DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)
den 24 januari 2002 *

I mål C-51/00,

angående en begäran enligt artikel 234 EG, från Cour du travail de Bruxelles (Belgien), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Temco Service Industries SA

och

Samir Imzilyen,

Mimoune Belfarh,

Abdesselam Afia-Aroussi,

Khalil Lakhdar,

i närvaro av:

General Maintenance Contractors SPRL (GMC),

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

* Rättegångsspråk: franska.

angående tolkningen av artiklarna 1.1 och 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 (EGT L 61, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91),

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden F. Macken samt domarna C. Gulmann, J.-P. Puissochet (referent), R. Schintgen och J.N. Cunha Rodrigues,

generaladvokat: L.A. Geelhoed,

justitiesekreterare: avdelningschefen D. Louterman-Hubeau,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Temco Service Industries SA, genom D. Votquenne och M. Milde, avocats,

— S. Imzilyen och M. Belfarh, genom M. Jourdan och T. Desterbecq, avocats,

— A. Afia-Aroussi och K. Lakhdar, genom fackliga ombudsmannen D. Fervaille,

— General Maintenance Contractors SPRL (GMC) och Weisspunkt SA, genom E. Carlier och F. Bouquelle, avocats,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Sack och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid förhandlingen den 17 maj 2001 av: Temco Service Industries SA, S. Imzilyen och M. Belfarh, A. Afia-Aroussi och K. Lakhdar, General Maintenance Contractors SPRL (GMC) och Weisspunkt SA samt kommissionen,

och efter att den 27 september 2001 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Cour de travail de Bruxelles har, genom dom av den 14 februari 2000 som inkom till domstolens kansli den 17 februari 2000, med stöd av artikel 234 EG, ställt två frågor om tolkningen av artiklarna 1.1 och 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 (EGT L 61, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91, nedan kallat direktivet).

2 Dessa frågor har uppkommit i en tvist mellan, å ena sidan, städföretaget Temco Service Industries SA (nedan kallat Temco), som har ett entreprenadavtal med Volkswagen Bruxelles SA (nedan kallat Volkswagen) om städning av detta bolags industrianläggningar, och, å andra sidan, Samir Imzilyen, Mimoune Belfarh, Abdesselam Afia-Aroussi och Khalil Lakhdar, vilka är anställda hos General Maintenance Contractors SPRL (nedan kallat GMC). Sistnämnda bolag utförde tidigare, i egenskap av underentreprenör till Buyle-Medros-Vaes Associates SA (nedan kallat BMV) samma tjänster i enlighet med ett tidigare entreprenadavtal som sades upp. Temco har bestritt att dessa fyra arbetstagares anställningsavtal automatiskt har övergått till Temco med tillämpning av direktivet.

Tillämpliga bestämmelser

Direktivet

3 Enligt artikel 1.1 i direktivet skall detta tillämpas vid överlåtelse av ett företag, en verksamhet eller del av en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse[*] eller fusion. [* I överensstämmelse med övriga språkversioner av direktivet används för uttrycket "överlåtelse... genom lagenlig överlåtelse" nedan "övergång... till följd av avtal". Övers. anm.]

4 I artikel 3.1 i direktivet föreskrivs följande:

"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 den nya verksamhetsinnehavaren."

5 I artikel 4.1 i direktivet föreskrivs slutligen följande:

"Överlåtelsen av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet skall i sig inte utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller den nya verksamhetsinnehavarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår."

De nationella bestämmelserna

6 Direktivets bestämmelser har genomförts i belgisk rätt genom kollektivavtal nr 32a av den 7 juni 1985 (som har slutits inom ramen för Conseil national du travail) om skydd för arbetstagares rättigheter vid byte av arbetsgivare till följd av en verksamhetsövergång som följer av avtal. Detta avtal innehåller regler om arbetstagares rättigheter vid fortsatt anställning vid övertagande av tillgångar efter konkurs eller ackord och har getts tvingande verkan genom kunglig förordning av den 25 juli 1985 (*Moniteur belge* av den 9 augusti 1985, s. 11527), i dess lydelse enligt kollektivavtal nr 32c av den 19 december 1989 (nedan kallat kollektivavtal nr 32a). Det sistnämnda avtalet har i sin tur getts tvingande verkan genom kunglig förordning av den 6 mars 1990 (*Moniteur belge* av den 21 mars 1990, s. 5114).

