DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

27. november 2008 *

I sag C-396/07,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Korkein oikeus (Finland) ved afgørelse af 24. august 2007, indgået til Domstolen den 27. august 2007, i sagen:

Mirja Juuri

mod

Fazer Amica Oy,

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, K. Lenaerts, og dommerne T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis og J. Malenovský (refererende dommer),

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer
justitssekretær: R. Grass,

* Processprog: finsk.

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— den finske regering ved J. Himmanen, som befuldmægtiget

— den ungarske regering ved J. Fazekas, R. Somssich og K. Borvölgyi, som befuldmægtigede

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M. Huttunen og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 4. september 2008,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 4, stk. 2, i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT L 82, s. 16).

2 Anmodningen er fremsat under en sag mellem Mirja Juuri og dennes tidligere arbejdsgiver, Fazer Amica Oy (herefter »Amica«), vedrørende sidstnævntes afvisning af at yde sagsøgeren i hovedsagen diverse godtgørelser som følge af ophævelsen af dennes arbejdskontrakt efter overførsel af virksomheden.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 Direktiv 2001/23 kodificerer Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter (EFT L 61, s. 26), som ændret ved Rådets direktiv 98/50/EF af 29. juni 1998 (EFT L 201, s. 88).

4 Artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 har følgende ordlyd:

»Efter overførslen skal erhververen opretholde de løn- og arbejdsvilkår, som ifølge en kollektiv overenskomst gjaldt for overdrageren, indtil den kollektive overenskomst opsiges eller udløber, eller en anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning.

[…]«

5 Samme direktivs artikel 4, stk. 2, bestemmer:

»Såfremt arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet ophæves, fordi overførslen medfører en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for arbejdstageren, anses arbejdsgiveren at være ansvarlig for arbejdskontraktens eller arbejdsforholdets ophævelse.«

6 Affattelsen af denne bestemmelse er identisk med affattelsen af artikel 4, stk. 2, i direktiv 77/187, som ændret ved direktiv 98/50.

De nationale bestemmelser

7 Kapitel 7, § 6, i lov 55/2001 om arbejdskontrakter (Työsopimuslaki (55/2001)) af 26. januar 2001 (herefter »lov om arbejdskontrakter«), som gennemfører artikel 4, stk. 2, i direktiv 2001/23 i finsk ret, har følgende ordlyd:

»Hvis arbejdskontrakten ophæves, fordi arbejdstagerens arbejdsvilkår forringes væsentligt som følge af overførsel af en virksomhed, anses arbejdsgiveren for ansvarlig for arbejdsforholdets ophævelse.«

8 Lovens kapitel 12, § 2, giver arbejdstageren ret til at rette erstatningskrav mod arbejdsgiveren på grund af uberettiget ophævelse af arbejdskontrakten. Efter denne bestemmelse er arbejdsgiveren forpligtet til at betale erstatning, hvis han har ophævet arbejdskontrakten under tilsidesættelse af de i loven regulerede grunde. Desuden kan

arbejdsgiveren være forpligtet til at betale erstatning, når arbejdstageren må anses for at være berettiget til selv at ophæve arbejdskontrakten.

9 Arbejdstageren har dog ikke noget krav på erstatning efter nævnte § 2, når arbejdsgiveren har ophævet arbejdskontrakten af retmæssige og væsentlige grunde. Selv under disse omstændigheder modtager arbejdstageren dog løn og andre ydelser i opsigelsesperioden.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

10 Mirja Juuri var fra den 5. april 1994 ansat som arbejdstager i Rautaruukki Oyjs (herefter »Rautaruukki«) virksomhedskantine i Hämeenlinna. Metalindustriens kollektivaftale fandt anvendelse på hendes arbejdsforhold.

11 Den 31. januar 2003, som var den sidste dag, denne kollektivaftale var gyldig, blev kantineenhedens virksomhed i Hämeenlinna overført fra Rautaruukki til Amica. Amica meddelte Mirja Juuri, at hendes arbejdsforhold med virkning fra den 1. februar 2003 ville falde ind under den for Amica bindende kollektivaftale for hotel- og restaurationsbranchen. Mirja Juuri krævede, at hun fortsat skulle være omfattet af metalindustriens kollektivaftale. Da dette krav blev afvist, opsagde hun den 19. februar 2003 uden varsel sin arbejdskontrakt.

