DOMSTOLENS DOM
av den 16 december 1992*

I förenade målen C-132/91, C-138/91 och C-139/91

har Arbeitsgericht Bamberg (mål C-132/91) och Arbeitsgericht Hamburg (mål C-138/91 och C-139/91) (Förbundsrepubliken Tyskland) till domstolen gett in begäran om förhandsavgörande enligt artikel 177 i EEG-fördraget i de mål som pågår vid de nationella domstolarna mellan

Grigorios Katsikas

och

Angelos Konstantinidis,

mellan

Uwe Skreb

och

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH,

samt mellan

Günther Schroll

och

PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH.

* Rättegångsspråk: tyska.

Begäran avser tolkningen av artiklarna 3.1 och 7 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 nr L 61, s. 26, fransk version; svensk specialutgåva del 05, volym 02).

DOMSTOLEN

sammansatt av ordföranden O. Due, avdelningsordförandena C. N. Kakouris, G. C. Rodríguez Iglesias och M. Zuleeg samt domarna R. Joliet, J. C. Moitinho de Almeida och F. Grévisse,

generaladvokat: W. Van Gerven,
justitiesekreterare: byrådirektören L. Hewlett,

som beaktat de skriftliga yttrandena

— i mål C-138/91 och C-139/91, från sökandena i målet vid den nationella domstolen genom advokaten Klaus Bertelsmann, Hamburg,

— i mål C-138/91 och C-139/91, från den tyska regeringen genom Ernst Röder, Ministerialrat vid förbundsekonomiministeriet, i egenskap av ombud,

— i mål C-132/91, från den tyska regeringen genom Ernst Röder och Joachim Karl, Regierungsdirektor vid samma ministerium, båda i egenskap av ombud,

— i samtliga mål, från kommissionen genom Karen Banks och Bernd Langeheine, båda vid rättstjänsten och i egenskap av ombud,

som beaktat förhandlingsrapporten,

som vid sammanträde den 7 oktober 1992 hört de muntliga yttrandena från sökandena i målet vid den nationella domstolen, Uwe Skreb och Günther Schroll, från PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nfl. GmbH, företrätt av advokaten Manfred Confurius, Hamburg, samt från kommissionen och

som hört generaladvokatens förslag till avgörande vid sammanträde den 10 november 1992

meddelar följande

dom

1 Genom beslut av den 7 maj 1991, som inkom till domstolen den 22 maj 1991, har Arbeitsgericht Bamberg (Kammer Coburg) i enlighet med artikel 177 i EEG-fördraget i mål C-132/91 ställt fyra frågor om tolkningen av artiklarna 3.1 och 7 i rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om skydd för arbetstagarnas rättigheter vid överlåtelse av företag, verksamheter eller delar av verksamheter (EGT nr L 61, s. 26, hädanefter direktivet).

2 Genom beslut av den 4 april 1991, som inkom till domstolen den 27 maj 1991, har Arbeitsgericht Hamburg i enlighet med artikel 177 i EEG-fördraget i förenade målen C-138/91 och C-139/91 ställt två identiska frågor, om tolkningen av artikel 7 i direktivet.

3 De frågor som ställts av Arbeitsgericht Bamberg har väckts inom ramen för en tvist mellan Grigorios Katsikas och dennes f.d. arbetsgivare Angelos Konstantinidis angående betalning av viss lön avseende den period som föregick uppsägningen av den förstnämnde den 26 juni 1990.

4 Det framgår av handlingarna i akten att Katsikas var anställd i en restaurang som drevs av Konstantinidis och som den sistnämnde från och med den 2 april 1990 arrenderade ut i andra hand till en person vid namn Mitossis. I avtalet om andrahandsarrende åtog sig Mitossis bl.a. att från Konstantinidis överta alla skyldigheter som hade med driften av restaurangen att göra och i synnerhet dem som rörde utbetalning av löner och lönetillägg.

