Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 26 mars 2020*

”Begäran om förhandsavgörande – Direktiv 2001/23/EG – Artikel 3.1 – Övergång av företag – Skydd för arbetstagares rättigheter – Offentligt kontrakt avseende städtjänster – Objektskategorier som omfattas av kontraktet tilldelas två nya anbudsgivare – Övertagande av en arbetstagare som utför arbete avseende samtliga objektskategorier som omfattas av kontraktet”

I mål C-344/18,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av arbeidshof te Gent (Arbetsdomstolen i Gent, Belgien) genom beslut av den 14 maj 2018, som inkom till domstolen den 25 maj 2018, i målet

ISS Facility Services NV

mot

Sonia Govaerts,

Atalian NV, tidigare Euroclean NV,

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M. Vilaras samt domarna S. Rodin, D.

Šváby, K. Jürimäe och N. Piçarra (referent),

generaladvokat: M. Szpunar,

justitiesekreterare: första handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 8 maj 2019,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– ISS Facility Services NV, genom J. Dubaere, avocat,

– S. Govaerts, genom S. De Beul,

– Atalian NV, genom S. Diels och E. Carlier, advocaten,

* Rättegångsspråk: nederländska.

– Europeiska kommissionen, genom M. van Beek, M. Kellerbauer och B.-R. Killmann, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 26 november 2019 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 3.1 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, 2001, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, Sonia Govaerts och, å andra sidan, ISS Facility Services NV (nedan kallat ISS) och Atalian NV, tidigare Euroclean NV, angående uppsägningen av Sonia Govaerts och följderna härav.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

3 Skäl 3 i direktiv 2001/23 har följande lydelse:

”Det är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas.”

4 I artikel 1.1 i direktivet föreskrivs följande:

”a) Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse [övergång] av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse [till följd av avtal] eller fusion.

b) Med förbehåll för vad som sägs under a och i nedan följande bestämmelser i denna artikel, skall med [övergång] enligt detta direktiv förstås [övergång] av en ekonomisk enhet, som behåller sin identitet och varmed förstås en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.

…”

5 I artikel 2.2 i direktivet föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall inte påverka nationell lagstiftning när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållanden.

Medlemsstaterna får emellertid inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd enbart på grund av följande:

a) Antalet arbetstimmar som utförs eller skall utföras.

…”

6 I artikel 3.1 första stycket i direktivet föreskrivs följande:

”Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för [övergången] skall till följd av en sådan [övergång] övergå på förvärvaren.”

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

”1. En [övergång] av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet skall inte i sig utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan.

Medlemsstaterna får föreskriva att första stycket inte skall tillämpas på särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lagar eller praxis i fråga om skydd mot uppsägning.

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

Belgisk rätt

8 Direktiv 2001/23 har införlivats med belgisk rätt genom kollektivavtal nr 32a av den 7 juni 1985 om skydd för arbetstagares rättigheter vid byte av arbetsgivare till följd av en företagsövergång genom avtal och om regler avseende arbetstagares rättigheter vid fortsatt anställning vid övertagande av tillgångar efter konkurs eller ackord, vilket gavs bindande verkan genom kunglig kungörelse av den 25 juli 1985 (*Moniteur belge* av den 9 augusti 1985, s. 11527), i dess lydelse enligt kollektivavtal nr 32d av den 13 mars 2002 (*Moniteur belge* du 29 mars 2002, s. 13382). Det är ostridigt att direktivet har införlivats korrekt.

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

9 Sonia Govaerts hade sedan den 16 november 1992 varit anställd hos först Multiple Immo Services NV och därefter hos detta bolags rättsliga efterträdare, senast ISS. Den 1 september 2004 ingick Sonia Govaerts ett nytt anställningsavtal om tillsvidareanställning med ISS. Hon fick därvid tillgodoräkna sig den anställningstid hon hade tjänat in sedan den 16 november 1992.

10 ISS hade getts i uppdrag att sköta städning och underhåll av olika byggnader i staden Gent (Belgien), vilka var indelade i kategorier. Kategori 1 omfattade museer och historiska byggnader, kategori 2 bibliotek, samlingslokaler och liknande och kategori 3 administrativa byggnader. Den 1 april 2013 blev Sonia Govaerts verksamhetsansvarig för de tre städ- och underhållsobjekt som motsvarade dessa kategorier.

11 Staden Gent inledde därefter ett anbudsförfarande avseende samtliga ovannämnda kategorier för perioden den 1 september 2013–31 augusti 2016. Detta förfarande avslutades den 13 juni 2013, utan att ISS anbud hade antagits. Kategorierna 1 och 3 tilldelades Atalian, medan kategori 2 tilldelades Cleaning Masters NV.

