DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 27 november 2008 *

I mål C-396/07,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Korkein oikeus (Finland) genom beslut av den 24 augusti 2007, som inkom till domstolen den 27 augusti 2007, i målet

Mirja Juuri

mot

Fazer Amica Oy,

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden K. Lenaerts samt domarna T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis och J. Malenovský (referent),

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

* Rättegångsspråk: finska.

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Finlands regering, genom J. Himmanen, i egenskap av ombud,

— Ungerns regering, genom J. Fazekas, R. Somssich och K. Borvölgyi, samtliga i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. Huttunen och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 4 september 2008 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 4.2 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 Mirja Juuri och hennes tidigare arbetsgivare, Fazer Amica Oy (nedan kallad Amica), rörande den sistnämndas beslut att inte bevilja klaganden i målet vid den nationella domstolen ersättning av olika slag, med anledning av att hennes anställningsavtal upphörde efter en övergång av företag.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Genom direktiv 2001/23 kodifieras 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).

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

”Efter överlåtelsen[*] 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. [* I överensstämmelse med andra språkversioner av direktivet används i stället för uttrycket ”överlåtelse” nedan uttrycket ”övergång”. *Ö.a.*]

…”

5 I artikel 4.2 i samma direktiv föreskrivs följande:

”Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör därför att [övergången] medför en väsentlig förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses ansvarig för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphörde.”

6 Den sistnämnda bestämmelsen har samma lydelse som artikel 4.2 i direktiv 77/187, i dess lydelse enligt direktiv 98/50.

Den nationella lagstiftningen

7 I 6 § i 7 kap i lag 55/2001 om arbetsavtal (Työsopimuslaki (55/2001)) av den 26 januari 2001 (nedan kallad arbetsavtalslagen), genom vilken artikel 4.2 i direktiv 2001/23 har införlivats med finländsk rätt, föreskrivs följande:

”Om ett arbetsavtal[*] upphävs på grund av att arbetstagarens anställningsvillkor försämras avsevärt till följd av överlåtelse av rörelse[*], anses arbetsgivaren vara ansvarig för att anställningsförhållandet upphör.” [*Nedan används i enlighet med språkbruket i Sverige uttrycken ”anställningsavtal” i stället för ”arbetsavtal” samt ”övergång av företag” i stället för ”överlåtelse av rörelse”. *Ö.a.*]

8 I 2 § i 12 kap i samma lag föreskrivs att en arbetstagare har rätt till ersättning för ogrundat upphävande av anställningsavtal. Enligt denna bestämmelse ska en arbetsgivare som i strid med grunderna i denna lag har upphävt ett anställningsavtal

föreläggas att betala ersättning. Arbetsgivaren kan dessutom föreläggas att betala ersättning om arbetstagaren själv hade rätt att häva anställningsavtalet.

9 Arbetstagaren saknar däremot rätt till ersättning enligt 2 § i 12 kap i arbetsavtalslagen när arbetsgivaren har upphävt anställningsavtalet på objektiva och väsentliga grunder. Även i detta fall uppbär arbetstagaren emellertid lön och andra förmåner under uppsägningstiden.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

10 Mirja Juuri hade sedan den 5 april 1994 arbetat i Rautaruukki Oys (nedan kallat Rautaruukki) personalmatsal i Hämeenlinna. Kollektivavtalet för metallindustrin tillämpades på anställningsförhållandet.

11 Den 31 januari 2003, vilket var den sista dagen då kollektivavtalet för metallindustrin var giltigt, övertog Amica verksamheten i personalmatsalen i Hämeenlinna från Rautaruukki. Amica informerade Mirja Juuri om att det för Amica bindande kollektivavtalet för arbetstagare i hotell- och restaurangbranschen skulle tillämpas på hennes anställningsförhållande från den 1 februari 2003. Mirja Juuri krävde emellertid att kollektivavtalet för metallindustrin skulle tillämpas på hennes anställningsförhållande även i fortsättningen. När Amica inte accepterade detta hävde Mirja Juuri anställningsavtalet den 19 februari 2003 med omedelbar verkan.

