DOMSTOLENS DOM (Sjette Afdeling)

24. januar 2002 *

I sag C-51/00,

angående en anmodning, som Cour du travail de Bruxelles (Belgien) i medfør af artikel 234 EF har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

**Temco Service Industries SA**

mod

**Samir Imzilyen,**

**Mimoune Belfarh,**

**Abdesselam Afia-Aroussi,**

**Khalil Lakhdar,**

procesdeltager:

**General Maintenance Contractors SPRL (GMC),**

**Weisspunkt SA,** tidligere **Buyle-Medros-Vaes Associates SA (BMV),**

* Processprog: fransk.

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen af artikel 1, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, i 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),

har

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, F. Macken, og dommerne C. Gulmann, J.-P. Puissochet (refererende dommer), R. Schintgen og J.N. Cunha Rodrigues,

generaladvokat: L.A. Geelhoed

justitssekretær: afdelingschef D. Louterman-Hubeau,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Temco Service Industries SA ved avocats D. Votquenne og M. Milde

— Samir Imzilyen og Mimoune Belfarh ved avocats M. Jourdan og T. Desterbecq

— Abdesselam Afia-Aroussi og Khalil Lakhdar ved fagforeningsrepræsentant D. Fervaille

— General Maintenance Contractors SPRL (GMC) og Weisspunkt SA ved avocats E. Carlier og F. Bouquelle

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Sack og D. Martin, som befuldmægtigede,

på grundlag af retsmøderapporten,

efter at der i retsmødet den 17. maj 2001 er afgivet mundtlige indlæg af Temco Service Industries SA, af Samir Imzilyen og Mimoune Belfarh, af Abdesselam Afia-Aroussi og Khalil Lakhdar, af General Maintenance Contractors SPRL (GMC) og Weisspunkt SA, samt af Kommissionen,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 27. september 2001,

afsagt følgende

## Dom

1 Ved dom af 14. februar 2000, indgået til Domstolen den 17. februar 2000, har Cour du travail de Bruxelles i medfør af artikel 234 EF forelagt to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen af artikel 1, stk. 1, og artikel 3, stk. 1, i 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, herefter »direktivet«).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag mellem på den ene side et rengøringsselskab, Temco Service Industries SA (herefter »Temco«), som er indehaver af en kontrakt om rengøring af industrianlæg tilhørende Volkswagen Bruxelles SA (herefter »Volkswagen«), og på den anden side Samir Imzilyen, Mimoune Belfarh, Abdesselam Afia-Aroussi og Khalil Lakhdar, der er ansatte i virksomheden General Maintenance Contractors SPRL (herefter »GMC«). GMC havde umiddelbart forinden som underentreprenør for Buyle-Medros-Vaes Associates SA (herefter »BMV«) udført de samme ydelser i medfør af en tidligere kontrakt, der blev opsagt. Temco har bestridt, at disse fire ansattes arbejdskontrakter automatisk blev overført til Temco i medfør af direktivet.

## Relevante retsregler

### *Direktivet*

3 I henhold til direktivets artikel 1, stk. 1, finder det anvendelse på overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter til en anden indehaver som følge af overdragelse eller fusion.

4 Direktivets artikel 3, stk. 1, indeholder følgende bestemmelse:

»Overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen i henhold til artikel 1, stk. 1, overgår som følge af denne overførsel til erhververen.«

5 Direktivets artikel 4, stk. 1, bestemmer:

»Overførsel af en virksomhed, bedrift eller en del af en bedrift giver ikke i sig selv overdrageren eller erhververen nogen begrundelse for at foretage afskedigelser. Denne bestemmelse er ikke til hinder for, at der kan ske afskedigelser af økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer.«

*De nationale bestemmelser*

6 Direktivets bestemmelser er gennemført i belgisk ret ved den i Conseil national du travail indgåede kollektive overenskomst nr. 32a af 7. juni 1985 om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i tilfælde, hvor der skiftes arbejdsgiver som følge af overførsel af en virksomhed ved aftale og om fastlæggelse af rettigheder for fortsat ansatte arbejdstagere i forbindelse med overtagelse af aktiverne efter konkurs eller tvangsakkord eller efter afståelse af aktiverne til kreditorerne. Overenskomsten blev tillagt bindende virkning ved kongelig anordning af 25. juli 1985 (*Moniteur belge* af 9.8.1985, s. 11527) og er blevet ændret ved kollektiv overenskomst nr. 32c af 19. december 1989, som blev tillagt bindende virkning ved kongelig anordning af 6. marts 1990 (*Moniteur belge* af 21.3.1990, s. 5114) (herefter »overenskomst nr. 32a«).