12 Hun anlagde herefter sag ved Helsingin käräjäoikeus (byretten i Helsinki), hvori hun af Amica forlangte erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden for fire måneder, feriegodtgørelse for opsigelsesperioden samt erstatning svarende til fjorten månedslønninger for retsstridigt at have bragt arbejdskontrakten til ophør.

13 I denne forbindelse støttede hun navnlig ret på kapitel 12, § 2, i lov om arbejdskontrakter og gjorde gældende, at hendes månedsløn på grund af anvendelsen af hotel- og restaurationsbranchens kollektivaftale var reduceret med 300 EUR. Desuden skulle hun have været forflyttet til en anden af Amicas arbejdspladser. Sagsøgeren mente således, at hendes arbejdsforhold var blevet forringet væsentligt efter overførslen af virksomheden. Amica var derfor i henhold til kapitel 7, § 6, i loven om arbejdskontrakter ansvarlig for at have ophævet arbejdskontrakten.

14 Amica bestred Mirja Juuris krav. Amica gjorde gældende dels, at selskabet ikke kunne tilskrives at have bragt Mirja Juuris arbejdsforhold til ophør, dels at det ikke uagtsomt eller forsætligt havde tilsidesat arbejdskontrakten eller lov om arbejdskontrakter. Amica mente dermed ikke, at det var ansvarligt for den skade, der var lidt ved, at denne kontrakt blev ophævet.

15 Den 11. februar 2005 frifandt Helsingin käräjäoikeus Amica. Ifølge denne ret kunne kapitel 7, § 6, i lov om arbejdskontrakter ikke fortolkes således, at den supplerede denne lovs erstatningsregulering med et nyt grundlag for erstatningskrav til begunstigelse af arbejdstageren. Mirja Juuri var dermed ikke berettiget til at fremsætte et erstatningskrav på grundlag af denne bestemmelse. Desuden havde Amica ikke tilsidesat nogen af sine forpligtelser.

16 Efter at Helsingin hovioikeus (appelretten i Helsinki) havde stadfæstet denne afgørelse, appellerede Mirja Juuri til Korkein oikeus. Til støtte for sin appel gjorde hun gældende, at direktiv 2001/23 har til formål at etablere et arbejdsgiveransvar over for arbejdstageren, når arbejdsforholdet afbrydes som følge af væsentlige ændringer heri, også i tilfælde hvor arbejdsgiveren, som i det foreliggende tilfælde, ganske vist havde overholdt den kollektive overenskomst som omhandlet i dette direktivs artikel 3, stk. 3, idet overenskomsten forpligtede overdrageren og garanterede arbejdstageren de bedste arbejdsvilkår, indtil overenskomsten udløb.

17 Korkein oikeus har anført, at en sådan fortolkning ville indebære, at en arbejdsgiver ville kunne være forpligtet til at svare erstatning for skade, som en arbejdstager, der har ophævet arbejdskontrakten, har lidt, uanset at denne arbejdsgiver på alle måder har handlet i overensstemmelse med såvel den gældende lovgivning som med enhver af de kollektive overenskomster, denne er bundet af.

18 Hvis en sådan fortolkning antages, ville det ifølge Korkein oikeus herefter være nødvendigt at tage stilling til, hvorvidt arbejdstagerens erstatning skulle pålægges med hjemmel i kapitel 12, § 2, i lov om arbejdskontrakter, hvilket vil sige bestemmelsen, hvorefter der betales et beløb svarende til højest 24 måneders løn, eller om denne erstatning snarere skulle svare til det beløb, der skal betales af den arbejdsgiver, som har retmæssige og væsentlige grunde til at ophæve arbejdskontrakten, hvor det udbetalte beløb da svarer til erstatning forbundet med opsigelsesperioden på fire måneder samt feriegodtgørelse for denne periode.

