DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

26. maj 2005 *

I sag C-478/03,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af House of Lords (Det Forenede Kongerige) ved afgørelse af 10. november 2003, indgået til Domstolen den 17. november 2003, i sagen:

Celtec Ltd

mod

John Astley m.fl.,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, P. Jann, og dommerne K. Lenaerts (refererende dommer), N. Colneric, E. Juhász og E. Levits,

* Processprog: engelsk.

generaladvokat: M. Poiares Maduro
justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 2. december 2004,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Celtec Ltd ved J. Bowers, QC, samt ved barristers P. Watson, A. Sendall og J. Lewis

— J. Astley m.fl. ved G. Millar, QC, og barrister T. Linden

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved G. Rozet og N. Yerrell, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 27. januar 2005,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 3, nr. 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).

2 Anmodningen er blevet fremsat i forbindelse med en sag, der føres af selskabet Celtec Ltd (herefter »Celtec«) mod John Astley, Julie Owens og Deborah Lynn Hawkes i forbindelse med fastlæggelsen af, hvor lang en uafbrudt beskæftigelsesperiode de pågældende kan gøre krav på som tidligere tjenestemænd, der berøres af privatiseringen af erhvervsuddannelsesprogrammer i Det Forenede Kongerige.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

3 I henhold til artikel 1, nr. 1, i direktiv 77/187 finder direktivet anvendelse på overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter til en anden indehaver som følge af overdragelse eller fusion.

4 I henhold til artikel 2 i direktiv 77/187 skal der i dette direktiv ved overdrager forstås »enhver fysisk eller juridisk person, der som følge af en overførsel som omhandlet i artikel 1, nr. 1, ophører med at være indehaver af virksomheden, bedriften eller en del af bedriften«, og ved erhverver forstås »enhver fysisk eller juridisk person, der som følge af en overførsel som omhandlet i artikel 1, nr. 1, bliver indehaver af virksomheden, bedriften eller en del af bedriften«.

5 Artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 bestemmer:

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

Medlemsstaterne kan bestemme, at overdrageren også efter overførslen i henhold til artikel 1, nr. 1, og sammen med erhververen er ansvarlig for de forpligtelser, som følger af en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold.«

De nationale bestemmelser

6 Direktiv 77/187 er blevet gennemført i britisk ret ved Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (bekendtgørelse om overførsel af virksomheder (beskyttelse i ansættelsen)).

7 I henhold til section 155 i loven af 1996 om arbejdstageres rettigheder (Employment Rights Act) er lønmodtagere kun berettiget til en godtgørelse ved en afskedigelse af økonomiske grunde, hvis den pågældende har været beskæftiget uafbrudt i mindst to år forud for det relevante tidspunkt. Godtgørelsens størrelse afhænger ifølge samme lovs section 162 af antallet af års uafbrudt beskæftigelse, idet der imidlertid er fastsat et loft på 20 år.

8 I henhold til nævnte lovs section 218(1) skal der ved begrebet uafbrudt beskæftigelse forstås beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver. Nævnte sections nr. 2 indeholder imidlertid en særlig bestemmelse vedrørende overførsel af virksomheder, der er affattet som følger: »Såfremt en forretning, en bedrift eller en virksomhed (uanset om denne er etableret i henhold til en lov) overføres fra en person til en anden, [...] medregnes den beskæftigelsesperiode, som en arbejdstager på tidspunktet for overførelsen har tilbagelagt i forretningen, bedriften eller virksomheden, som beskæftigelsesperiode hos erhververen [og] overførelsen indebærer ingen afbrydelse af beskæftigelsesperioden.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

Reformen af de erhvervsfaglige uddannelsesforanstaltninger i Det Forenede Kongerige

9 Indtil 1989 var det Department of Employment (arbejdsministeriet, herefter »ministeriet«), som gennem omkring 60 lokale kontorer forvaltede udannelsesprogrammer for unge og arbejdsløse i England og Wales.

10 I 1989 besluttede Det Forenede Kongeriges regering at overføre en del af ansvaret for de erhvervsfaglige uddannelser til private enheder, Training and Enterprise Councils (herefter »TEC'er«), der blev ledet af arbejdsgivere. Der blev således etableret 82 TEC'er bestående af forskellige grupper af arbejdsgivere. TEC'erne overtog det arbejde, som var blevet udført af ministeriets lokale kontorer, samt deres hermed forbundne ressourcer. I november måned 1991 var samtlige 82 TEC'er driftsklare.