7 Den kollektive overenskomst af 5. maj 1993 angående fortsat ansættelse af personale ved overførsel af kontrakter om daglig rengøring — der blev indgået i det paritetisk sammensatte udvalg for rengørings- og desinficeringsvirksomheder (herefter »overenskomsten af 5. maj 1993«) bestemmer i artikel 1, 4 og 5:

»[Artikel 1] I tilfælde af overførsel af kontrakten om daglig rengøring som følge af et nyt udbud eller på kundens foranledning skal arbejdsgiveren — så vidt

muligt — forsøge at sikre videreførelsen af arbejdskontrakterne inden for sin virksomhed gennem overførsel af arbejdstagere eller reorganisering. Dette gælder under alle omstændigheder for de såkaldt 'beskyttede' arbejdstagere [fagforeningsrepræsentanter, kandidater til valg af medarbejderrepræsentanter og valgte medarbejderrepræsentanter (jf. lovbestemmelserne herom)]. [...]

[...]

[Artikel 4] Den virksomhed, som opnår kontrakten, har pligt til — inden to uger efter, at den har opnået kontrakten, og i hvert fald mindst en uge, inden den overtager entreprisen — skriftligt at tilbyde mindst 75% af de arbejdspladser, der findes i forbindelse med entreprisen efter overførslen, til arbejdere, som virksomheden selv kan udvælge, og som er en del af personalet i den virksomhed, som mister kontrakten, på betingelse af, at de pågældende arbejdere har mindst seks måneders erfaring på den pågældende entreprise. [...]

[Artikel 5] De arbejdere, som overtages i henhold til reglerne i artikel 4, får en ny arbejdskontrakt uden prøvetid og bevarer deres anciennitet.«

## Hovedsagen

8 Volkswagen lod rengøringen af visse af sine industrianlæg udføre af selskabet BMV fra den 2. maj 1993 og indtil december 1994, hvor Volkswagen opsagde kontrakten. BMV havde givet rengøringsarbejdet i underentreprise til sit datterselskab GMC.

9 Ved kontrakt, der blev underskrevet den 14. december 1994 og trådte i kraft den 9. januar 1995, overlod Volkswagen det til Temco at udføre de samme ydelser.

10 GMC, hvis eneste entreprise da var på Volkswagens industrianlæg, opsagde hele sit personale med undtagelse af fire beskyttede arbejdstagere, Samir Imzilyen, Mimoune Belfarh, Abdesselam Afia-Aroussi og Khalil Lakhdar, som virksomheden beholdt i medfør af artikel 1 i overenskomsten af 5. maj 1993. Efter at GMC havde mistet denne entreprise, drev selskabet ingen virksomhed, men blev ikke opløst.

11 I overensstemmelse med bestemmelserne i overenskomsten af 5. maj 1993, som forpligter erhververen til at forhøre sig hos sin forgænger om, hvilke personer der var beskæftigede med den aktivitet, der blev overført, og til at overtage 75% af personalet, meddelte Temco ved skrivelse af 15. december 1994 BMV, at selskabet havde fået tildelt rengøringskontrakten hos Volkswagen, og bad BMV om at tilsende det listen over det personale, der havde været beskæftiget i forbindelse med denne kontrakt. Efter at GMC havde fremsendt listen til Temco, genansatte Temco en del af GMC's personale.

12 Samtidig forsøgte GMC at opsige de fire beskyttede arbejdstagere efter den i national lovgivning fastsatte procedure, idet selskabet anmodede det kompetente paritetisk sammensatte udvalg om at anerkende, at der forelå sådanne økonomiske eller tekniske forhold, som gjorde det berettiget, at selskabet afskedigede dem. Anmodningen blev afslået.