7 Artiklarna 1, 4 och 5 i kollektivavtalet av den 5 maj 1993 (som har slutits inom den partssammansatta kommittén för städ- och desinfektionsföretag) om övertagande av personal vid övergång av avtal om dagligt underhåll (nedan kallat kollektivavtalet av den 5 maj 1993) har följande lydelse:

"(Artikel 1) Vid övergång av avtal om dagligt underhåll till följd av en ny upphandling eller till följd av kundens beslut skall arbetsgivaren försöka — i den

mån det är möjligt — säkerställa att anställningsavtalen fortsätter att gälla i hans företag genom en överföring av arbetstagare eller genom en omorganisation. Detta skall alltid gälla för så kallade 'skyddade' arbetstagare (fackliga förtroendemän, personer som kandiderar till eller som har valts i fackliga val (se lagstiftning))....

...

(Artikel 4) Det företag som erhåller uppdraget är skyldigt att — senast två veckor efter att det erhöll uppdraget eller i varje fall senast en vecka innan verksamheten övertas — skriftligen erbjuda minst 75 procent av de tjänster som finns på arbetsplatsen efter övergången till arbetstagare (företaget väljer självt vilka) som tillhör personalen vid det företag som tidigare hade uppdraget, under förutsättning att dessa arbetstagare har minst sex månaders erfarenhet på arbetsplatsen....

(Artikel 5) De arbetstagare som övertas i enlighet med förfarandet i artikel 4 skall erhålla ett nytt anställningsavtal utan provanställning och med bibehållande av tjänstetid."

Tvisten vid den nationella domstolen

8 Volkswagen lade ut städningen av vissa av bolagets industrianläggningar på entreprenad till BMV från den 2 maj 1993 till och med december 1994, då Volkswagen sade upp avtalet. BMV lade ut städarbetet på underentreprenad till GMC.

9 Genom avtal, som undertecknades den 14 december 1994 och trädde i kraft den 9 januari 1995, anlitade Volkswagen Temco för att utföra samma tjänster.

10 Uppdraget hos Volkswagen utgjorde GMC:s enda verksamhet. GMC sade upp samtliga sina anställda med undantag för Samir Imzilyen, Mimoune Belfarh, Abdesselam Afia-Aroussi och Khalil Lakhdar. Bolaget behöll dessa fyra skyddade arbetstagare med tillämpning av artikel 1 i kollektivavtalet av den 5 maj 1993. GMC bedrev ingen verksamhet efter det att bolaget hade förlorat entreprenaden hos Volkswagen, men upphörde inte att existera.

11 Av bestämmelserna i kollektivavtalet av den 5 maj 1993 följer att den som övertar verksamheten är skyldig att förhöra sig hos den tidigare entreprenören om hur många anställda som är sysselsatta i verksamheten och att överta 75 procent av personalen. I enlighet med dessa bestämmelser upplyste Temco i skrivelse av den 15 december 1994 BMV om att Temco hade erhållit städentreprenaden hos Volkswagen och bad BMV skicka en förteckning över den personal som var anställd på denna arbetsplats. Efter det att GMC hade skickat Temco denna lista återanställde detta bolag en del av GMC:s personal.

12 GMC försökte samtidigt att säga upp de fyra skyddade arbetstagarna i enlighet med det förfarande som föreskrivs i den nationella lagstiftningen. GMC begärde att den behöriga partssammansatta kommittén skulle godkänna de ekonomiska och tekniska skäl med stöd av vilka bolaget skulle kunna säga upp dem. Denna begäran avslogs.

13 GMC överklagade till Tribunal du travail de Bruxelles och begärde omprövning av avslagsbeslutet. Denna domstol fastslog att den inte var behörig att pröva denna begäran. Cour du travail de Bruxelles fastställde detta beslut genom dom av den 23 november 1995.