19 Korkein oikeus har derfor besluttet at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal artikel 4, stk. 2, i [direktiv 2001/23/EF] fortolkes således, at medlemsstaten i de tilfælde, hvor arbejdstageren selv ophæver sin arbejdskontrakt, fordi dennes arbejdsvilkår som følge af virksomhedsoverførslen er blevet væsentligt forringet, er forpligtet til at garantere arbejdstageren en lovhjemlet ret til hos arbejdsgiveren at opnå økonomisk erstatning, på samme måde som hvis arbejdsgiveren retsstridigt havde ophævet arbejdskontrakten, når henses til, at arbejdsgiveren i henhold til direktivets artikel 3, stk. 3, kun vil overholde den for overdrageren bindende kollektivaftale, som sikrer arbejdstageren bedre arbejdsvilkår, indtil dennes udløb, og arbejdsgiveren dermed har forårsaget forringelsen af arbejdsvilkårene?

2) Skal det i [direktiv 2001/23] omhandlede arbejdsgiveransvar — også hvis det ikke er så omfattende som beskrevet i det første spørgsmål — alligevel fortolkes således, at f.eks. løn og andre ydelser skal erstattes for den opsigelsesperiode, som arbejdsgiveren skal overholde?«

De præjudicielle spørgsmål

20 Med disse spørgsmål, som behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, hvorvidt artikel 4, stk. 2, i direktiv 2001/23 skal fortolkes således, at bestemmelsen i tilfælde, hvor en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold henhørende under denne artikels anvendelsesområde ophæves, pålægger medlemsstaterne at garantere arbejdstageren samme ret til en økonomisk erstatning fra arbejdsgiveren, som denne kan gøre gældende, når arbejdsgiveren ulovligt ophæver arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet, eller som denne i hvert fald kan gøre krav på i opsigelsespe-

rioden, som arbejdsgiveren i henhold til gældende national ret skal overholde, hvis arbejdskontrakten ophæves af en retmæssig og væsentlig grund.

21 I denne henseende ønsker den forelæggende ret også oplyst, hvilken betydning det har, at arbejdsgiveren kun — som omhandlet i artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 — har overholdt den kollektive overenskomst, som forpligtede overdrageren og garanterede arbejdstageren de bedste arbejdsvilkår, indtil denne overenskomst udløb, idet forringelsen af arbejdsvilkårene efter den forelæggende rets opfattelse var en følge af udløbet heraf.

Princippet om, at arbejdsgiveren er forpligtet til at yde erstatning

22 Det fremgår af ordlyden af artikel 4, stk. 2, i direktiv 2001/23, at der opstilles en regel, som pålægger arbejdsgiveren ansvaret for, at arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet ophæves, uanset hvem der formelt ophæver kontrakten eller forholdet. Denne bestemmelse præciserer derimod ikke de retlige følger heraf. Der er således ikke fastsat nogen forpligtelse for medlemsstaterne til at garantere arbejdstagerne en vis erstatningsordning og dermed heller ikke en forpligtelse til at sikre, at denne ordnings vilkår er de samme som dem, arbejdstagerne kan drage fordel af, hvis arbejdsgiveren ulovligt ophæver arbejdskontrakten, eller som de kan drage fordel af i den opsigelsesperiode, som arbejdsgiveren skal overholde.

23 Dette er i overensstemmelse med formålet med direktiv 2001/23, som kun tilsigter en delvis harmonisering af det pågældende område, idet det i det væsentlige bestemmer, at den beskyttelse, som arbejdstagerne har i henhold til de forskellige medlemsstaters egen lovgivning, også skal gælde i tilfælde, hvor virksomheden overføres. Det tilsigter derimod ikke at indføre en ensartet beskyttelse for hele Det Europæiske Fællesskab på grundlag af fælles kriterier. Direktiv 2001/23 kan derfor kun påberåbes med henblik på

at sikre, at arbejdstageren opnår samme beskyttelse i forhold til erhververen, som han havde i forhold til overdrageren i henhold til vedkommende medlemsstats retsregler (dom af 6.11.2003, sag C-4/01, Martin m.fl., Sml. I, s. 12859, præmis 41).