5 Katsikas vägrade att arbeta för Mitossis, varför han den 26 juni 1990 sades upp av Konstantinidis.

6 Vid Arbeitsgericht Bamberg gjorde Konstantinidis gällande att han alltsedan den 2 april 1990 inte var Katsikas arbetsgivare, eftersom han vid denna tidpunkt hade upplåtit företaget till Mitossis. Han hävdade att han under dessa förhållanden inte kunde dras inför den nationella domstolen i egenskap av svarande.

7 Arbeitsgericht Bamberg har med anledning härav beslutat att till domstolen ställa följande frågor:

"1. Är det enligt 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, möjligt för en arbetstagare som är anställd hos överlåtaren vid tidpunkten för en överlåtelse enligt artikel 1.1 i direktiv 77/187 att motsätta sig att överlåtarens rättigheter och skyldigheter överförs till förvärvaren och på så sätt *hindrar* nämnda överlåtelse från att äga rum.

2. Vid nekande svar på den första frågan:

Utgör en sådan i en medlemsstats rättssystem ingående rätt att motsätta sig att överlåtarens rättigheter och skyldigheter överförs en bestämmelse som är gynnsammare för arbetstagarna i den mening som avses i artikel 7 i direktiv 77/187?

3. Vid jakande svar på den andra frågan:

Skall artikel 7 i direktiv 77/187 tolkas på så sätt att det måste vara fråga om *uttryckliga* (gynnsammare) lagar eller andra författningar?

4. Vid nekande svar på den tredje frågan:

Skall artikel 7 i direktiv 77/187 tolkas på så sätt att medlemsstaternas dömande organ genom tolkning av nationella lagar och andra författningar kan ge upphov till regler som är gynnsammare för arbetstagarna i den mening som avses i artikeln?"

8 De av Arbeitsgericht Hamburg ställda frågorna har väckts inom ramen för tvister mellan å ena sidan Uwe Skreb (mål C-138/91) och Günther Schroll (mål C-139/91) och å andra sidan dessas arbetsgivare, bolaget PCO Stauereibetrieb Paetz (hädanefter PCO), på grund av uppsägning av de förstnämnda.

9 Skreb och Schroll sades upp av PCO efter att ha motsatt sig att deras anställningsförhållanden övergick till bolaget Carl Tiedemann, till vilket PCO hade överlåtit sin avdelning för "lastning och lossning" där de berörda huvudsakligen var sysselsatta.

10 Vid Arbeitsgericht Hamburg gjorde de båda arbetstagarna bl.a. gällande att de enligt artikel 613 a i Bürgerliches Gesetzbuch (hädanefter BGB), såsom denna tolkats i Bundesarbeitsgerichts rättspraxis, hade rätt att motsätta sig att deras anställningsförhållande övergick till förvärvaren. Som svar härpå anförde PCO att en sådan rätt skulle strida mot de bestämmelser i direktivet enligt vilka anställningsförhållandet automatiskt skall övergå till den nya arbetsgivaren.

11 Arbeitsgericht Hamburg fann att i enlighet med Bundesarbeitsgerichts fasta rättspraxis i fråga om artikel 613 a i BGB gäller att "om en del av ett företag genom en rättshandling överlåtes till en ny ägare, utgör det förhållandet att en i den berörda företagsdelen anställd arbetstagare motsätter sig att hans anställningsförhållande övergår till förvärvaren hinder mot att så sker och anställningsförhållandet med överlåtaren fortsätter att gälla".

12 Arbeitsgericht Hamburg fann det tveksamt om Bundesarbeitsgerichts rättspraxis var förenlig med de bestämmelser i direktivet, särskilt artikel 7, som gör det möjligt för medlemsstaterna att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna.

13 Den nationella domstolen har därför i vart och ett av de två målen ställt följande fråga till domstolen:

"Utgör en arbetstagares rätt enligt nationell lagstiftning att motsätta sig att hans anställningsförhållande övergår till förvärvaren en bestämmelse som är gynnsammare för arbetstagarna i den mening som avses i artikel 7 i direktiv 77/187/EEG?"

14 För en utförligare redogörelse för omständigheterna i tvisterna vid den nationella domstolen, rättegångens förlopp och de till domstolen ingivna yttrandena hänvisas till förhandlingsrapporten. Handlingarna i dessa delar återges i det följande endast i den mån domstolens argumentation kräver det.