12 Mirja Juuri väckte därefter talan vid Helsingin käräjäoikeus (Helsingfors domstol i första instans) och yrkade att Amica skulle förpliktas att betala ersättning motsvarande hennes lön under fyra månader, semesterersättning för uppsägningstiden och ersättning motsvarande 14 månadslöner för brott mot anställningsavtalet.

13 Talan grundade sig i första hand på 2 § i 12 kap i arbetsavtalslagen. Enligt Mirja Juuri medförde tillämpningen av kollektivavtalet för arbetstagare i hotell- och restaurangbranschen att hennes lön sjönk med 300 euro i månaden. Hon tvingades dessutom att förflytta sig mellan olika arbetsplatser tillhörande Amica. Övergången av företaget hade därmed resulterat i att hennes arbetsvillkor väsentligt försämrades. Enligt Mirja Juuri är Amica därför, i enlighet med 6 § i 7 kap i arbetsavtalslagen, ansvarigt för att anställningsförhållandet upphörde.

14 Amica har bestritt Mirja Juuris yrkanden. Amica anser inte att det var ansvarigt för att anställningsförhållandet upphörde eller att det, av vårdslöshet eller avsiktligt, åsidosatte anställningsavtalet eller arbetsavtalslagen. Amica ansvarar följaktligen inte för de skador som anställningsavtalets upphörande gav upphov till.

15 Helsingin käräjäoikeus ogillade Mirja Juuris talan den 11 februari 2005. Enligt den nationella domstolen kan 6 § i 7 kap i arbetsavtalslagen inte tolkas så att den kompletterar bestämmelserna om ersättning för skada i nämnda lag genom att utgöra en ny grund för skadeståndskrav från arbetstagare. Mirja Juuri saknade således enligt den nationella domstolen rätt till den ersättning som hon krävde med hänvisning till denna bestämmelse. Amica hade inte heller åsidosatt någon av sina skyldigheter.

16 Helsingin hovioikeus (Helsingfors domstol i andra instans) fastställde denna dom. Mirja Juuri överklagade Helsingin hovioikeus dom till Korkein oikeus. Till stöd för överklagandet gjorde hon gällande att syftet med direktiv 2001/23 är att skapa ett ansvar för arbetsgivaren gentemot arbetstagaren när anställningsförhållandet har upphört till följd av väsentliga förändringar i detsamma. Detta gäller även när arbetsgivaren, såsom i målet vid den nationella domstolen, på det sätt som avses i artikel 3.3 i nämnda direktiv, förvisso har tillämpat det kollektivavtal som överlåtaren var bunden av, och som tillförsäkrade arbetstagarna bättre arbetsvillkor, till dess att avtalets giltighetstid löpte ut.

17 Korkein oikeus konstaterar att en sådan tolkning innebär att en arbetsgivare kan vara skyldig att betala ersättning för skada som har drabbat en arbetstagare som har hävt sitt anställningsavtal trots att arbetsgivaren på alla sätt har agerat korrekt, såväl med beaktande av tillämpliga bestämmelser som med beaktande av de kollektivavtal av vilka arbetsgivaren är bunden.

18 Om denna tolkning är korrekt anser Korkein oikeus att det är nödvändigt att ta ställning till om ersättningen till arbetstagaren ska utges med stöd av 2 § i 12 kap i arbetsavtalslagen, enligt vilken ersättningen högst ska motsvara 24 månaders lön, eller om ersättningen mer eller mindre ska motsvara den ersättning som ska utges av en arbetsgivare som har upphävt anställningsavtalet på objektiva och väsentliga grunder, det vill säga en ersättning motsvarande arbetstagarens lön under uppsägningstiden på fyra månader och semesterersättning för samma tid.