24 Desuden følger det udtrykkeligt af begrundelsen for forslaget til direktiv 77/187 (KOM (74) 351), at selv om arbejdsgiveren skal anses for ansvarlig for arbejdstagerens ophævelse af sin arbejdskontrakt, skal de retlige følger heraf, såsom erstatning eller skadeserstatning, vurderes i medfør af medlemsstaternes love og administrative bestemmelser.

25 Under disse omstændigheder kan artikel 4, stk. 2, i direktiv 2001/23 ikke anses for implicit at have fastsat et ensartet niveau for arbejdstagerbeskyttelse, der går ud over den heri fastsatte regel om ansvarsfordeling. Heraf følger navnlig, at denne bestemmelse ikke fastsætter de økonomiske følger af, at ophævelsen af arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet tilskrives arbejdsgiveren under de ovennævnte omstændigheder. Disse følger skal dermed fastsættes i hver enkelt medlemsstat under hensyntagen til de nationale bestemmelser, der finder anvendelse på området.

26 Det skal imidlertid bemærkes, at selv om medlemsstaterne har adgang til at vælge de fremgangsmåder og midler, der skal sikre direktivets gennemførelse, berører denne adgang ikke forpligtelsen for hver medlemsstat, som direktivet retter sig til, til inden for sin nationale retsorden at træffe alle foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre direktivet fuld virkning i overensstemmelse med dets formål (jf. dom af 10.4.1984, sag 14/83, von Colson og Kamann, Sml. s. 1891, præmis 15, og af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2483, præmis 40).

27 Den pligt for medlemsstaterne, der følger af et direktiv, til at virkeliggøre dets mål, og pligten i medfør af artikel 10 EF til at træffe alle almindelige eller særlige foranstaltninger for at sikre opfyldelsen af denne pligt, påhviler alle medlemsstaternes myndigheder, herunder også domstolene inden for deres kompetence (jf. dommen i sagen von Colson og Kamann, præmis 26, og Impact-dommen, præmis 41).

28 Det skal i denne forbindelse påpeges, at direktiv 2001/23 har til formål at sikre, at arbejdstagernes rettigheder opretholdes, når virksomheden skifter indehaver, idet arbejdstagerne kan forblive ansat i virksomheden under den nye indehaver på de vilkår, der er aftalt med overdrageren (jf. bl.a. dom af 10.2.1988, sag 324/86, Tellerup, den såkaldte »Daddy's Dance Hall«-dom, Sml. s. 739, præmis 9, og af 9.3.2006, sag C-499/04, Werhof, Sml. I, s. 2397, præmis 25).

29 Det nævnte direktiv forfølger også dette formål videre, idet det holder erhververen ansvarlig for ophævelsen af arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet i tilfælde af en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene, der har tilknytning til overførslen af virksomheden, og følgerne af dette ansvar reguleres af gældende national ret.

30 På baggrund af ovenstående skal artikel 4, stk. 2, i direktiv 2001/23 fortolkes således, at i tilfælde af at en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold ophæves, fordi betingelserne for anvendelsen af denne bestemmelse er opfyldte, og uanset om erhververen har tilsidesat nogen af sine forpligtelser i henhold til direktivet, påhviler det ikke medlemsstaterne at garantere arbejdstageren samme ret til en økonomisk erstatning fra arbejdsgiveren, som denne kan gøre gældende, når arbejdsgiveren ulovligt ophæver arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet. Imidlertid skal den nationale retsinstans inden for rammerne af sin kompetence sikre, at erhververen i det mindste bærer de følger, som er fastsat i gældende national ret, når arbejdsgiveren er ansvarlig for ophævelsen af arbejdskon-

trakten eller arbejdsforholdet, såsom udbetaling af løn og andre ydelser, der i henhold til national ret svarer til den opsigelsesperiode, som arbejdsgiveren skal overholde.

Rækkevidden af artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23

31 Som nævnt i denne doms præmis 21, ønsker den forelæggende ret erhververens adfærd i hovedsagen belyst i forhold til artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23, eftersom denne ikke har overholdt metalindustriens kollektivaftale indtil dens udløb, og at udløbet heraf var sammenfaldende med overførslen af virksomheden.

