Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

26. marts 2020*

»Præjudiciel forelæggelse – direktiv 2001/23/EF – artikel 3, stk. 1 – overførsel af virksomheder – varetagelse af arbejdstagernes rettigheder – offentligt udbud vedrørende rengøringstjenester – tildeling af udbuddets delkontrakter til to nye tilbudsgivere – overtagelse af en arbejdstager, der var tilknyttet alle udbuddets delkontrakter«

I sag C-344/18,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af arbeidshof te Gent (appeldomstol i arbejdsretlige sager i Gent, Belgien) ved afgørelse af 14. maj 2018, indgået til Domstolen den 25. maj 2018, i sagen

ISS Facility Services NV

mod

Sonia Govaerts,

Atalian NV, tidligere Euroclean NV,

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M. Vilaras, og dommerne S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe og N. Piçarra (refererende dommer),

generaladvokat: M. Szpunar,

justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 8. maj 2019,

efter at der er afgivet indlæg af:

– ISS Facility Services NV ved avocat J. Dubaere,

– Sonia Govaerts ved S. De Beul,

– Atalian NV ved advocaten S. Diels og E. Carlier,

– Europa-Kommissionen ved M. van Beek, M. Kellerbauer og B.-R. Killmann, som befuldmægtigede,

* Processprog: nederlandsk.

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 26. november 2019,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 3, stk. 1, i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT 2001, L 82, s. 16).

2 Denne anmodning er blevet indgivet i forbindelse med en sag mellem Sonia Govaerts på den ene side og ISS Facility Services NV (herefter »ISS«) og Atalian NV, tidligere Euroclean NV (herefter »Atalian«), på den anden side, angående hendes afskedigelse og konsekvenserne heraf.

Retsforskrifter

EU-retten

3 I tredje betragtning til direktiv 2001/23 er anført:

»Det er nødvendigt at fastsætte bestemmelser til beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver især for at sikre varetagelsen af deres rettigheder.«

4 Dette direktivs artikel 1, stk. 1, fastsætter:

»a) Dette direktiv finder anvendelse på overførsel af en virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller bedrift til en anden indehaver som følge af en overdragelse eller fusion.

b) Som overførsel i henhold til dette direktiv anses overførsel af en økonomisk enhed, der bevarer sin identitet, forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af en økonomisk aktivitet, uanset om den er væsentlig eller accessorisk, jf. dog litra a) og de følgende bestemmelser i denne artikel.

[…]«

5 Direktivets artikel 2, stk. 2, bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke national lovgivning med hensyn til definitionen af arbejdskontrakt eller arbejdsforhold.

Medlemsstaterne kan dog ikke udelukke arbejdskontrakter eller arbejdsforhold fra dette direktivs anvendelsesområde alene på grund af:

a) det antal arbejdstimer, som er præsteret eller skal præsteres

[…]«

6 Samme direktivs artikel 3, stk. 1, første afsnit, har følgende ordlyd:

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

7 Artikel 4 i direktiv 2001/23 fastsætter:

»1. Overførsel af en virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller 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.

Medlemsstaterne kan bestemme, at første afsnit ikke skal gælde for visse afgrænsede kategorier af arbejdstagere, der ikke er dækket af medlemsstaternes lovgivning eller praksis vedrørende beskyttelse mod afskedigelse.

2. Såfremt arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet ophæves, fordi overførslen medfører en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for arbejdstageren, anses arbejdsgiveren at være ansvarlig for arbejdskontraktens eller arbejdsforholdets ophævelse.«

Belgisk ret

8 Den 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, som blev tillagt bindende virkning ved arrêté royal du 25 juillet 1985 (kongelig anordning af 25.7.1985) (*Moniteur belge* af 9.8.1985, s. 11527) og er blevet ændret ved kollektiv overenskomst nr. 32d af 13. marts 2002, som blev tillagt bindende virkning ved arrêté royal du 14 mars 2002 (kongelig anordning af 14.3.2002) (*Moniteur belge* af 29.3.2002, s. 13382) (herefter »kollektiv overenskomst nr. 32a«), har gennemført direktiv 2001/23 i belgisk ret. Det er ubestridt, at denne gennemførelse er sket i overensstemmelse med dette direktiv.