19 Under dessa omständigheter beslutade Korkein oikeus att vilandeförklara målet och hänskjuta följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Ska artikel 4.2 i direktiv 2001/23 tolkas så, att en medlemsstat är skyldig att i lag garantera en arbetstagare som själv säger upp sitt anställningsavtal med anledning av att en övergång av företag har medfört avsevärt försämrade arbetsvillkor samma rätt till ekonomisk ersättning från arbetsgivaren som när det rör sig om ett rättsstridigt upphävande av anställningsavtalet från arbetsgivarens sida, i en situation i vilken arbetsgivaren, i enlighet med artikel 3.3 i nämnda direktiv, har tillämpat det kollektivavtal som överlåtaren var bunden av och som tillförsäkrade arbetstagarna bättre arbetsvillkor, endast till dess att avtalets giltighetstid löpte ut, vilket orsakade försämringen av arbetsvillkoren?

2. Om arbetsgivarens ansvar i den mening som avses i direktiv 2001/23 inte är så omfattande som anges i fråga 1, ska arbetsgivaren likväl anses vara skyldig att, exempelvis, utge lön och andra förmåner som är hänförliga till den uppsägningstid som arbetsgivaren ska iaktta?”

Prövning av tolkningsfrågorna

20 Den nationella domstolen har ställt sina frågor, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 4.2 i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att medlemsstaterna är skyldiga att, i en situation där anställningsavtalets eller anställningsförhållandets upphörande omfattas av tillämpningsområdet för denna artikel, garantera arbetstagare samma rätt till ekonomisk ersättning från arbetsgivaren som när det rör sig om ett rättsstridigt upphävande av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet från arbetsgivarens sida, eller åtminstone samma rätt till ersättning som arbetstagaren kan göra gällande under den uppsägningstid som arbetsgivaren är skyldig att respektera

enligt tillämplig nationell rätt, när arbetsgivaren har upphävt anställningsavtalet på objektiva och väsentliga grunder.

21 Den nationella domstolen frågar sig även vilken betydelse det har att arbetsgivaren, i enlighet med artikel 3.3 i direktiv 2001/23, har tillämpat det kollektivavtal som överlåtaren var bunden av, och som tillförsäkrade arbetstagarna bättre arbetsvillkor, endast till dess att avtalets giltighetstid löpte ut, vilket enligt den nationella domstolen orsakade försämringen av arbetsvillkoren.

Principen om arbetsgivarens skyldighet att betala ekonomisk ersättning

22 Av lydelsen av artikel 4.2 i direktiv 2001/23 följer att arbetsgivaren bär ansvaret för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör, oberoende av vilken part som formellt ligger bakom upphävandet. De rättsliga följderna av detta preciseras däremot inte i nämnda bestämmelse. I bestämmelsen anges således inte att medlemsstaterna är skyldiga att garantera arbetstagare ett visst ersättningssystem, och följaktligen inte heller att garantera att samma ersättningsvillkor tillämpas som när det rör sig om ett rättsstridigt upphävande av anställningsavtalet från arbetsgivarens sida eller de villkor som de kan göra gällande under den uppsägningstid som arbetsgivaren ska iaktta.

23 Detta överensstämmer med direktivets syfte, vilket endast är att åstadkomma en partiell harmonisering på det aktuella området, i huvudsak genom att utsträcka det skydd som medlemsstaternas egna rättsregler oberoende av varandra garanterar arbetstagarna, till att gälla också vid övergång av företag. Syftet med direktivet är inte att på grundval av gemensamma kriterier införa en enhetlig skyddsnivå för hela Europeiska gemenskapen. Direktiv 2001/23 kan således endast åberopas för att säkerställa att en berörd arbetstagare skyddas enligt den berörda medlemsstatens rättsregler i sitt förhållande till

förvärvaren på samma sätt som arbetstagaren skyddades i förhållande till överlåtaren (dom av den 6 november 2003 i mål C-4/01, Martin m.fl., REG 2003, s. I-12859, punkt 41).

24 Av redogörelsen för skälen till förslaget till direktiv 77/187 (KOM (74) 351) följer dessutom uttryckligen att om arbetstagaren anses ha upphävt anställningsavtalet av skäl som aktualiserar arbetsgivarens ansvar ska de rättsliga konsekvenserna härav, såsom ersättning eller skadestånd, bedömas i enlighet med medlemsstaternas lagar och andra författningar.