11 I forbindelse med denne privatisering blev de tjenestemænd, der var ansat i ministeriets lokale kontorer, opfordret til frivilligt at melde sig til en midlertidig udstationering af tre års varighed hos en TEC. Under udstationeringen bevarede de pågældende deres status som tjenestemænd.

12 I løbet af december måned 1991 opfordrede regeringen TEC'erne til at overgå til at blive arbejdsgivere for alle deres ansatte senest inden udløbet af det femte driftsår.

13 Som følge af de betænkeligheder, som TEC'erne havde givet udtryk for, indgik ministeren i 1992 en aftale med dem, hvori det blev fastsat, hvilke forpligtelser de hver især havde, såfremt en udstationeret tjenestemand valgte at blive fastansat i en TEC. I aftalen blev der bl.a. fastsat bestemmelser om de udstationerede tjenestemænds velerhvervede rettigheder, i henhold til hvilke Det Forenede Kongeriges regering forpligtede sig til at yde kompensation til en TEC, hvis en ret i forbindelse med en eventuel afskedigelse af en tidligere tjenestemand skulle træffe afgørelse om, at de beskæftigelsesperioder, som den pågældende i umiddelbar forlængelse af hinanden havde tilbagelagt i den offentlige tjeneste og i den pågældende TEC's tjeneste, skulle anses for en uafbrudt periode ved beregningen af den pågældendes rettigheder.

Situationen for de indstævnte i hovedsagen

14 I Wales blev det arbejde, som var blevet varetaget af det lokale kontor i Wrexham, samt dets lokaler, dets edb-system og dets databaser overtaget af TEC'en for det nordøstlige Wales (North East Wales TEC, herefter »Newtec«). Newtec påbegyndte arbejdet i september måned 1990. En anden TEC, Targed, overtog det arbejde, som det lokale kontor i Bangor havde varetaget, og dets lokaler. Den 1. april 1997 fusionerede Newtec og Targed og dannede Celtec.

15 I forbindelse med oprettelsen af Newtec udstationerede de lokale kontorer i Wrexham og Bangor 43 af deres tjenestemænd til denne TEC for en periode på tre år. Ved udløbet af deres udstationeringsperiode fratrådte 18 af tjenestemændene den offentlige tjeneste og fik ansættelse hos Newtec.

16 John Astley, Deborah Lynn Hawkes og Julie Owens, som er de indstævnte i hovedsagen, blev ansat i den offentlige tjeneste henholdsvis den 31. august 1973, den 4. november 1985 og den 21. april 1986. Som ledere af de erhvervsfaglige uddannelsesforanstaltninger i det nordlige Wales blev de udstationeret til Newtec. Ved udløbet af deres treårige udstationering besluttede de at fratræde den offentlige tjeneste for at arbejde hos Newtec. Fratrædelsestidspunktet faldt sammen med tidspunktet for deres ansættelse hos Newtec. Deres arbejdskontrakt med Newtec begyndte for Deborah Lynn Hawkes' og Julie Owens' vedkommende den 1. juli 1993 og for John Astleys vedkommende den 1. september 1993.

17 I 1998 blev Deborah Lynn Hawkes afskediget af Celtec, som ikke ville anerkende, at hun havde været i uafbrudt beskæftigelse siden sin ansættelse i den offentlige tjeneste. De to andre indstævnte i hovedsagen frygtede, at de også ville blive afskediget inden længe. De anlagde derfor alle tre sag ved Employment Tribunal Abergele med henblik på at få fastslået, hvor lang en uafbrudt beskæftigelsesperiode de kunne støtte ret på, idet de gjorde gældende, at denne periode burde omfatte såvel den tjenesteperiode, der var tilbagelagt i den offentlige tjeneste, som den, der var tilbagelagt hos Newtec og Celtec.