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

9 Sonia Govarts var ansat fra den 16. november 1992 hos Multiple Immo Services NV, derefter hos dette selskabs retlige efterfølgere og i denne forbindelse senest ved ISS. Hun indgik en ny arbejdskontrakt på ubegrænset tid med dette selskab den 1. september 2004, idet hun bibeholdt den anciennitet, hun havde oparbejdet fra den 16. november 1992.

10 ISS var ansvarlig for rengøring og vedligeholdelse af forskellige bygninger i byen Gent (Belgien), som var fordelt på tre delkontrakter. Delkontrakt 1 omfattede museer og historiske bygninger, delkontrakt 2 omfattede biblioteker og forsamlingslokaler og delkontrakt 3 omfattede administrative bygninger. Den 1. april 2013 blev Sonia Govaerts projektleder for de tre arbejdssteder svarende til disse delkontrakter.

11 På et senere tidspunkt iværksatte byen Gent et offentligt udbud vedrørende alle de ovennævnte delkontrakter for perioden fra den 1. september 2013 til den 31. august 2016. Ved afslutningen af denne procedure den 13. juni 2013 blev ISS ikke udvalgt. Delkontrakt 1 og 3 blev tildelt Atalian, imens delkontrakt 2 blev tildelt Cleaning Masters NV.

12 Den 1. juli 2013 meddelte ISS Atalian, at Sonia Govaerts, der var ansat på fuld tid på disse arbejdssteder, måtte være omfattet af kollektiv overenskomst nr. 32a. Atalian bestred denne vurdering den 3. juli 2013.

13 Ved anbefalet brev af 30. august 2013 meddelte ISS Sonia Govaerts, at hun som følge af virksomhedens overførsel og den omstændighed, at hun var ansat på de arbejdssteder, der svarede til delkontrakt 1 og 3, fra den 1. september skulle arbejde hos Atalian, og at hun fra denne dato ikke længere ville være en del af ISS' personale. Følgelig udstedte ISS en arbejdsløshedsattest til Sonia Govaerts med den 31. august 2013 som sidste arbejdsdag.

14 Ved et andet anbefalet brev af 30. august 2013 meddelte ISS Atalian, at Sonia Govaerts' arbejdskontrakt uden videre var blevet overført til Atalian med virkning fra den fra den 1. september 2013.

15 Den 3. september 2013 meddelte Atalian ISS, at selskabet ikke var af den opfattelse, at der var sket overførsel af en virksomhed som omhandlet i kollektiv overenskomst nr. 32a, og at det følgelig fandt, at der ikke bestod noget kontraktforhold mellem Atalian og Sonia Govaerts.

16 Den 18. november 2013 anlagde Sonia Govaerts sag mod såvel ISS som Atalian ved arbeidsrechtbank te Gent (arbejdsretten i første instans i Gent, Belgien) med påstand om tilkendelse af en opsigelsesgodtgørelse, en årspræmie pro rata temporis samt feriepenge for ferieårene 2012 og 2013.

17 Ved dom af 15. oktober 2015 fastslog denne retsinstans, at afskedigelsen af Sonia Govaerts var uberettiget, og pålagde ISS at betale en opsigelsesgodtgørelse, en årspræmie og feriepenge. Søgsmålet mod Atalian blev derimod afvist.

18 Ifølge denne retsinstans fandt kollektiv overenskomst nr. 32a ikke anvendelse på Sonia Govaerts, for så vidt som denne sidstnævnte udførte administrative og organisatoriske opgaver og ikke deltog i det rengøringsarbejde på byen Gents arbejdssteder, der var genstand for overførslen.

19 ISS iværksatte appel til prøvelse af førsteinstansens dom ved arbeidshof te Gent (appeldomstolen i arbejdsretlige sager i Gent). Selskabet har gjort gældende, at Sonia Govaerts' arbejdskontrakt med virkning fra den 1. september 2013 for 85% vedkommende blev overført til Atalian og for 15% vedkommende til Cleaning Masters.