15 De frågor som ställts av Arbeitsgericht Hamburg och Arbeitsgericht Bamberg syftar i huvudsak till att få veta om artikel 3.1 eller 7 i direktivet gör det möjligt för en nationell domstol att tolka en nationell lagbestämmelse på så sätt att de arbetstagare som är anställda hos överlåtaren vid tidpunkten för en överlåtelse tillerkänns rätt att motsätta sig att deras anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren.

16 I frågorna från Arbeitsgericht Bamberg utvecklas och preciseras därvid den av Arbeitsgericht Hamburg i de båda målen C-138/91 och C-139/91 ställda frågan i dess olika aspekter. Frågorna kommer i det följande att prövas och besvaras gemensamt.

17 Frågorna ger i realiteten upphov till två olika frågeställningar.

18 Först och främst begär de hänskjutande domstolarna besked om huruvida artikel 3.1 i direktivet skall tolkas på så sätt att en arbetstagare som är anställd hos överlåtaren vid tidpunkten för en överlåtelse enligt artikel 1.1 i direktivet, inte kan motsätta sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren.

19 För det fall arbetstagaren i enlighet med artikel 3.1 i direktivet inte kan motsätta sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren, begär de nationella domstolarna därefter besked om huruvida artikel 7 i direktivet skall tolkas på så sätt att en domstolstolkning av en nationell lagbestämmelse, enligt vilken arbetstagarna har rätt att motsätta sig att deras anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren, är att betrakta som en sådan för arbetstagarna gynnsammare lag eller annan författning som anges i artikeln.

Artikel 3.1 i direktivet

20 Artikel 3.1 i direktivet har följande lydelse:

"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.

Medlemsstaterna får föreskriva att efter tidpunkten för överlåtelsen enligt artikel 1.1 – utöver förvärvaren – överlåtaren skall fortsätta att ansvara för förpliktelser som har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande."

21 I enlighet med domstolens fasta rättspraxis (se dom av den 25 juli 1991 i mål 362/89 D'Urso, punkt 9, Rec. s. I-4105) är direktivets syfte att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare och göra det möjligt för

dem att fortsätta sin anställning hos den nya arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren. De regler som är tillämpliga vid överlåtelse av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare är således avsedda att i arbetstagarnas intresse i högsta möjliga grad skydda de anställningsförhållanden som ingår i den överlåtna företagsenheten.

22 Som Arbeitsgericht Hamburg har framhållit i skälen till sina beslut, har domstolen i en dom av den 5 maj 1988 i mål 144/87 och 145/87 Berg, punkt 14 (Rec. s. 2559), slagit fast att artikel 3.1 i direktivet skall tolkas på så sätt att överlåtaren efter tidpunkten för överlåtelsen blott på grund av det faktum att överlåtelse skett är fri från sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller anställningsförhållandet – med förbehåll dock för medlemsstaternas möjlighet att föreskriva om solidariskt ansvar för överlåtaren och förvärvaren efter tidpunkten för överlåtelsen –, även om arbetstagarna vägrat ge sitt samtycke till överlåtelsen eller motsatt sig densamma.

23 I det målet hade Hoge Raad der Nederlanden till domstolen ställt en fråga om huruvida arbetstagarnas samtycke var nödvändigt för att överlåtaren skulle vara fri från sina skyldigheter enligt de anställningsavtal eller anställningsförhållanden i vilka han var part före överlåtelsen, när dessa anställningsavtal eller anställningsförhållanden övergick till den nya arbetsgivaren.

24 Den fråga som ställdes avsåg alltså enbart det fall då – till skillnad från det fall som åsyftas i den av de tyska domstolarna i föreliggande fall ställda frågan – arbetstagaren motsätter sig överlåtelsen av de skyldigheter som överlåtaren i enlighet med anställningsavtalet eller anställningsförhållandet hade gentemot honom före överlåtelsen, men däremot inte motsätter sig överföringen av anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

25 Kommissionen framhöll i sitt yttrande angående mål C-132/91 att domstolen i en dom av den 10 februari 1988 i mål 324/86 Tellerup ("Daddy's Dance Hall"), punkt 15 (Rec. s. 739), uttalat att det skydd som föreskrivs i direktivet inte kan avtalas bort av parterna i ett anställningsavtal.