12 Den 1 juli 2013 meddelade ISS Atalian att kollektivavtal nr 32a var tillämpligt på Sonia Govaerts, som arbetade på heltid på de ovannämnda objekten. Atalian har sedan den 3 juli 2013 bestritt att så är fallet.

13 I ett rekommenderat brev av den 30 augusti 2013 meddelade ISS Sonia Govaerts att hon, på grund av företagsövergången och av att hon arbetade på de objekt som motsvarade kategorierna 1 och 3, från och med den 1 september 2013 skulle betraktas som anställd av Atalian och att hon från och med detta datum därför inte längre tillhörde ISS personal. ISS utfärdade i enlighet härmed den 31 augusti 2013 ett arbetslöshetsintyg till Sonia Govaerts, enligt vilket hennes sista anställningsdag var den 31 augusti 2013.

14 Genom ett annat rekommenderat brev av den 30 augusti 2013 underrättade ISS Atalian om att Sonia Govaerts anställningsavtal automatiskt skulle övergå på Atalian från och med den 1 september 2013.

15 Den 3 september 2013 meddelade Atalian ISS att bolaget ansåg att det inte hade skett en företagsövergång i den mening som avses i kollektivavtal nr 32a, och att det därför inte förelåg något avtalsförhållande mellan Atalian och Sonia Govaerts.

16 Den 18 november 2013 väckte Sonia Govaerts talan mot både ISS och Atalian vid arbeidsrechtbank te Gent (Arbetsdomstolen i Gent, Belgien). Hon yrkade avgångsvederlag, julbonus i proportion till arbetad tid och semesterersättning för referensperioderna under åren 2012 och 2013.

17 I dom av den 15 oktober 2015 fann nämnda domstol att uppsägningen av Sonia Govaerts var olaglig och förpliktade ISS att betala avgångsvederläg, julbonus och semesterersättning. Däremot avvisades hennes talan mot Atalian.

18 Enligt nämnda domstol var kollektivavtal nr 32a inte tillämpligt på Sonia Govaerts, eftersom hon utförde administrativa och organisatoriska arbetsuppgifter och inte deltog på plats i de städarbeten avseende Staden Gents objekt som omfattades av övergången.

19 ISS överklagade den i första instans meddelade domen till arbeidshof te Gent (Arbetsdomstolen i Gent). Bolaget gjorde där gällande att Sonia Govaerts anställningsavtal från och med den 1 september 2013 till 85 procent hade övergått på Atalian och till 15 procent på Cleaning Masters.

20 Till skillnad från domstolen i första instans anser den hänskjutande domstolen att den ekonomiska enheten behållit sin identitet i den mening som avses i artikel 1 i direktiv 2001/23 och att det därför skett en sådan företagsövergång som avses i denna artikel. Den hänskjutande domstolen anser därför att överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal som gällde vid tidpunkten för övergången, det vill säga den 1 september 2013, i enlighet med artikel 7 i kollektivavtal nr 32a, som införlivar artikel 3.1 i direktiv 2001/23, automatiskt har övergått på Atalian och Cleaning Masters, i deras egenskap av förvärvare, till följd av denna övergång.

21 Eftersom Sonia Govaerts arbetsuppgifter enbart avsåg staden Gents objekt, anser den hänskjutande domstolen att hon den 1 september 2013 utgjorde en del av det företag som omfattades av övergången. Den undrar därför vilka konsekvenser som denna övergång får för Sonia Govaerts anställningsavtal, enligt artikel 3.1 i direktiv 2001/23.

22 Mot denna bakgrund beslutade den hänskjutande domstolen att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till EU-domstolen:

”Ska artikel 3.1 i direktiv [2001/23] tolkas så, att när olika delar av ett företag samtidigt övergår på olika förvärvare på det sätt som avses i artikel 1.1 i direktivet, så övergår de rättigheter och skyldigheter, som vid tidpunkten för övergången följde av ett anställningsavtal med en arbetstagare som var anställd i var och en av de delar som omfattas av övergången, på var och en av förvärvarna, i proportion till omfattningen av det arbete som nämnda arbetstagare utfört i den del som förvärvats av respektive förvärvare,

eller ska nämnda artikel tolkas så, att ovannämnda rättigheter och skyldigheter i sin helhet övergår på förvärvaren av den del av företaget i vilken nämnda arbetstagare huvudsakligen utfört sitt arbete,

eller så, att, om direktivbestämmelserna inte kan tolkas på något av ovanstående sätt, inga av de rättigheter eller skyldigheter som följer av nämnda arbetstagares anställningsavtal övergår på någon av förvärvarna, och att detta också är fallet när det inte går att fastställa i vilken omfattning som arbetstagaren har utfört sitt arbete i var och en av de övertagna delarna av företaget?."