20 I modsætning til førsteinstansen er den forelæggende ret af den opfattelse, at der i hovedsagen er tale om bevarelse af identiteten som økonomisk enhed som omhandlet i artikel 1 i direktiv 2001/23, og at der således er tale om overførsel af en virksomhed i denne bestemmelses forstand. Heraf har den forelæggende ret udledt, at overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt, som bestod på tidspunktet for overførslen den 1. september 2013, i henhold til artikel 7 i kollektiv overenskomst nr. 32a, der gennemfører artikel 3, stk. 1, i direktiv 2001/23, som følge af denne overførsel overgik uden videre til Atalian og Cleaning Masters i deres egenskab af erhververe.

21 Idet Sonia Govaerts' opgaver udelukkende vedrørte arbejdsstederne i byen Gent, vurderer den forelæggende ret, at hun indtil den 1. september 2013 var en del af den overførte virksomhed, og den er derfor i tvivl om, hvilke konsekvenser denne overførsel af en virksomhed i lyset af artikel 3, stk. 1, i direktiv 2001/23 har med hensyn til Sonia Govaerts' arbejdskontrakt.

22 På denne baggrund har arbeidshof te Gent (appeldomstolen i arbejdsretlige sager i Gent) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal artikel 3, stk.1, i direktiv [2001/23] fortolkes således, at såfremt der som omhandlet i [dette] direktiv[s] artikel 1, stk. 1, er tale om samtidig overførsel af forskellige dele af en virksomhed til forskellige erhververe, overgår de rettigheder og forpligtelser, der på overførselstidspunktet følger af en arbejdskontrakt med en arbejdstager, der var beskæftiget i hver af de overførte dele, i forhold til det omfang, hvori denne arbejdstager havde været beskæftiget i den del af virksomheden, som er overført til de forskellige erhververe

eller [således], at de nævnte rettigheder og forpligtelser i det hele overgår til erhververen af den del, hvor førnævnte arbejdstager hovedsageligt havde været beskæftiget

eller [således], at såfremt direktivet ikke kan fortolkes på nogen af de nævnte måder, sker der ikke nogen overgang til de nævnte erhververe af de rettigheder og forpligtelser, der følger af arbejdstagerens arbejdskontrakt, hvilket også er tilfældet, såfremt det ikke er muligt at fastsætte omfanget af arbejdstagerens beskæftigelse særskilt i de forskellige dele af virksomheden?«

Det præjudicielle spørgsmål

23 Med sit spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2001/23, i tilfælde, hvor der er sket en overførsel af en virksomhed som omhandlet i dette direktivs artikel 1, stk. 1, der involverer flere erhververe, skal fortolkes således, at de rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt, som bestod på tidspunktet for denne overførsel, overføres til hver af disse erhververe på pro rata-basis i forhold til de af arbejdstageren udførte opgaver eller alene til den erhverver, som arbejdstageren hovedsageligt skal udføre sine opgaver for. Subsidiært ønsker den forelæggende ret oplyst, om denne bestemmelse skal fortolkes således, at en varetagelse af rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt ikke kan gøres gældende over for nogen af erhververne.

24 Det skal indledningsvis bemærkes, at artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2001/23 fastsætter, at overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen, overgår som følge af denne overførsel til erhververen, uden at tage højde for det tilfælde, hvor en overførsel involverer flere erhververe.

25 I denne henseende skal det først bemærkes, at direktiv 2001/23 har til formål at sikre varetagelsen af arbejdstagernes rettigheder, når virksomheden skifter indehaver, idet arbejdstagerne ifølge direktivet kan forblive ansat i virksomheden under den nye indehaver på de vilkår, der var aftalt med overdrageren. Dette direktivs formål er så vidt muligt at sikre, at arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet fortsættes af erhververen uden ændringer, for at forhindre, at de arbejdstagere, der berøres af overførslen, stilles ringere alene på grund af overførslen (dom af 7.8.2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, præmis 48). Til gengæld kan det nævnte direktiv ikke med føje påberåbes med henblik på at opnå en forbedring af lønvilkårene eller af andre arbejdsvilkår i anledning af en virksomhedsoverførsel (jf. i denne retning dom af 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, præmis 77).