Sagens behandling ved Det Forenede Kongeriges domstole

18 Ved dom af 22. december 1999 fastslog Employment Tribunal Abergele, at tvisten mellem Celtec og de indstævnte i hovedsagen var kendetegnet ved, at der forelå en overførsel af en virksomhed i henhold til direktiv 77/187. I domsbegrundelsens præmis 11 defineres den overførte virksomhed som: »ledelsen af de regeringsfinansierede erhvervsfaglige uddannelselsesforanstaltninger for personer over 16 år og virksomhedsopgaver i England og Wales, herunder informationssystemer og

databaser, ansatte og visse lokaler«. Idet nævnte ret understregede, at medarbejderne var af stor betydning for udførelsen af opgaverne i den omhandlede virksomhed, fastslog den, at udstationeringen af ministeriets tjenestemænd til TEC'erne var et væsentligt kendetegn ved virksomheden og dens overførsel.

19 Employment Tribunal Abergele fastslog, at de indstævnte i hovedsagen under disse omstændigheder med rette kunne påberåbe sig en uafbrudt beskæftigelsesperiode med virkning fra deres ansættelse i den offentlige tjeneste.

20 Celtic fik ved dom af 5. oktober 2001, afsagt af Employment Appeal Tribunal, medhold i sin af appel af den afgørelse, som Employment Tribunal Abergele havde truffet. Appelretten fandt, at overførslen af den pågældende virksomhed blev afsluttet i september måned 1990, dvs. længe inden de indstævnte i hovedsagen blev ansat hos Newtec.

21 Denne dom blev ophævet ved dom af 19. juli 2002 afsagt af Court of Appeal (England & Wales). Denne ret fastslog dels, at artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 omfatter det tilfælde, hvor en overførsel af en virksomhed finder sted over flere år, dels at Employment Tribunal Abergele med rette havde fastslået, at den faglige kompetence, som de tjenestemænd, der af ministeriet var blevet udstationeret til Celtec, var i besiddelse af, indgik som en del af den overførte virksomhed.

22 Celtec appellerede sidstnævnte dom til House of Lords, som fandt det nødvendigt at udsætte sagen og at forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal udtrykket »overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for

overførslen« i artikel 3, nr. 1, i [...] direktiv 77/187 [...] fortolkes således, at der findes et bestemt tidspunkt, hvor overførslen af virksomheden eller en del heraf må anses for afsluttet, og overførslen af rettigheder og forpligtelser i henhold til artikel 3, nr. 1, får virkning?

2) Såfremt det første spørgsmål besvares bekræftende, hvorledes skal dette bestemte tidspunkt da fastlægges?

3) Såfremt det første spørgsmål besvares benægtende, hvorledes skal udtrykket »på tidspunktet for overførslen« i artikel 3, nr. 1, da fortolkes?«

Om de præjudicielle spørgsmål

23 Indledningsvis bemærkes, at forelæggelseskendelsen er begrundet i den omstændighed, at Employment Tribunal Abergele i afgørelse af 22. december 1999 konstaterede, at den i hovedsagen omhandlede overførsel mellem ministeriet og Newtec henhører under anvendelsesområdet for direktiv 77/187.

24 Efter denne præcisering vil de to første spørgsmål blive undersøgt under ét. Med disse spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om der i henhold til artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 findes et bestemt tidspunkt, hvor overførslen af den berørte virksomhed samt af overdragerens rettigheder og forpligtelser, der følger af de arbejdsforhold, som knytter overdrageren til de af denne beskæftigede arbejdstagere, må anses for at have fundet sted, og i bekræftende fald, hvorledes dette bestemte tidspunkt kan tidsfæstes.

25 For at kunne give en korrekt besvarelse af disse to spørgsmål er det nødvendigt at tage hensyn til, hvad der er formålet med direktiv 77/187 og navnlig med dets artikel 3, nr. 1.

26 Som Domstolen gentagne gange har fastslået (jf. bl.a. dom af 25.7.1991, sag C-362/89, D'Urso m.fl., Sml. I, s. 4105, præmis 9, og af 12.11.1998, sag C-399/96, Europièces, Sml. I, s. 6965, præmis 37), skal direktiv 77/187 sikre, at arbejdstagernes rettigheder opretholdes, når virksomheden skifter indehaver, idet direktivet giver arbejdstagerne mulighed for at videreføre deres arbejdsforhold med den nye arbejdsgiver på de vilkår, der var aftalt med overdrageren. Direktivets 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 (jf. dom af 17.12.1987, sag 287/86, Ny Mølle Kro, Sml. s. 5465, præmis 25).