13 Tribunal du travail de Bruxelles, for hvilken der blev fremsat begæring om omgørelse af denne afgørelse, fandt ikke at have kompetence til at træffe afgørelse. Ved dom af 23. november 1995 stadfæstede Cour du travail de Bruxelles denne dom.

14 Indtil december 1995 var disse fire arbejdstagere erklæret delvis arbejdsløse af GMC, selv om det pågældende selskab tilsyneladende allerede under en brevveksling havde anført, at disse fire personers kontrakter automatisk var blevet overført til Temco fra den dato, hvor sidstnævnte selskab havde overtaget rengøringen af Volkswagens anlæg, dvs. den 9. januar 1995, i medfør af overenskomst nr. 32a, der gennemførte direktivet. Da GMC fra december 1995 ikke længere havde betalt deres løn, anlagde de fire arbejdstagere sag mod GMC, BMV og Temco ved Tribunal du travail de Bruxelles.

15 I dom af 12. marts 1998 fastslog denne ret, at rengøringen af Volkswagens anlæg var blevet overført fra GMC til Temco gennem en række kontraktforhold, og at der således var sket en virksomhedsoverførsel mellem disse to selskaber i overenskomst nr. 32a's forstand og dermed i direktivets forstand. Retten fandt endvidere, at overenskomsten af 5. maj 1993 var retsstridig, for så vidt som den kun indeholdt en forpligtelse til at overtage 75% af personalet. Retten fastslog derfor, at de fire arbejdstagere uden videre var overgået i Temcos tjeneste den 9. januar 1995.

16 Temco appellerede dommen til Cour du travail de Bruxelles. Denne ret har rejst spørgsmålet om anvendelse af direktivet på baggrund af to særlige omstændigheder i den for retten verserende sag.

17 For det første var den virksomhed, der overdrog den overførte aktivitet, nemlig GMC, kun underentreprenør for BMV, som før Temco var indehaver af den pågældende rengøringskontrakt, og GMC har derfor aldrig haft et kontraktforhold til ordregiveren, Volkswagen.

18 For det andet eksisterede GMC fortsat i flere år efter, at den rengøringskontrakt, som BMV var indehaver af, var blevet opsagt af Volkswagen.

19 Cour du travail de Bruxelles har derfor besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Finder artikel 1, stk. 1, i Rådets direktiv 77/187 af 14. februar 1977 anvendelse i det tilfælde, hvor virksomhed A har overdraget arbejdet med rengøringen af sine industrielle anlæg til virksomhed B, og virksomhed B derefter overdrager udførelsen af det pågældende arbejde til virksomhed C, der, da virksomhed B mister kontrakten, afskediger alle sine ansatte, bortset fra fire personer, og virksomhed D derefter får overdraget udførelsen af arbejdet af virksomhed A og i medfør af en kollektiv overenskomst ansætter en del af virksomhed C's ansatte, men ikke overtager noget aktiv fra denne virksomhed, som fortsat består, og som vedblivende forfølger sit vedtægtsmæssige formål?

2) Såfremt det fastslås, at virksomhed C er overdrager og samtidig fortsat består, er direktivet da til hinder for, at virksomheden fortsat kan have visse arbejdstagere ansat?«

**Det første spørgsmål**

20 Med sit første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktivets artikel 1, stk. 1, skal fortolkes således, at direktivet finder anvendelse på en situation, hvor en ordregiver, der i henhold til kontrakt har overdraget rengøring af sine lokaler til en entreprenør, som har ladet en underentreprenør opfylde kontrakten, opsiger kontrakten og med henblik på udførelse af det samme arbejde indgår en ny kontrakt med en anden entreprenør, når transaktionen ikke sker i forbindelse med en overdragelse af materielle eller immaterielle aktiver mellem den første entreprenør eller underentreprenøren og den anden entreprenør, *idet* den pågældende underentreprenør har opsagt næsten alle sine ansatte, men fortsat består og forfølger sit vedtægtsmæssige formål, og den anden entreprenør i medfør af en kollektiv overenskomst overtager en del af det af underentreprenøren opsagte personale.