14 Fram till och med december 1995 var dessa fyra arbetstagare permitterade av GMC, trots att det förefaller som om bolaget vid en skriftväxling redan hade hävdat att dessa fyra personers anställningsavtal automatiskt hade överförts till Temco — med tillämpning av kollektivavtal nr 32a, varigenom direktivet har genomförts — då detta bolag övertog städningen av Volkswagens anläggningar, det vill säga den 9 januari 1995. Eftersom GMC upphörde att betala de fyra arbetstagarna ersättning från och med december 1995, väckte de talan mot GMC, BMV och Temco vid Tribunal du travail de Bruxelles.

15 I dom av den 12 mars 1998 fastslog Tribunal du travail de Bruxelles att städverksamheten i Volkswagens anläggningar hade övergått från GMC till Temco till följd av avtal och att det således hade skett en verksamhetsövergång i den mening som avses i kollektivavtal nr 32a (och därmed i direktivet). Domstolen ansåg dessutom att kollektivavtalet av den 5 maj 1993 var rättsstridigt, eftersom det i detta endast föreskrevs en skyldighet att överta 75 procent av personalen. Tribunal du travail de Bruxelles fastställde följaktligen att de fyra arbetstagarna fullt ut hade övergått till att vara anställda av Temco den 9 januari 1995.

16 Temco överklagade domen till Cour du travail de Bruxelles. Denna domstol vill få klarhet i huruvida direktivet är tillämpligt mot bakgrund av två särskilda omständigheter i den tvist som den har att avgöra.

17 Den första omständigheten är att GMC (det företag från vilket verksamheten har övergått) endast var underentreprenör till BMV. BMV innehade entreprenadavtalet innan Temco tog över det uppdraget. GMC har således aldrig haft något avtalsförhållande med uppdragsgivaren Volkswagen.

18 Den andra omständigheten är att GMC fortsatte att existera flera år efter det att det städavtal som BMV innehade sades upp av Volkswagen.

19 Cour du travail de Bruxelles beslutade därför att vilandeförklara målet och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Är artikel 1.1 i rådets direktiv 77/187/EEG av den 14 februari 1977 tillämplig under följande omständigheter: Företag A ger uppdraget att städa dess industrianläggningar till ett företag B, vilket i sin tur ger uppdraget till ett företag C. Efter det att företag B har förlorat uppdraget säger företag C upp samtliga sina anställda, förutom fyra personer. Därefter ger företaget A entreprenaduppdraget till ett företag D, som med tillämpning av ett kollektivavtal anställer en del av företaget C:s personal. Företaget A förvärvar emellertid inga tillgångar av företag C, som fortsätter att existera med avsikten att bedriva verksamhet i enlighet med verksamhetsföremålet?

2) För det fall det fastslås att företaget C skall betraktas som överlåtande företag, samtidigt som det fortsätter att existera, utgör i sådant fall ovannämnda direktiv hinder mot att detta företag behåller vissa arbetstagare i sin tjänst?"

Den första frågan

20 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 i direktivet skall tolkas på så sätt att det är tillämpligt i följande fall: En uppdragsgivare, som genom avtal hade lagt ut städningen av bolagets lokaler på entreprenad till en första entreprenör, vilken i sin tur lät en underentreprenör utföra dessa tjänster, säger upp entreprenadavtalet och ingår ett nytt avtal om utförande av samma tjänster med en andra entreprenör. Den andra entreprenören övertar i samband härmed inte några materiella eller immateriella tillgångar från den första entreprenören eller underentreprenören. Underentreprenören säger upp nästan alla sina arbetstagare, men fortsätter att existera med avsikten att bedriva verksamhet i enlighet med verksamhetsföremålet, och den andra entreprenören övertar — enligt ett kollektivavtal — en del av den personal som sagts upp av underentreprenören.

21 Det framgår av lydelsen av artikel 1.1 i direktivet att följande tre villkor måste vara uppfyllda för att det skall vara tillämpligt: övergången skall medföra ett byte av arbetsgivare, den skall avse ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet, och den skall ske till följd av avtal. Den fråga som ställts rör inte bytet av arbetsgivare, men den ger anledning att undersöka föremålet för övergången och huruvida denna har skett till följd av avtal.