27 De regler, der finder anvendelse ved overførsel af en virksomhed eller en bedrift til en anden indehaver, skal således i de ansattes interesse så vidt muligt sikre de allerede eksisterende arbejdsforhold, som udgør en del af den overførte økonomiske enhed (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 21).

28 Artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 omfatter således overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen, og som var indgået med arbejdstagere, som med henblik på udførelsen af deres opgaver var tilknyttet den overførte virksomhed eller den overførte del af virksomheden eller bedriften (jf. dommen i sagen D'Urso m.fl., præmis 10).

29 Henvisningen til begrebet »tidspunktet for overførslen« i artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 skal i denne forbindelse fastlægge, hvilke arbejdstagere der kan påberåbe sig den i bestemmelsen fastsatte beskyttelse. Beskyttelsen omfatter således de

arbejdstagere, som er tilknyttet den enhed, der berøres af overførslen, og hvis arbejdskontrakt eller arbejdsforhold bestod på »tidspunktet for overførslen«, men ikke de arbejdstagere, som på det pågældende tidspunkt ikke længere var ansat af overdrageren (jf. dom af 7.2.1985, sag 19/83, Wendelboe m.fl., Sml. s. 457, præmis 13 og 15), og de arbejdstagere, som blev ansat af erhververen efter nævnte tidspunkt (jf. Ny Mølle Kro-dommen, præmis 24-26).

30 Både valget af ordet »tidspunkt« og hensynet til retssikkerheden må føre til den antagelse, at det har været fællesskabslovgivers hensigt, at fastlæggelsen af, hvilke arbejdstagere der er berettiget til den i artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 fastsatte beskyttelse, skal ske på et bestemt tidspunkt af overførslen og ikke i forhold til den kortere eller længere periode, som overførslen strækker sig over.

31 Som det fremgår af ordlyden af artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187, skal begrebet »overførsel«, der er indeholdt i udtrykket »tidspunktet for overførslen«, forstås »i henhold til [dette direktivs] artikel 1, nr. 1«.

32 Det fremgår af sidstnævnte bestemmelse, at direktiv 77/187 finder anvendelse på overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter »til en anden indehaver«. Ifølge anden betragtning til direktivet skal direktivet beskytte arbejdstagerne »i tilfælde af ny indehaver«. I samme direktivs artikel 2 defineres begreberne »overdrager« og »erhverver« med henvisning til henholdsvis, at den pågældende ophører med eller bliver »indehaver af virksomheden, bedriften eller en del af bedriften«.

33 Domstolen har desuden gentagne gange fastslået, at direktiv 77/187 finder anvendelse, når der sker en udskiftning af den fysiske eller juridiske person, som er ansvarlig for virksomhedens drift, og det har ingen betydning, om der er sket en overførsel af ejendomsretten til virksomheden (jf. Ny Mølle Kro-dommen, præmis 12, dom af 10.2.1988, sag 324/86, Daddy's Dance Hall, Sml. s. 739, præmis 9, og af 5.5.1988, forenede sager 144/87 og 145/87, Berg og Busschers, Sml. s. 2559, præmis 17).

34 Ved afgørelsen af, om der foreligger en overførsel i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i direktiv 77/187, skal der foretages en vurdering af, om den pågældende enhed har bevaret sin identitet, hvilket bl.a. forudsætter, at den nye indehaver rent faktisk fortsætter eller genoptager driften af enheden i form af de samme eller tilsvarende økonomiske aktiviteter (jf. dom af 18.3.1986, sag 24/85, Spijkers, Sml. s. 1119, præmis 11, 12 og 15, og af 19.9.1995, sag C-48/94, Rygaard, Sml. I, s. 2745, præmis 15 og 16).

35 Det følger heraf, at det afgørende kriterium ved afgørelsen af, om der foreligger en overførsel i henhold til artikel 1, nr. 1, i direktiv 77/187, er, hvorvidt den nye indehaver fortsætter eller genoptager driften af den pågældende enhed, der bevarer sin identitet.

36 Under disse omstændigheder bør begrebet »tidspunktet for overførslen« i artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 forstås som det tidspunkt, hvor der foreligger en udskiftning — overførsel fra overdrager til erhverver — af den indehaver, der er ansvarlig for driften af den pågældende enhed.