21 Det fremgår af selve ordlyden af direktivets artikel 1, stk. 1, at der stilles tre betingelser for, at direktivet finder anvendelse: Overførslen skal indebære, at der skiftes arbejdsgiver, overførslen skal vedrøre en virksomhed, en bedrift eller en del af en bedrift, og overførslen skal ske ved aftale (»overdragelse«). Det forelagte spørgsmål vedrører ikke spørgsmålet om arbejdsgiverskiftet, men kræver en stillingtagen til genstanden for overførslen og til spørgsmålet, om overførslen er sket ved aftale.

*Genstanden for overførslen*

22 Temco har gjort gældende, at der, for at der kan være tale om overførsel i direktivets forstand, skal ske overførsel af en selvstændigt organiseret helhed af produktionsmidler. Dette er imidlertid ikke tilfældet, når en ordregiver, som i hovedsagen, opsiger en entreprisekontrakt og indgår en ny kontrakt med en anden virksomhed, idet ordregiveren foretager en overførsel af en aktivitet uden overførsel af en økonomisk enhed. Temco har endvidere gjort gældende, at når der kun overtages en del af personalet, er dette ikke tilstrækkeligt til, at det kan anses for en sådan overførsel, navnlig ikke, når der i henhold til en kollektiv overenskomst inden for branchen, såsom overenskomsten af 5. maj 1993, er pligt til denne overtagelse.

23 Det må konstateres, at formålet med direktivet er at sikre en fortsættelse af de bestående arbejdsforhold inden for en økonomisk enhed, selv om den skifter indehaver, således at det afgørende kriterium ved vurderingen af, om der foreligger en overførsel i direktivets forstand, er, om den pågældende enhed har bevaret sin identitet (jf. bl.a. dom af 18.3.1986, sag 24/85, Spijkers, Sml. s. 1119, præmis 11). Overførslen skal derfor vedrøre en økonomisk enhed, der er organiseret på varig måde, og hvis aktiviteter ikke er begrænset til udførelsen af en nærmere bestemt entreprise (jf. bl.a. dom af 19.9.1995, sag C-48/94, Rygård, Sml. I, s. 2745, præmis 20). Begrebet enhed henviser således til en organiseret helhed af personer og aktiver, der gør det muligt at udøve en økonomisk virksomhed med et selvstændigt formål (dom af 11.3.1997, sag C-13/95, Süzen, Sml. I, s. 1259, præmis 13).

24 Der må ved bedømmelsen af, om betingelserne for, at der er tale om overførsel af en enhed, er opfyldt, tages hensyn til alle de faktiske omstændigheder omkring overførslen, herunder til, hvilken form for virksomhed eller bedrift der er tale om, hvorvidt der er sket en overførsel af materielle aktiver, f.eks. bygninger og løsøre, værdien af de immaterielle aktiver på tidspunktet for overførslen, om den nye indehaver har overtaget størstedelen af arbejdsstyrken, om kundekredsen overføres, samt til, i hvor høj grad aktiviteterne før og efter overførslen er de samme, og hvor længe disse eventuelt har været indstillet. Alle disse omstændigheder kan dog kun indgå som enkelte aspekter af den samlede bedømmelse, der skal foretages, og de kan derfor ikke vurderes isoleret (jf. bl.a. Spijkers-dommen, præmis 13, og Süzen-dommen, præmis 14).

25 I dom af 14. april 1994 i Schmidt-sagen (sag C-392/92, Sml. I, s. 1311), i Süzen-dommen og i dom af 10. december 1998 i Hernández Vidal m.fl.-sagen (forenede sager C-127/96, C-229/96 og C-74/97, Sml. I, s. 8179) har Domstolen allerede skullet tage stilling til spørgsmålet om overførsel af en økonomisk enhed i rengøringsbranchen. Domstolen har udtalt, at afgørelsen af, hvilken vægt der skal tillægges de forskellige kriterier for, om der i henhold til direktivet er tale om en overførsel, nødvendigvis afhænger af, hvilken type aktivitet der udføres, og hvilke produktions- eller driftsmåder der anvendes i den pågældende virksomhed, bedrift eller del af bedrift. En økonomisk enhed kan således navnlig i visse brancher fungere uden materielle eller immaterielle aktiver af betydning, og det kan i så fald ikke være afgørende for, om enheden opretholdes efter den pågældende transaktion, at der overdrages sådanne aktiver (Süzen-dommen, præmis 18).