Föremålet för övergången

22 Temco har gjort gällande att det för att det skall föreligga en övergång i den mening som avses i direktivet krävs att det sker en övergång av en självständigt organiserad helhet av tillgångar. Så är emellertid inte fallet när — som i målet vid den nationella domstolen — en uppdragsgivare säger upp ett entreprenadavtal och ingår ett nytt avtal med ett annat företag, vilket innebär att uppdragsgivaren överför en verksamhet utan att överföra en ekonomisk enhet. Temco har vidare hävdat att endast det förhållandet att en del av personalen har övertagits inte är tillräckligt för att det skall anses föreligga en sådan övergång, särskilt när detta övertagande följer av bestämmelser i ett branschkollektivavtal, såsom kollektivavtalet av den 5 maj 1993.

23 Domstolen konstaterar härvid att direktivets syfte är att trygga kontinuiteten i anställningsförhållanden inom en ekonomisk enhet, oberoende av om det sker ett ägarbyte, vilket innebär att det avgörande kriteriet för att fastställa om det föreligger en övergång i direktivets mening är om enheten i fråga behåller sin identitet (se särskilt dom av den 18 mars 1986 i mål 24/85, Spijkers, REG 1986, s. 1119, punkt 11). Övergången måste således hänföra sig till en varaktigt organiserad ekonomisk enhet vars verksamhet inte är begränsad till att utföra ett visst arbete (se särskilt dom av den 19 september 1995 i mål C-48/94, Rygaard, REG 1995, s. I-2745, punkt 20). Begreppet enhet avser följaktligen en sådan organisation av personer och tillgångar som kan bedriva en ekonomisk verksamhet genom vilken ett särskilt syfte eftersträvas (dom av den 11 mars 1997 i mål C-13/95, Süzen, REG 1997, s. I-1259, punkt 13).

24 För att avgöra om villkoren för övergång av en enhet är uppfyllda måste hänsyn tas till samtliga omständigheter som kännetecknar ifrågavarande transaktion. Till dessa omständigheter hör särskilt vilket slags företag eller verksamhet som det är frågan om, huruvida några materiella tillgångar — såsom byggnader eller lös egendom — har övertagits, värdet på de immateriella tillgångarna vid tidpunkten för överlåtelsen, huruvida huvuddelen av personalstyrkan har övertagits av den nye arbetsgivaren, huruvida kundkretsen har övertagits samt hur lika de verksamheter är som har bedrivits före och efter övergången och hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat. Alla dessa omständigheter är emellertid endast aspekter av den helhetsbedömning som skall göras och kan därför inte bedömas var för sig (se särskilt domarna i de ovannämnda målen Spijkers, punkt 13, och Süzen, punkt 14).

25 Domstolen har i dom av den 14 april 1994 i mål C-392/92, Schmidt (REG 1994, s. I-1311), av den 11 mars 1997 i det ovannämnda målet Süzen, och av den 10 december 1998 i de förenade målen C-127/96, C-229/96 och C-74/97, Hernández Vidal m.fl. (REG 1998, s. I-8179), redan prövat frågan om övergång av en ekonomisk enhet inom städsektorn. Den har fastställt att den vikt som skall tillmätas de olika kriterierna för bedömningen av om det har förekommit en övergång i den mening som avses i direktivet med nödvändighet varierar med hänsyn till den verksamhet som bedrivs och även till de produktions- eller driftsmetoder som används i ifrågavarande företag, verksamhet eller del av verksamhet. I synnerhet eftersom en ekonomisk enhet, på vissa områden, kan fungera utan betydande materiella eller immateriella tillgångar, kan frågan huruvida en sådan enhet bibehåller sin identitet efter den transaktion som den är föremål för per definition inte vara beroende av att sådana beståndsdelar har överlåtits (domen i det ovannämnda målet Süzen, punkt 18).