26 I det målet hade Højesteret till domstolen ställt frågan om en arbetstagare kunde godta en ändring i anställningsförhållandet med den nya arbetsgivaren även om de nackdelar som blev följden för honom kompenserades av sådana fördelar att han totalt sett inte försattes i ett sämre läge.

27 Även den domen avsåg alltså ett fall som skiljer sig från de fall som i föreliggande fall åsyftas av de tyska domstolarna, dvs. fall där arbetstagaren, utan att motsätta sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren, godtar ändringar i det anställningsavtal eller anställningsförhållande som binder honom till den nya arbetsgivaren.

28 Vid besvarandet av Højesterets fråga framhöll domstolen i punkterna 14 och 15 i ovannämnda dom Daddy's Dance Hall att eftersom det skydd som arbetstagarna tillförsäkras genom direktivet är grundläggande och följaktligen inte kan avtalas bort av parterna i ett anställningsavtal, skall direktivets regler anses tvingande vilket innebär att det inte är tillåtet att göra avsteg ifrån dessa bestämmelser till arbetstagarnas nackdel. Domstolen drog därav den slutsatsen att de berörda arbetstagarna inte kunde avstå från sina rättigheter enligt direktivet och att det inte var tillåtet att ens med arbetstagarnas samtycke inskränka dessa rättigheter.

29 Domstolen har alltså i de båda ovannämnda domarna inte uttalat att artikel 3.1 i direktivet skall tolkas på så sätt att en arbetstagare inte kan motsätta sig en överföring av hans anställningsavtal eller anställningsförhållande.

30 Domstolen har tvärtom i en dom av den 11 juli 1985 i mål 105/84 Danmols Inventar, punkt 16 (Rec. s. 2639) slagit fast att det skydd som tillförsäkras genom direktivet saknar ändamål när den berörde själv, genom ett beslut som han har fattat av egen fri vilja, bestämmer sig för att efter överlåtelsen inte fortsätta anställningsförhållandet med den nya arbetsgivaren. I ett sådant fall är artikel 3.1 i direktivet inte tillämplig.

31 Även om en arbetstagare enligt direktivet - som endast innebär en partiell harmonisering på ifrågavarande område (se ovannämnda dom Daddy's Dance Hall, punkt 16) - har rätt att fortsätta sin anställning hos den nya arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren, kan direktivet inte tolkas på så sätt att arbetstagaren skulle vara skyldig att fortsätta sitt anställningsförhållande med förvärvaren.

32 En sådan skyldighet skulle strida mot en arbetstagares grundläggande rättigheter som bl.a. ger honom rätt att fritt välja sin arbetsgivare och enligt vilka han inte kan tvingas arbeta för en arbetsgivare som han inte själv har valt.

33 Härav följer att artikel 3.1 i direktivet inte utgör hinder mot en arbetstagares beslut att motsätta sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren och att således inte komma i åtnjutande av det skydd som direktivet ger honom.

34 I enlighet med vad domstolen har uttalat (punkt 12 i ovannämnda dom Berg) syftar direktivet emellertid inte till att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall fortsätta med överlåtaren i det fall där arbetstagaren inte önskar fortsätta sin anställning hos den nya arbetsgivaren.

35 Därav följer att direktivet inte innebär en skyldighet för medlemsstaterna att föreskriva att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall fortsätta med överlåtaren när arbetstagaren av egen fri vilja väljer att inte fortsätta anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med förvärvaren. I ett sådant fall ankommer det på medlemsstaterna att fastställa hur anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall tolkas.

36 Medlemsstaterna kan i sådana fall i synnerhet föreskriva att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall anses ha upphört antingen på grund av arbetstagaren eller på grund av arbetsgivaren. Medlemsstaterna kan även föreskriva att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall kvarstå med överlåtaren.