26 I visse brancher, hvor aktiviteten i det væsentlige bygger på arbejdskraften, vil en gruppe af arbejdstagere, som i længere tid udfører en fælles aktivitet, kunne udgøre en økonomisk enhed. En sådan enhed vil kunne bevare sin identitet efter en overførsel, når den nye indehaver ikke blot viderefører den hidtidige aktivitet, men også overtager en efter antal og kvalifikationer betydelig del af den arbejdsstyrke, som hos forgængeren specielt udførte denne opgave (Süzen-dommen, præmis 21). For så vidt angår et rengøringsselskab kan en organiseret

helhed af lønmodtagere, som særligt og i længere tid udfører opgaver i fællesskab, når der ikke er tale om andre produktionsfaktorer, udgøre en økonomisk enhed (Hernández Vidal m.fl.-dommen, præmis 27).

27 Selv om Temco under retsmødet har gjort gældende, at selskabet i medfør af en kollektiv overenskomst inden for branchen (overenskomsten af 5. maj 1993) havde pligt til at overtage en del af GMC's personale, er dette forhold under alle omstændigheder uden betydning for, om der skete overførsel af en økonomisk enhed. Endvidere må det fremhæves, at formålet med overenskomsten af 5. maj 1993 er det samme som direktivets formål, og at denne kollektive overenskomst, for så vidt angår overtagelsen af en del af personalet, udtrykkeligt vedrører et nyt udbud som det i hovedsagen omhandlede.

28 Endvidere kan den omstændighed, at overdragerens personale først blev opsagt nogle dage inden, personalet blev overtaget af erhververen, hvilket viser, at grunden til opsigelsen var overførslen af opgaven, ikke medføre, at arbejdstagerne mister deres ret til fortsættelse af deres arbejdskontrakt hos erhververen. Under disse omstændigheder må dette personale anses for stadig at være ansat på tidspunktet for overførslen (dom af 15.6.1988, sag 101/87, Bork International, Sml. s. 3057, præmis 18). I samme dom fastslog Domstolen, at det for at kunne afgøre, om afskedigelsen alene var begrundet i overførslen, må tages i betragtning, under hvilke objektive omstændigheder afskedigelsen er sket, f.eks. om den har virkning fra et tidspunkt, der ligger tæt på overførselstidspunktet, og om de pågældende arbejdstagere er blevet genansat af erhververen. Personalet i GMC må derfor anses for at have været ansat i selskabet indtil Temcos overtagelse.

29 Endvidere bestemmes det udtrykkeligt i direktivets artikel 1, stk. 1, at overførslen kan angå en del af en bedrift. Det er således uden betydning for, om det skal anses for en overførsel i direktivets forstand, at den overdragende virksomhed fortsat eksisterer, efter at en anden virksomhed har overtaget en af dens aktiviteter, og at den har beholdt den del af det personale, der var beskæftiget med denne aktivitet,

når den aktivitet, den skilte sig af med, i sig selv udgør en økonomisk enhed (jf. bl.a. i samme retning dom af 12.11.1992, sag C-209/91, Watson Rask og Christensen, Sml. I, s. 5755). Under alle omstændigheder fremgår det af sagens akter, at GMC, selv om selskabet juridisk set fortsat bestod efter opsigelsen af rengøringskontrakten mellem Volkswagen og BMV, ophørte med den eneste aktivitet, det havde haft, idet denne blev overtaget af Temco.