25 Under dessa omständigheter kan det inte anses att artikel 4.2 i direktiv 2001/23 på ett underförstått sätt innebär att en enhetlig skyddsnivå för arbetstagare fastställs, vilken går utöver den ansvarsregel som föreskrivs i artikeln. Av detta följer bland annat att de ekonomiska följderna av att ansvaret för upphävandet av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under ovannämnda omständigheter läggs på arbetsgivaren inte föreskrivs i nämnda bestämmelse. Dessa följder måste därför fastställas av varje medlemsstat, på grundval av tillämpliga nationella bestämmelser på området.

26 Det ska emellertid erinras om att friheten att välja form och tillvägagångssätt för att säkerställa ett direktivs genomförande inte inverkar på skyldigheten för varje medlemsstat till vilken direktivet är riktat att, inom sin nationella rättsordning, vidta alla de åtgärder som är nödvändiga för att säkerställa att direktivet får full verkan i överensstämmelse med det syfte som det eftersträvar (se dom av den 10 april 1984 i mål 14/83, von Colson och Kamann, REG 1984, s. 1891, punkt 15; svensk specialutgåva, volym 7, s. 577, och av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, REG 2008, s. I-2483, punkt 40).

27 Medlemsstaternas skyldighet att uppnå det resultat som föreskrivs i ett direktiv och deras förpliktelser enligt artikel 10 EG att vidta alla lämpliga åtgärder, både allmänna och särskilda, för att säkerställa att denna skyldighet fullgörs, åligger alla myndigheter i medlemsstaterna, även domstolarna inom ramen för deras behörighet (se domarna i de ovannämnda målen von Colson och Kamann, punkt 26, och Impact, punkt 41).

28 Det ska erinras om att syftet med direktiv 2001/23 är att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare genom att göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren (se bland annat dom av den 10 februari 1988 i mål 324/86, Tellerup, kallat Daddy's Dance Hall, REG 1988, s. 739, punkt 9, svensk specialutgåva, volym 9, s. 357, och av den 9 mars 2006 i mål C-499/04, Werhof, REG 2006, s. I-2397, punkt 25).

29 Direktivet går ytterligare ett steg i strävan att uppnå detta syfte genom att hålla förvärvaren ansvarig för upphävandet av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet vid väsentliga förändringar av arbetsvillkoren som är kopplade till övergången av företaget. Följderna av detta ansvar regleras genom tillämplig nationell rätt.

30 Med beaktande av vad som har anförts ovan ska artikel 4.2 i direktiv 2001/23 tolkas så att, när det rör sig om ett upphävande av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som uppfyller samtliga villkor för tillämpningen av denna bestämmelse och oberoende av om förvärvaren på något sätt har åsidosatt sina skyldigheter enligt nämnda direktiv, är medlemsstaterna enligt denna artikel inte skyldiga att garantera arbetstagaren samma rätt till ekonomisk ersättning från förvärvaren som när det rör sig om ett rättsstridigt upphävande av anställningsavtalet eller av anställningsförhållandet från arbetsgivarens sida. Den nationella domstolen är emellertid skyldig att inom ramen för sin behörighet garantera att förvärvaren under sådana omständigheter åtminstone ansvarar för de följder som föreskrivs i de nationella bestämmelser som är tillämpliga på ett upphävande av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet från arbetsgivarens

sida, såsom utbetalning av lön och andra, motsvarande, förmåner som, enligt nämnda bestämmelser, gäller under den uppsägningstid som arbetsgivaren är skyldig att iaktta.

Omfattningen av artikel 3.3 i direktiv 2001/23

31 Såsom nämns i punkt 21 i förevarande dom frågar sig den nationella domstolen i förevarande mål vilken betydelse det har, med hänsyn till artikel 3.3 i direktiv 2001/23, att förvärvaren endast tillämpade kollektivavtalet för metallindustrin till dess att avtalets giltighetstid löpte ut och att detta sammanföll med tidpunkten för övergången av företaget.