26 Ett kollektiv av arbetstagare som varaktigt förenas i en gemensam verksamhet kan således, inom vissa sektorer där verksamheten i huvudsak baserar sig på arbetskraft, utgöra en ekonomisk enhet. En sådan enhet kan behålla sin identitet efter en övergång, när den nye arbetsgivaren inte inskränker sig till att fortsätta verksamheten i fråga utan även övertar en huvuddel — i förhållande till antal och kompetens — av personalstyrkan som hans föregångare särskilt hade avdelat för denna uppgift (domen i det ovannämnda målet Süzen, punkt 21). När det gäller ett städföretag kan en organiserad grupp av arbetstagare som

särskilt och varaktigt har avdelats för ett gemensamt uppdrag, i brist på andra produktionsfaktorer, utgöra en ekonomisk enhet (domen i det ovannämnda målet Hernández Vidal m.fl., punkt 27).

27 Även om Temco vid förhandlingen gjorde gällande att bolaget var skyldigt att överta en del av GMC:s personal enligt bestämmelserna i ett branschkollektivavtal (kollektivavtalet av den 5 maj 1993), påverkar detta i varje fall inte det förhållandet att övergången avser en ekonomisk enhet. Det skall dessutom påpekas att kollektivavtalet av den 5 maj 1993 har samma syfte som direktivet och att detta kollektivavtal, när det gäller övertagande av personal, uttryckligen tar sikte på det fallet att det sker en förnyad upphandling, såsom skett i målet vid den nationella domstolen.

28 Likaså kan det förhållandet att den tidigare verksamhetsinnehavarens personal sades upp endast några dagar före det att den nya verksamhetsinnehavaren övertog denna personal (vilket visade att skälet till uppsägningen var att det hade skett en verksamhetsövergång) inte medföra att arbetstagarna förlorar sin rätt till att deras anställningsavtal fortsätter att gälla hos den nya verksamhetsinnehavaren. Under dessa omständigheter skall denna personal fortfarande anses vara anställd vid tidpunkten för övergången (dom av den 15 juni 1988 i mål 101/87, Bork International m.fl., REG 1988, s. 3057, punkt 18). I samma dom fastställde domstolen nämligen att det, för att fastställa om en arbetstagare sagts upp uteslutande på grund av övergången, måste tas hänsyn till de objektiva omständigheter under vilka uppsägningen ägde rum, till exempel att anställningen upphörde att gälla vid en tidpunkt i nära anslutning till övergången och att arbetstagarna i fråga återanställdes av den nya verksamhetsinnehavaren. GMC:s personal skall följaktligen anses ha tillhört detta bolag fram till dess att personalen övertogs av Temco.

29 Dessutom föreskrivs det uttryckligen i artikel 1.1 i direktivet att övergången kan avse endast en del av verksamheten. Det saknar således betydelse för frågan huruvida det rör sig om en övergång i direktivets mening att det företag från vilket verksamheten har övergått fortsätter att existera efter det att en av dess verksamheter har övertagits av ett annat företag och att det har behållit en del av

de arbetstagare som var sysselsatta med denna verksamhet, eftersom den verksamhet som företaget har gjort sig av med i sig utgör en ekonomisk enhet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 november 1992 i mål C-209/91, Watson Rask och Christensen, REG 1992, s. I-5755). Det framgår i varje fall av handlingarna i målet att GMC, även om bolaget fortsatte att existera som juridisk person efter det att entreprenadavtalet om städning mellan Volkswagen och BMV hade sagts upp, upphörde med den enda verksamhet som det bedrev och som övertogs av Temco.

Huruvida övergången har skett till följd av avtal

30 Enligt artikel 1.1 i direktivet är detta tillämpligt på en övergång som har skett till följd av avtal eller genom fusion. Temco har gjort gällande att det inte föreligger en övergång till följd av avtal när det — som i målet vid den nationella domstolen — inte finns något avtalsförhållande mellan den tidigare och den nya verksamhetsinnehavaren och när den tidigare verksamhetsinnehavaren inte heller själv hade något avtalsförhållande med uppdragsgivaren, vilken endast hade ett avtalsförhållande med det företag som lade ut städarbetet på underentreprenad till den tidigare verksamhetsinnehavaren. Enligt Temco hade det företag som hade ingått städavtalet med uppdragsgivaren per definition ingen övertagen personal, eftersom städpersonalen tillhörde underentreprenörsföretaget.