*Spørgsmålet, om overførslen er sket som følge af en overdragelse*

30 Ifølge direktivets artikel 1 finder det anvendelse på overførsler som følge af overdragelse eller fusion. Temco har imidlertid gjort gældende, at der ikke er tale om en overdragelse, når der for det første som i hovedsagen ikke foreligger noget kontraktforhold mellem overdrageren og erhververen, og overdrageren for det andet selv ikke havde noget kontraktforhold til ordregiveren, som kun havde indgået aftale med den virksomhed, der havde givet rengøringsarbejdet i underentreprise til overdrageren. Efter Temcos opfattelse havde den virksomhed, der havde indgået rengøringskontrakten med ordregiveren, i dette tilfælde ikke noget personale at overføre, eftersom rengøringspersonalet var ansat hos den virksomhed, der var underentreprenør.

31 Som Domstolen har udtalt, kan den omstændighed, at der ikke foreligger noget kontraktforhold mellem overdrageren og erhververen, dog ikke udelukke, at der kan være tale om en overførsel i direktivets forstand. Overførslen kan ske gennem to på hinanden følgende kontrakter indgået af overdrageren og erhververen med den samme fysiske eller juridiske person (jf. angående forpagterskifte i en restaurant dom af 10.2.1988, sag 324/86, Tellerup, »Daddy's Dance Hall-dommen«, Sml. s. 739, angående en kommunes indgåelse af en kontrakt med en forening efter opsigelse af en tidligere kontrakt med en anden forening med henblik på udførelse af tilsvarende aktiviteter dom af 19.5.1992, sag C-29/91, Redmond Stichting, Sml. I, s. 3189, og angående overdragelse til ny indehaver af en forhandlerret til automobiler, dom af 7.3.1996, forenede sager C-171/94 og C-172/94, Merckx og Neuhuys, Sml. I, s. 1253). Denne retspraksis finder

naturligvis anvendelse på en situation, hvor en ordregiver som i hovedsagen indgår to på hinanden følgende rengøringskontrakter — den anden efter at have opsagt den første — med to forskellige virksomheder (Süzen-dommen, præmis 11 og 12).

32 Den omstændighed, at den overdragende virksomhed ikke er den, som har indgået den første kontrakt med ordregiveren, men kun er medkontrahentens underentreprenør, er uden betydning for selve begrebet overførsel som følge af overdragelse, idet det er tilstrækkeligt, at den pågældende overførsel sker som led i kontraktforhold, selv hvis de kun er indirekte kontraktforhold. I hovedsagen fremgår det, at GMC's forhold til Volkswagen var af kontraktmæssig karakter i direktivets forstand, for så vidt som BMV, der af Volkswagen havde fået den pågældende arbejdsopgave overdraget ved en entreprisekontrakt, derefter i henhold til en underentreprisekontrakt overdrog GMC at opfylde kontrakten. Sådanne underentreprisekontrakter skaber i øvrigt direkte forbindelser mellem ordregiveren og underentreprenøren, som kan være af juridisk karakter, f.eks. ved direkte betaling, og som under alle omstændigheder er faktiske forbindelser, herunder tilsyn og daglig kontrol af det udførte arbejde. Disse forbindelser har så meget større betydning i hovedsagen, som GMC blev stiftet som datterselskab af BMV udelukkende til at opfylde den rengøringskontrakt, som BMV havde indgået, over for Volkswagen.

33 Det første præjudicielle spørgsmål skal derfor besvares med, at direktivets artikel 1, stk. 1, skal fortolkes således, at direktivet finder anvendelse på en situation, hvor en ordregiver, der i henhold til kontrakt har overdraget rengøring af sine lokaler til en entreprenør, som har ladet en underentreprenør opfylde kontrakten, opsiger kontrakten og med henblik på udførelse af det samme arbejde indgår en ny kontrakt med en anden entreprenør, selv om transaktionen ikke sker i forbindelse med en overdragelse af materielle eller immaterielle aktiver mellem den første entreprenør eller underentreprenøren og den nye entreprenør, men den nye entreprenør i medfør af en kollektiv overenskomst overtager en del af underentreprenørens arbejdsstyrke, dog under forudsætning af, at der overtages en efter antal og kvalifikationer betydelig del af den arbejdsstyrke, som hos underentreprenøren var beskæftiget med opfyldelsen af entreprisekontrakten.

