framtida ekonomiska verksamhet.

35 Förvärvarens avtalsfrihet blir under dessa förhållanden så allvarligt reducerad att denna begränsning kan inkräkta på kärnan i vederbörandes näringsfrihet.

36 Artikel 3 i direktiv 2001/23, jämförd med artikel 8 i det direktivet, kan dock inte tolkas så, att medlemsstater får vidta åtgärder som visserligen är gynnsammare för arbetstagarna men som kan påverka själva kärnan i förvärvarens näringsfrihet (se, analogt, dom av den 6 september 2012 i mål C-544/10, Deutsches Weintor, punkterna 54 och 58).

37 Mot bakgrund av det ovan redovisade ska de tre frågor som ställts till domstolen besvaras enligt följande. Artikel 3 i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att den utgör hinder för att en medlemsstat beträffande övergång av företag föreskriver att dynamiska klausuler som hänvisar till kollektivavtal vilka förhandlats fram och antagits efter tidpunkten för övergången kan göras gällande mot förvärvaren när denne saknar möjlighet att delta i förhandlingsprocessen avseende sådana kollektivavtal som ingåtts efter övergången.

Rättegångskostnader

38 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 yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

Artikel 3 i rådets direktiv 2001/23/EG av den 12 mars 2001 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagares rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter, ska tolkas så, att den utgör hinder för att en medlemsstat beträffande övergång av företag föreskriver att dynamiska klausuler som hänvisar till kollektivavtal vilka förhandlats fram och antagits efter tidpunkten för övergången kan göras gällande mot förvärvaren när denne saknar möjlighet att delta i förhandlingsprocessen avseende sådana kollektivavtal som ingåtts efter övergången.

Underskrifter