31 Domstolen erinrar emellertid om att den tidigare har fastställt att det inte kan uteslutas att det har skett en övergång i den mening som avses i direktivet endast på grund av att det inte finns något avtalsförhållande mellan den tidigare och den nya verksamhetsinnehavaren. Övergången kan ske till följd av två på varandra följande avtal som ingås av de nyss nämnda företagen med en och samma juridiska eller fysiska person (se, beträffande byte av restaurangarrendator, dom av den 10 februari 1988 i mål 324/86, Tellerup, kallat "Daddy's Dance Hall", REG 1988, s. 739, svensk specialutgåva, volym 9, s. 357, beträffande fallet med en kommun som, efter att ha sagt upp ett tidigare avtal med en stiftelse, ingår ett nytt avtal med en annan stiftelse som fortsätter att bedriva liknande verksamhet, dom av den 19 maj 1992 i mål C-29/91, Redmond Stichting, REG 1992,

s. I-3189, svensk specialutgåva, volym 12, s. 87, och, beträffande ett återförsäljaravtal för bilar som övergår från ett företag till ett annat, dom av den 7 mars 1996 i de förenade målen C-171/94 och C-172/94, Merckx och Neuhuys, REG 1996, s. I-1253). Denna rättspraxis är av naturliga skäl tillämplig på en situation där — som är fallet i målet vid den nationella domstolen — en uppdragsgivare har ingått två på varandra följande entreprenadavtal om städning, det andra efter att ha sagt upp det första, med två olika företag (domen i det ovannämnda målet Süzen, punkterna 11 och 12).

32 Den omständigheten att det företag från vilket verksamheten har övergått endast har varit underentreprenör till det företag som ingick det ursprungliga avtalet med uppdragsgivaren saknar betydelse för själva begreppet övergång till följd av avtal, eftersom det räcker att övergången sker inom ramen för avtalsförhållanden, inbegripet indirekta sådana. I målet vid den nationella domstolen framstår GMC:s förhållande med Volkswagen som avtalsmässigt, i den mening som avses i direktivet, eftersom Volkswagen genom upphandling upplät den ifrågavarande entreprenaden till BMV, vilket i sin tur ingick ett underentreprenadavtal med GMC om utförande av denna entreprenad. Genom sådana underentreprenadavtal skapas dessutom en direkt anknytning mellan uppdragsgivaren och underentreprenören. Denna anknytning kan vara rättslig, såsom direkt betalning, och utgör i varje fall en faktisk anknytning, såsom övervakning och daglig kontroll av det utförda arbetet. Denna anknytning är av än större vikt i målet vid den nationella domstolen, eftersom BMV bildade GMC (i form av ett dotterbolag) enbart för att genomföra städentreprenadavtalet som det hade ingått med Volkswagen.

33 Den första frågan skall således besvaras så, att artikel 1.1 i direktivet skall tolkas på så sätt att detta är tillämpligt på en situation där en uppdragsgivare, som genom avtal hade lagt ut städningen av bolagets lokaler på entreprenad till en första entreprenör, vilken i sin tur lät en underentreprenör utföra dessa tjänster, säger upp entreprenadavtalet och ingår ett nytt avtal om utförande av samma tjänster med en andra entreprenör, när det i samband härmed inte sker någon överföring av materiella eller immateriella tillgångar från den första entreprenören eller underentreprenören till den nya entreprenören, men den nya entreprenören övertar en del av underentreprenörens personalstyrka enligt ett kollektivavtal. Detta gäller under förutsättning att personalövertagandet avser en huvuddel — i förhållande till antal och kompetens — av personalstyrkan som underentreprenören särskilt hade avdelat för att genomföra underentreprenaden.

Den andra frågan

34 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida artikel 3.1 i direktivet skall tolkas på så sätt att detta inte utgör hinder mot att en arbetstagare, som var anställd av den tidigare verksamhetsinnehavaren vid tidpunkten för verksamhetsövergången (i den mening som avses i artikel 1.1 i direktivet), fortsätter anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med den tidigare verksamhetsinnehavaren.