26 Det skal desuden præciseres, at selv om de af overførslen berørte arbejdstageres interesser i overensstemmelse med det nævnte direktivs formål skal beskyttes, kan der imidlertid ikke ses bort fra erhververens interesser, idet denne bør være i stand til at foretage de tilpasninger og ændringer, der er nødvendige af hensyn til fortsættelsen af den pågældendes aktiviteter (jf. i denne retning dom af 9.3.2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, præmis 31). Direktiv 2001/23 har ikke kun til formål at beskytte arbejdstagernes interesser i forbindelse med overførsel af en virksomhed, men skal sikre den rette balance mellem sidstnævntes interesser på den ene side og erhververens interesser på den anden side (jf. i denne retning dom af 18.7.2013, Alemo-Herron m.fl., C-426/11, EU:C:2013:521, præmis 25).

27 Det skal under disse omstændigheder dernæst – i lighed med, hvad generaladvokaten har anført i punkt 70 i forslaget til afgørelse – fremhæves, at når den økonomiske enhed, som en arbejdstager var tilknyttet, er blevet overført som omhandlet i artikel 1, stk. 1, i direktiv 2001/23, er den omstændighed, at den er blevet overført til en eller flere erhververe, uden betydning for overførslen af overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt, som bestod på tidspunktet for overførslen af den nævnte enhed.

28 Heraf følger, at det forslag til fortolkning, der af den forelæggende ret er anført subsidiært, ikke kan tiltrædes, idet det udelukker varetagelsen af rettigheder og forpligtelser i henhold til den arbejdskontrakt, som bestod på tidspunktet for overførslen af virksomheden, og det fratager dermed direktiv 2001/23 sin effektive virkning.

29 Endelig skal de to forslag til fortolkning, som den forelæggende ret har nævnt principalt, og som er nævnt i nærværende doms præmis 23, undersøges.

30 Hvad for det første angår det forslag, der består i at overføre arbejdskontrakten udelukkende til den erhverver, hvor arbejdstageren hovedsageligt udfører sine opgaver, bemærkes, at denne fortolkning af artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2001/23 gør det muligt at varetage rettigheder og forpligtelser i henhold til arbejdskontrakten med hensyn til denne erhverver og beskytter således arbejdstagerens interesser.

31 Med dette forslag foretages fortolkningen af artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2001/23 imidlertid ved at se bort fra erhververens interesser, idet denne pålægges overførslen af rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt på fuld tid, selv om den pågældende arbejdstager kun udfører sine opgaver hos denne erhverver på deltid.

32 Hvad for det andet angår det forslag til fortolkning, der består i at overføre rettigheder og forpligtelser i henhold til den arbejdskontrakt, der er indgået med overdrageren, til hver af erhververne på pro rata-basis i forhold til de af arbejdstageren udførte opgaver, skal det dels præciseres, at i overensstemmelse med artikel 2, stk. 2, i direktiv 2001/23 berører dette direktiv ikke national lovgivning med hensyn til definitionen af arbejdskontrakt eller arbejdsforhold. Det påhviler derfor den forelæggende ret at fastsætte metoden til en eventuel deling af arbejdskontrakten. I denne henseende kan den forelæggende ret tage hensyn til den økonomiske værdi af de delkontrakter, som arbejdstageren er tilknyttet, således som ISS har foreslået, eller den tid, som arbejdstageren rent faktisk bruger på hver kontraktdel, således som Europa-Kommissionen har foreslået.

33 Dels skal det bemærkes, for så vidt som et sådant forslag til fortolkning fører til opdelingen af en arbejdskontrakt på fuld tid i flere arbejdskontrakter på deltid, at medlemsstaterne i henhold til artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2001/23 ikke kan udelukke arbejdskontrakter eller arbejdsforhold fra dette direktivs anvendelsesområde alene på grund af det antal arbejdstimer, som er præsteret eller skal præsteres. En sådan opdeling kan dermed ikke udelukkes alene på grund af den omstændighed, at den indebærer en overførsel til en af erhververne af en arbejdskontrakt med få arbejdstimer.

34 Desuden gør en sådan overførsel af rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt til hver af erhververne på pro rata-basis i forhold til de af arbejdstageren udførte opgaver det principielt muligt at sikre en rimelig balance mellem beskyttelsen af arbejdstagerens interesser og beskyttelsen af erhververnes interesser, for så vidt som arbejdstageren sikres, at rettighederne i henhold til dennes arbejdskontrakt varetages, mens erhververne ikke pålægges forpligtelser, der overstiger dem, som den pågældende overførsel af en virksomhed indebærer for deres vedkommende.