Prövning av tolkningsfrågan

23 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23, när det är fråga om en företagsövergång enligt artikel 1.1 i detta direktiv med flera olika förvärvare, ska tolkas så, att de rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för denna övergång ska övergå på var och en av dessa förvärvare i proportion till omfattningen av arbetstagarens arbete i respektive del av företaget, eller enbart på den förvärvare för vilken arbetstagaren huvudsakligen ska utföra sitt arbete. Den hänskjutande domstolen önskar i andra hand få klarhet i huruvida nämnda bestämmelse ska tolkas så, att ingen av förvärvarna är skyldig att överta de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsavtalet.

24 Det ska först erinras om att det i artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 föreskrivs att överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för företagsövergången ska övergå på förvärvaren till följd av denna övergång, utan att det fallet att övergången involverar flera förvärvare behandlas.

25 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. Direktivet säkerställer att anställningsavtal eller anställningsförhållanden så långt det är möjligt utan ändringar fortsätter att gälla i förhållande till förvärvaren, för att förhindra att de arbetstagare som berörs av övergången hamnar i en mindre fördelaktig situation enbart på grund av övergången (se dom av den 7 augusti 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, punkt 48). Detta direktiv kan däremot inte med framgång göras gällande för att uppnå en förbättring av rådande lönevillkor eller andra arbetsvillkor i samband med en företagsövergång (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 77).

26 Även om syftet med direktivet är att skydda de av övergången berörda arbetstagarnas intressen, kan det emellertid inte bortses från förvärvarens intressen. Förvärvaren måste kunna göra de anpassningar och omställningar som är nödvändiga för den fortsatta verksamheten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 9 mars 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punkt 31). Syftet med direktiv 2001/23 är dock inte bara att skydda arbetstagarnas intressen vid en företagsövergång, utan också att säkerställa en rättvis avvägning mellan dessa intressen och förvärvarens intressen (se, för ett liknande resonemang, dom av den 18 juli 2013, Alemo-Herron m.fl., C-426/11, EU:C:2013:521, punkt 25).

27 Det ska mot denna bakgrund framhållas att, såsom generaladvokaten har anfört i punkt 70 i sitt förslag till avgörande, när det har skett en sådan övergång som avses i artikel 1.1 i direktiv 2001/23 av en ekonomisk enhet som en arbetstagare var knuten till, saknar det betydelse, för övergången av överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal som gällde vid tidpunkten för övergången av nämnda enhet, huruvida enheten har övergått på en enda förvärvare eller på flera förvärvare.

28 Härav följer att den tolkning som den hänskjutande domstolen har föreslagit i andra hand inte kan godtas, eftersom den leder till att de rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för företagsövergången inte kan skyddas och således till att direktiv 2001/23 förlorar sin ändamålsenliga verkan.

29 EU-domstolen ska slutligen pröva de två tolkningar som den hänskjutande domstolen har tagit upp i första hand, vilka beskrivits i punkt 23 ovan.

30 Vad för det första gäller den tolkning enligt vilken anställningsavtalet enbart övergår på den förvärvare för vilken arbetstagaren huvudsakligen ska utföra sitt arbete, konstaterar domstolen att denna tolkning av artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 gör det möjligt att säkerställa skyddet för de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsavtalet gentemot denna förvärvare och den skyddar således arbetstagarens intressen.

31 Detta skulle emellertid innebära att artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 tolkades utan att det togs hänsyn till förvärvarens intressen. Förvärvaren skulle därigenom nämligen erhålla de rättigheter och skyldigheter som följer av ett avtal om heltidsanställning, trots att den berörda arbetstagaren endast utför arbete åt denne på deltid.

32 Vad för det andra gäller den tolkning som innebär att de rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsavtal som ingåtts med överlåtaren övergår på var och en av förvärvarna, i proportion till omfattningen av det arbete som arbetstagaren utför, konstaterar domstolen att direktiv 2001/23 enligt artikel 2.2 i detsamma inte ska påverka nationell lagstiftning när det gäller definitionen av anställningsavtal eller anställningsförhållanden. Det ankommer således på den hänskjutande domstolen att fastställa på vilket sätt som anställningsavtalet eventuellt skulle kunna delas upp. Den hänskjutande domstolen kan i detta sammanhang beakta det ekonomiska värdet av de objektskategorier som arbetstagaren arbetar inom, såsom ISS har föreslagit, eller den tid som arbetstagaren faktiskt ägnar åt respektive kategori, såsom Europeiska kommissionen har föreslagit.