32 Det følger af denne bestemmelse, at erhververen efter virksomhedsoverførslen skal opretholde de løn- og arbejdsvilkår, som ifølge en kollektiv overenskomst gjaldt for overdrageren, indtil overenskomsten opsiges eller udløber, eller en anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning.

33 Bestemmelsen har således til formål — uanset overførslen af virksomheden — at sikre opretholdelsen af alle arbejdsvilkårene i overensstemmelse med viljen hos de kontraherende parter til den kollektive overenskomst. Samme bestemmelse kan derimod ikke fravige disse parters vilje, således som den er kommet til udtryk i den kollektive overenskomst. Hvis de kontraherende parter har aftalt ikke at garantere visse arbejdsvilkår ud over en fastsat dato, kan artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 således ikke pålægge erhververen en forpligtelse til at overholde vilkårene efter den aftalte udløbsdato for den kollektive overenskomst, eftersom denne overenskomst ikke længere er gældende efter denne dato.

34 Heraf følger, at artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 ikke pålægger erhververen at garantere opretholdelsen af de med overdrageren aftalte arbejdsvilkår efter udløbet af den kollektive overenskomst, uanset at denne dato er sammenfaldende med tidspunktet for overførslen af virksomheden.

35 Under disse omstændigheder skal de præjudicielle spørgsmål besvares med, at artikel 4, stk. 2, i direktiv 2001/23 skal fortolkes således, at i tilfælde af, at en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold ophæves, fordi betingelserne for anvendelsen af denne bestemmelse er opfyldte, og uanset om erhververen har tilsidesat nogen af sine forpligtelser i henhold til direktivet, påhviler det ikke medlemsstaterne at garantere arbejdstageren samme ret til en økonomisk erstatning fra arbejdsgiveren, som denne kan gøre gældende, når arbejdsgiveren ulovligt ophæver arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet. Imidlertid skal den nationale retsinstans inden for rammerne af sin kompetence sikre, at erhververen i det mindste bærer de følger, som er fastsat i gældende national ret, når arbejdsgiveren er ansvarlig for ophævelsen af arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet, såsom udbetaling af løn og andre ydelser, der i henhold til national ret svarer til den opsigelsesperiode, som arbejdsgiveren skal overholde.

36 Det påhviler den forelæggende ret at tage stilling til tvisten i hovedsagen under hensyntagen til fortolkningen af artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23, hvorefter opretholdelsen af arbejdsvilkår, som er aftalt i en kollektiv overenskomst, som udløber på datoen for overførslen af virksomheden, ikke er garanteret efter denne dato.

Sagens omkostninger

37 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens

omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, der er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Fjerde Afdeling) for ret:

Artikel 4, stk. 2, i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter skal fortolkes således, at i tilfælde af, at en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold ophæves, fordi betingelserne for anvendelsen af denne bestemmelse er opfyldte, og uanset om erhververen har tilsidesat nogen af sine forpligtelser i henhold til direktivet, påhviler det ikke medlemsstaterne at garantere arbejdstageren samme ret til en økonomisk erstatning fra arbejdsgiveren, som denne kan gøre gældende, når arbejdsgiveren ulovligt ophæver arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet. Imidlertid skal den nationale retsinstans inden for rammerne af sin kompetence sikre, at erhververen i det mindste bærer de følger, som er fastsat i gældende national ret, når arbejdsgiveren er ansvarlig for ophævelsen af arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet, såsom udbetaling af løn og andre ydelser, der i henhold til national ret svarer til den opsigelsesperiode, som arbejdsgiveren skal overholde.

Det påhviler den forelæggende ret at tage stilling til situationen i hovedsagen under hensyntagen til fortolkningen af artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23, hvorefter opretholdelsen af arbejdsvilkår, som er aftalt i en kollektiv overenskomst, som udløber på datoen for overførslen af virksomheden, ikke er garanteret efter denne dato.

Underskrifter