37 Svaret på den del av frågorna från Arbeitsgericht Bamberg och Arbeitsgericht Hamburg som gäller artikel 3.1 i direktivet blir alltså att nämnda artikel skall tolkas på så sätt att den inte utgör hinder mot att en arbetstagare som är anställd hos överlåtaren vid tidpunkten för en företagsöverlåtelse enligt artikel 1.1 i direktivet motsätter sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren. Medlemsstaterna har emellertid inte någon skyldighet enligt direktivet att, när en arbetstagare av egen fri vilja väljer att inte fortsätta anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med förvärvaren, föreskriva att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall fortsätta med överlåtaren. Direktivet utgör inte heller hinder däremot. I ett sådant fall ankommer det på medlemsstaterna att fastställa hur anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med överlåtaren skall tolkas.

Artikel 7 i direktivet

38 Frågorna från Arbeitsgericht Bamberg och Arbeitsgericht Hamburg gäller dels om med uttrycket "lagar eller andra författningar" i artikel 7 i direktivet även åsyftas de nationella domstolarnas tolkning av lagar eller andra författningar i nationell rätt, dels om en dylik tolkning enligt vilken en arbetstagare tillerkänns rätt att motsätta sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren, utgör en bestämmelse "som är gynnsammare för arbetstagarna" i den mening som avses i artikel 7 i direktivet.

39 Vad beträffar den första punkten skall erinras om domstolens fasta rättspraxis (se dom av den 16 april 1991 i mål C-347/89 Eurim-Pharm, punkt 15, Rec. s. I-1747), enligt vilken räckvidden av lagar och andra författningar skall bedömas med beaktande av de nationella domstolarnas tolkning av desamma.

40 Följaktligen skall med "lagar och andra författningar" enligt artikel 7 i direktivet avses en medlemsstats lagar och andra författningar såsom dessa tolkas av ifrågavarande stats domstolar.

41 Beträffande den andra punkten är det tillräckligt att framhålla dels att Arbeitsgericht Bamberg uttryckligen angett att den i det sammanhanget ställda frågan endast gäller under förutsättning att domstolen svarat jakande på frågan om artikel 3.1 i direktivet utgör hinder mot att arbetstagaren motsätter sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren, dels att det framgår av skälen till Arbeitsgerichts Hamburg beslut att domstolen i fråga vänt sig till domstolen enbart på grund av att den fann att artikel 3.1 utgjorde hinder mot arbetstagarens rätt att motsätta sig en sådan överföring.

42 Eftersom domstolen i punkt 37 i denna dom uttalat att artikel 3.1 i direktivet inte utgör hinder mot att en arbetstagare som är anställd hos överlåtaren motsätter sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren, saknas anledning att besvara frågorna om räckvidden av uttrycket "lagar och andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna" i artikel 7 i direktivet.

Rättegångskostnader

43 De kostnader som har förorsakats den tyska regeringen och Europeiska gemenskapernas kommission, som inkommit med yttrande till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN

– angående de frågor som genom beslut av den 7 maj 1991 förts vidare av Arbeitsgericht Bamberg och genom två beslut av den 4 april 1991 förts vidare av Arbeitsgericht Hamburg – följande dom:

1) **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 på så sätt att den inte utgör hinder mot att en arbetstagare som är anställd hos överlåtaren vid tidpunkten för en företagsöverlåtelse enligt artikel 1.1 i direktivet motsätter sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår till förvärvaren. Medlemsstaterna har emellertid inte någon skyldighet enligt direktivet att, när en arbetstagare av egen fri vilja väljer att inte fortsätta anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med förvärvaren, föreskriva att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall fortsätta med överlåtaren. Direktivet utgör inte heller hinder däremot. I ett sådant fall ankommer det på medlemsstaterna att fastställa hur anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med överlåtaren skall tolkas.**

2) **Med "lagar och andra författningar" enligt artikel 7 i direktivet avses en medlemsstats lagar och andra författningar såsom dessa tolkas av ifrågavarande stats domstolar.**

Due Kakouris Rodríguez Iglesias

Zuleeg Joliet Moitinho de Almeida Grévisse

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 16 december 1992.

J.-G. Giraud
Justitiesekreterare

O. Due
Ordförande