33 I den mån som en sådan tolkning innebär att ett avtal om heltidsanställning delas upp i flera avtal om deltidsanställning ska det vidare påpekas att medlemsstaterna enligt artikel 2.2 a i direktiv 2001/23 inte får utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från detta direktivs tillämpningsområde enbart på grund av det antal arbetstimmar som utförs eller ska utföras. En sådan uppdelning kan således inte uteslutas enbart på grund av att den innebär att ett anställningsavtal som avser ett ringa antal arbetstimmar övergår på en av förvärvarna.

34 En sådan övergång av de rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsavtal på var och en av förvärvarna, i proportion till omfattningen av det arbete som arbetstagaren utför, gör det i princip möjligt att säkerställa en rättvis avvägning mellan skyddet för arbetstagarnas intressen och skyddet för förvärvarnas intressen, eftersom den ger ett skydd för arbetstagarens rättigheter på grund av anställningsavtalet samtidigt som förvärvarna inte åläggs mer långtgående skyldigheter än dem som följer av den berörda företagsövergången.

35 Det ankommer emellertid på den hänskjutande domstolen att ta hänsyn till de praktiska konsekvenserna av denna uppdelning av anställningsavtalet med beaktande av de syften som eftersträvas med direktiv 2001/23, vilka det erinrats om i punkterna 25 och 26 ovan. Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 77 i sitt förslag till avgörande kan direktivet nämligen inte åberopas för att försämra arbetsvillkoren för arbetstagare som berörs av en företagsövergång (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 mars 1996, Merckx och Neuhuys, C-171/94 och C-172/94, EU:C:1996:87, punkt 38, och dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkterna 81 och 82).

36 Det ska i detta sammanhang erinras om att även om övergången av ett företag eller en del av ett företag enligt punkt 1 i artikel 4 i detta direktiv inte i sig får utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida, förutom i de fall som avses i andra stycket i denna punkt, utgör denna bestämmelse emellertid inte hinder för uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan. I punkt 2 i nämnda artikel 4

preciseras vidare att om anställningsavtalet upphör på grund av att övergången medför en väsentlig förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, ska arbetsgivaren anses vara ansvarig för att anställningsavtalet har upphört.

37 Såsom generaladvokaten har påpekat i punkt 79 i sitt förslag till avgörande kan anställningsavtalet således upphöra att gälla, om en uppdelning av anställningsavtalet skulle visa sig vara omöjlig att göra eller skulle medföra en försämring av de arbetsvillkor och rättigheter som arbetstagarna garanteras genom direktiv 2001/23, varvid förvärvaren eller förvärvarna enligt artikel 4.2 i detta direktiv ska anses ansvariga för att anställningsavtalet upphör att gälla, även det sker på arbetstagarens initiativ.

38 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den fråga som ställts besvaras enligt följande: Artikel 3.1 i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att när det är fråga om en företagsövergång med flera förvärvare ska de rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsavtal övergå på var och en av dessa förvärvare i proportion till omfattningen av det arbete som den berörda arbetstagaren utför, under förutsättning att det är möjligt att dela upp avtalet och att uppdelningen inte medför en försämring av arbetsvillkoren eller åsidosätter skyddet för de rättigheter som arbetstagarna garanteras genom detta direktiv. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida så är fallet. Om en sådan uppdelning skulle visa sig vara omöjlig att göra eller skulle påverka den nämnda arbetstagarens rättigheter negativt, ska förvärvaren eller förvärvarna enligt artikel 4 i nämnda direktiv anses ansvariga för att anställningsförhållandet upphör, även om det sker på arbetstagarens initiativ.

Rättegångskostnader

39 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 3.1 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 är fråga om en företagsövergång med flera förvärvare ska de rättigheter och skyldigheter som följer av ett anställningsavtal övergå på var och en av dessa förvärvare i proportion till omfattningen av det arbete som den berörda arbetstagaren utför, under förutsättning att det är möjligt att dela upp avtalet och att en sådan uppdelning inte medför en försämring av arbetsvillkoren eller påverkar skyddet för de rättigheter som arbetstagarna garanteras genom detta direktiv negativt. Det ankommer på den hänskjutande domstolen att kontrollera huruvida så är fallet. Om en sådan uppdelning skulle visa sig vara omöjlig att göra eller skulle påverka den nämnda arbetstagarens rättigheter negativt, ska förvärvaren eller förvärvarna enligt artikel 4 i nämnda direktiv anses ansvariga för att anställningsförhållandet upphör, även om det sker på arbetstagarens initiativ.

Underskrifter