## Det andet spørgsmål

34 Med sit andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktivets artikel 3, stk. 1, skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for, at den arbejdskontrakt eller det arbejdsforhold, som en arbejdstager, der var ansat hos overdrageren på tidspunktet for overførslen af virksomheden i direktivets artikel 1, stk. 1's forstand, havde, fortsætter i forhold til overdrageren.

35 I direktivets artikel 3, stk. 1, opstilles et princip om automatisk overførsel til erhververen af overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til arbejdskontrakter, som bestod på tidspunktet for overførslen af virksomheden. Reglen, der fremgår af disse bestemmelser, om, at overførslen sker uden de pågældende parters samtykke, er præceptiv og kan ikke fraviges til skade for arbejdstagerne. Det er derfor for opnåelsen af de rettigheder, direktivet giver arbejdstagerne, uden betydning, om overdrageren, erhververen, repræsentanter for arbejdstagerne eller arbejdstagerne selv har givet deres samtykke (dom af 25.7.1991, sag C-362/89, D'Urso m.fl., Sml. I, s. 4105, præmis 11).

36 Selv om overførslen af arbejdskontrakten således både sker i forhold til arbejdsgiveren og arbejdstageren, har Domstolen anerkendt en adgang for arbejdstageren til at modsætte sig, at hans arbejdskontrakt overføres til erhververen (jf. bl.a. dom af 16.12.1992, forenede sager C-132/91, C-138/91 og C-139/91, Katsikas m.fl., Sml. I, s. 6577, præmis 31-33). I dette tilfælde afhænger arbejdstagerens stilling af lovgivningen i den enkelte medlemsstat, idet den kontrakt, der binder arbejdstageren i forhold til den overdragende virksomhed, kan opsiges af arbejdsgiveren eller arbejdstageren, eller kontrakten kan videreføres med denne virksomhed (jf. bl.a. Katsikas-dommen, præmis 36).

37 Det andet præjudicielle spørgsmål skal derfor besvares med, at direktivets artikel 3, stk. 1, skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for, at

den arbejdskontrakt eller det arbejdsforhold, som en arbejdstager, der var ansat hos overdrageren på tidspunktet for overførslen af virksomheden i direktivets artikel 1, stk. 1's forstand, havde, fortsætter i forhold til overdrageren, når den pågældende arbejdstager har modsat sig overførslen af hans arbejdskontrakt eller arbejdsforhold til erhververen.

## Sagens omkostninger

38 De udgifter, der er afholdt af Kommissionen, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Sjette Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Cour du travail de Bruxelles ved dom af 14. februar 2000, for ret:

1) **Artikel 1, stk. 1, i 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 skal fortolkes således, at direktivet finder anvendelse på en situation, hvor en ordregiver, der i henhold til kontrakt har overdraget rengøring af sine lokaler til en entreprenør, som har ladet en underentreprenør opfylde kontrakten, opsiger kontrakten og med henblik på udførelse af det samme arbejde indgår en ny kontrakt med en anden entreprenør, selv om transaktionen ikke sker i forbindelse med en overdragelse af materielle eller immaterielle aktiver mellem den første entreprenør eller underentreprenøren og den nye entreprenør, men den nye entreprenør i medfør af en kollektiv overenskomst overtager en del af underentreprenørens arbejdsstyrke, dog under forudsætning af, at der overtages en efter antal og kvalifikationer betydelig del af den arbejdsstyrke, som hos underentreprenøren var beskæftiget med opfyldelsen af entreprisekontrakten.

2) Artikel 3, stk. 1, i direktiv 77/187 skal fortolkes således, at bestemmelsen ikke er til hinder for, at den arbejdskontrakt eller det arbejdsforhold, som en arbejdstager, der var ansat hos overdrageren på tidspunktet for overførslen af virksomheden i direktivets artikel 1, stk. 1's forstand, havde, fortsætter i forhold til overdrageren, når den pågældende arbejdstager har modsat sig overførslen af hans arbejdskontrakt eller arbejdsforhold til erhververen.

Macken Gulmann Puissochet

Schintgen Cunha Rodrigues

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 24. januar 2002.

R. Grass

Justitssekretær

F. Macken

Formand for Sjette Afdeling