35 I artikel 3.1 i direktivet uppställs principen om att den tidigare verksamhetsinnehavarens rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för verksamhetsövergången automatiskt skall övergå på den nya verksamhetsinnehavaren. Den regel som följer av dessa bestämmelser, det vill säga att övergången äger rum utan de berörda parternas samtycke, är tvingande och det är inte tillåtet att avvika från den på ett sätt som är ofördelaktigt för arbetstagarna. Följaktligen kan genomförandet av arbetstagarnas rättigheter enligt direktivet inte vara beroende vare sig av den tidigare eller den nya verksamhetsinnehavarens samtycke och inte heller av samtycke från arbetstagarrepresentanter eller arbetstagarna själva (dom av den 25 juli 1991 i mål C-362/89, D'Urso m.fl., REG 1991, s. I-4105, punkt 11).

36 Även om principen om övergång av anställningsavtal gäller såväl för arbetsgivaren som för arbetstagaren, har domstolen emellertid medgett att arbetstagaren har rätt att motsätta sig att anställningsavtalet övergår på den nya verksamhetsinnehavaren (se särskilt dom av den 16 december 1992 i de förenade målen C-132/91, C-138/91 och C-139/91, Katsikas m.fl., REG 1992, s. I-6577, punkterna 31—33; svensk specialutgåva, volym 13, s. I-213). I det fallet beror arbetstagarens ställning på lagstiftningen i varje medlemsstat: antingen kan anställningsavtalet som binder arbetstagaren till det företag från vilket verksamheten har övergått sägas upp av arbetsgivaren eller av arbetstagaren eller kan avtalet fortsätta att gälla med detta företag (se särskilt domen i det ovannämnda målet Katsikas m.fl., punkt 36).

37 Den andra frågan skall således besvaras så, att artikel 3.1 i direktivet skall tolkas på så sätt att detta inte utgör hinder mot att en arbetstagare, som var anställd av

den tidigare verksamhetsinnehavaren vid tidpunkten för verksamhetsövergången (i den mening som avses i artikel 1.1 i direktivet), fortsätter anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med den tidigare verksamhetsinnehavaren, när denna arbetstagare motsätter sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår på den nya verksamhetsinnehavaren.

Rättegångskostnader

38 De kostnader som har förorsakats kommissionen, som har 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 nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 14 februari 2000 har ställts av Cour du travail de Bruxelles — följande dom:

1) **Artikel 1.1 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 verk-**

samheter skall tolkas på så sätt att detta är tillämpligt på en situation där en uppdragsgivare, som genom avtal hade lagt ut städningen av bolagets lokaler på entreprenad till en första entreprenör, vilken i sin tur lät en underentreprenör utföra dessa tjänster, säger upp entreprenadavtalet och ingår ett nytt avtal om utförande av samma tjänster med en andra entreprenör, när det i samband härmed inte sker någon överföring av materiella eller immateriella tillgångar från den första entreprenören eller underentreprenören till den nya entreprenören, men den nya entreprenören övertar en del av underentreprenörens personalstyrka enligt ett kollektivavtal. Detta gäller under förutsättning att personalövertagandet avser en huvuddel — i förhållande till antal och kompetens — av personalstyrkan som underentreprenören särskilt hade avdelat för att genomföra underentreprenaden.

2) Artikel 3.1 i direktiv 77/187 skall tolkas på så sätt att detta inte utgör hinder mot att en arbetstagare, som var anställd av den tidigare verksamhetsinnehavaren vid tidpunkten för verksamhetsöverlåtelsen (i den mening som avses i artikel 1.1 i nämnda direktiv), fortsätter anställningsavtalet eller anställningsförhållandet med den tidigare verksamhetsinnehavaren, när denna arbetstagare motsätter sig att hans anställningsavtal eller anställningsförhållande övergår på den nya verksamhetsinnehavaren.

Macken Gulmann Puissochet

Schintgen Cunha Rodrigues

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 24 januari 2002.

R. Grass F. Macken

Justitiesekreterare Ordförande på sjätte avdelningen