35 Det påhviler imidlertid den forelæggende ret at tage hensyn til de praktiske konsekvenser af denne opdeling af arbejdskontrakten med hensyn til de mål, der forfølges med direktiv 2001/23, som er nævnt i nærværende doms præmis 25 og 26. Således som generaladvokaten har anført i punkt 77 i forslaget til afgørelse, kan dette direktiv ikke påberåbes med henblik på at forværre arbejdsvilkårene for den arbejdstager, der er berørt af en overførsel af en virksomhed (jf. i denne retning dom af 7.3.1996, Merckx og Neuhuys, C-171/94 og C-172/94, EU:C:1996:87, præmis 38, og af 6.9.2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, præmis 81 og 82).

36 Det skal i denne henseende bemærkes, at selv om overførsel af en virksomhed eller af en del af en virksomhed i henhold til dette direktivs artikel 4 ikke i sig selv giver overdrageren eller erhververen nogen begrundelse for at foretage afskedigelser, bortset fra de tilfælde, der er nævnt denne artikels

stk. 1, andet afsnit, er denne bestemmelse imidlertid ikke til hinder for, at der kan ske afskedigelser af økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer. Desuden præciseres det i artikel 4, stk. 2, at såfremt arbejdskontrakten ophæves, fordi overførslen medfører en væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for arbejdstageren, anses arbejdsgiveren for at være ansvarlig for arbejdskontraktens ophævelse.

37 Som generaladvokaten har anført i punkt 79 i forslaget til afgørelse, kan arbejdskontrakten, såfremt opdelingen af denne kontrakt viser sig at være umulig eller indebærer en forringelse af arbejdstagerens arbejdsvilkår eller de rettigheder, der er sikret ved direktiv 2001/23, således ophæves, og ophævelsen kan i henhold til artikel 4, stk. 2, i direktiv 2001/23 anses for at være sket på initiativ af erhververen eller erhververne, selv om denne ophævelse er sket på initiativ af arbejdstageren.

38 På baggrund af samtlige foregående betragtninger skal det forelagte spørgsmål besvares således, at i tilfælde, hvor der er sket en overførsel af en virksomhed, der involverer flere erhververe, skal artikel 3, stk. 1, i direktiv 2001/23 fortolkes således, at rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt overføres til hver af disse erhververe på pro rata-basis i forhold til de af den pågældende arbejdstager udførte opgaver på den betingelse, at den opdeling af arbejdskontrakten, der følger heraf, er mulig og ikke medfører en forringelse af arbejdsvilkårene eller er til skade for varetagelsen af arbejdstagernes rettigheder, der er sikret ved dette direktiv, hvilket det påhviler den forelæggende ret at efterprøve. I tilfælde af, at en sådan opdeling viser sig at være umulig at gennemføre eller er til skade for den nævnte arbejdstagers rettigheder, kan den eventuelle ophævelse af arbejdsforholdet, der følger heraf, i henhold til det nævnte direktivs artikel 4 anses for at være sket på initiativ af erhververen eller erhververne, selv om denne ophævelse er sket på initiativ af arbejdstageren.

Sagsomkostninger

39 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Fjerde Afdeling) for ret:

I tilfælde, hvor der er sket en overførsel af en virksomhed, der involverer flere erhververe, skal artikel 3, stk. 1, i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter, fortolkes således, at rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt overføres til hver af disse erhververe på pro rata-basis i forhold til de af den pågældende arbejdstager udførte opgaver på den betingelse, at den opdeling af arbejdskontrakten, der følger heraf, er mulig og ikke medfører en forringelse af arbejdsvilkårene eller er til skade for varetagelsen af arbejdstagernes rettigheder, der er sikret ved dette direktiv, hvilket det påhviler den forelæggende ret at efterprøve. I tilfælde af, at en sådan opdeling viser sig at være umulig at gennemføre eller er til skade for den nævnte arbejdstagers rettigheder, kan den eventuelle ophævelse af arbejdsforholdet, der følger heraf, i henhold til det nævnte direktivs artikel 4 anses for at være sket på initiativ af erhververen eller erhververne, selv om denne ophævelse er sket på initiativ af arbejdstageren.

Underskrifter