32 Enligt denna bestämmelse ska förvärvaren efter övergången av företaget vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor, och så fram till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller, ytterligare, till dess att ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

33 Syftet med nämnda bestämmelse är således att samtliga arbetsvillkor ska fortsätta att tillämpas i enlighet med de önskemål som parterna till kollektivavtalet har gett uttryck för, och detta oberoende av övergången av företaget. Nämnda bestämmelse kan däremot inte avvika från nämnda parters önskemål, såsom de kommit till uttryck i kollektivavtalet. Om avtalsparterna har kommit överens om att vissa arbetsvillkor endast ska garanteras till och med ett visst datum, kan förvärvaren följaktligen inte med stöd av artikel 3.3 i direktiv 2001/23 åläggas att iaktta dessa arbetsvillkor efter det att kollektivavtalet har upphört att gälla. Nämnda avtal är nämligen inte längre giltigt efter detta datum.

34 Av detta följer att förvärvaren enligt artikel 3.3 i direktiv 2001/23 inte är skyldig att garantera att de arbetsvillkor som har avtalats med överlåtaren fortsätter att gälla efter det att kollektivavtalet har upphört att gälla, trots att detta sammanfaller med tidpunkten för övergången av verksamheten.

35 Under dessa omständigheter ska tolkningsfrågorna besvaras på följande sätt: Artikel 4.2 i direktiv 2001/23 ska tolkas så att, när det rör sig om ett upphävande av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som uppfyller samtliga villkor för tillämpningen av denna bestämmelse och oberoende av om förvärvaren på något sätt har åsidosatt sina skyldigheter enligt nämnda direktiv, är medlemsstaterna enligt denna artikel inte skyldiga att garantera arbetstagaren samma rätt till ekonomisk ersättning från förvärvaren som när det rör sig om ett rättsstridigt upphävande av anställningsavtalet eller av anställningsförhållandet från arbetsgivarens sida. Den nationella domstolen är emellertid skyldig att inom ramen för sin behörighet garantera att förvärvaren under sådana omständigheter åtminstone ansvarar för de följder som föreskrivs i de nationella bestämmelser som är tillämpliga på ett upphävande av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet från arbetsgivarens sida, såsom utbetalning av lön och andra motsvarande förmåner som, enligt nämnda bestämmelser, gäller under den uppsägningstid som arbetsgivaren är skyldig att iaktta.

36 Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma situationen i det aktuella målet med beaktande av tolkningen av bestämmelsen i artikel 3.3 i direktiv 2001/23, enligt vilken arbetsvillkor i löpande kollektivavtal som löper ut vid tidpunkten för övergången av företaget inte garanteras efter detta datum.

Rättegångskostnader

37 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 (fjärde avdelningen) följande:

Artikel 4.2 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, när det rör sig om ett upphävande av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som uppfyller samtliga villkor för tillämpningen av denna bestämmelse och oberoende av om förvärvaren på något sätt har åsidosatt sina skyldigheter enligt nämnda direktiv, är medlemsstaterna enligt denna artikel inte skyldiga att garantera arbetstagaren samma rätt till ekonomisk ersättning från förvärvaren som när det rör sig om ett rättsstridigt upphävande av anställningsavtalet eller av anställningsförhållandet från arbetsgivarens sida. Den nationella domstolen är emellertid skyldig att inom ramen för sin behörighet garantera att förvärvaren under sådana omständigheter åtminstone ansvarar för de följder som föreskrivs i de nationella bestämmelser som är tillämpliga på ett upphävande av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet från arbetsgivarens sida, såsom utbetalning av lön och andra motsvarande förmåner som, enligt nämnda bestämmelser, gäller under den uppsägningstid som arbetsgivaren är skyldig att iaktta.

Det ankommer på den nationella domstolen att bedöma situationen i det aktuella målet med beaktande av tolkningen av bestämmelsen i artikel 3.3 i direktiv 2001/23, enligt vilken arbetsvillkor i löpande kollektivavtal som löper ut vid tidpunkten för övergången av företaget inte garanteras efter detta datum.

Underskrifter