37 Domstolen har således allerede fastslået, at det for opnåelsen af de rettigheder, som artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 giver arbejdstagerne, er uden betydning, om overdrageren, erhververen, repræsentanter for arbejdstagerne eller arbejdstagerne selv har givet deres samtykke, for de sidstnævntes vedkommende alene med forbehold af deres adgang til frit at bestemme, at de ikke ønsker at fortsætte arbejdsforholdet hos den nye indehaver efter nævnte overførsel (jf. dom af 11.7.1985, sag 105/84, Danmols Inventar, Sml. s. 2639, præmis 16, og dommen i sagen D'Urso m.fl., præmis 11).

38 Heraf følger — med dette ene forbehold — at de arbejdskontrakter eller arbejdsforhold, der på tidspunktet for overførslen, som omhandlet i artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187, bestod mellem overdrageren og arbejdstagerne i

vedkommende virksomhed, automatisk overgår til erhververen alene på grund af overførslen af virksomheden (jf. dommen i sagen D'Urso m.fl., præmis 20, og dom af 14.11.1996, sag C-305/94, Rotsart de Hertaing, Sml. I, s. 5927, præmis 18).

39 Domstolen har desuden i Rotsart de Hertaing-dommen, præmis 26, fastslået, at overførslen af arbejdskontrakter og arbejdsforhold i medfør af artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 nødvendigvis må finde sted på samme tidspunkt som overførslen af virksomheden og ikke kan udskydes til et andet tidspunkt efter overdragerens eller erhververens valg.

40 Til støtte for denne fortolkning har Domstolen for det første fastslået, at artikel 3, nr. 1, andet afsnit, i direktiv 77/187 giver medlemsstaterne mulighed for at bestemme, at overdrageren, efter tidspunktet for overførslen af virksomheden, sammen med erhververen er ansvarlig for de forpligtelser, som følger af en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, hvilket under alle omstændigheder indebærer, at forpligtelserne samtidig overføres til erhververen (Rotsart de Hertaing-dommen, præmis 23).

41 Domstolen har endelig med henvisning til præmis 14 i Berg og Busschers-dommen — hvori artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 blev fortolket således, at overdrageren efter tidspunktet for overførslen af virksomheden som udgangspunkt er løst fra sine forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold alene på grund af overførslen — fastslået, at dette resultat, når henses til direktivets formål om beskyttelse af arbejdstagerne, kun kan opnås, såfremt de pågældende forpligtelser overføres til erhververen allerede fra tidspunktet for overførslen (Rotsart de Hertaing-dommen, præmis 24).

42 Endelig har Domstolen bemærket, at såfremt der indrømmedes overdrageren eller erhververen adgang til at vælge, fra hvilket tidspunkt arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet skal overføres, ville det svare til, at man accepterede, at

arbejdsgivere i det mindste midlertidigt kan fravige bestemmelserne i direktiv 77/187. Disse bestemmelser er imidlertid præceptive og kan derfor ikke fraviges til ugunst for arbejdstagerne (Rotsart de Hertaing-dommen, præmis 17 og 25).

43 Ved anvendelsen af artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 må det, af de grunde, der er anført i denne doms præmis 40-42, fastslås, at de arbejdskontrakter eller arbejdsforhold, der på tidspunktet for overførslen, som omhandlet i denne bestemmelse, bestod mellem overdrageren og arbejdstagerne i vedkommende virksomhed, må anses for at være overgået fra overdrageren til erhververen på nævnte tidspunkt, og at dette gælder uanset, hvad parterne i overførslen måtte have aftalt med hensyn til overførslen.

44 De to første spørgsmål må herefter besvares på følgende måde:

— Artikel 3, nr. 1, i direktiv 77/187 skal fortolkes således, at tidspunktet for overførslen i denne bestemmelses forstand svarer til det tidspunkt, hvor der sker en udskiftning — overførsel fra overdrager til erhverver — af den indehaver, der er ansvarlig for driften af den overførte enhed. Dette tidspunkt er et bestemt tidspunkt, som hverken overdrageren eller erhververen kan vælge at udskyde til et andet tidspunkt.

— Ved anvendelsen af nævnte bestemmelse må de arbejdskontrakter eller arbejdsforhold, der på tidspunktet for overførslen – i den ovenfor anførte forstand – bestod mellem overdrageren og arbejdstagerne i vedkommende virksomhed, anses for at være overgået fra overdrageren til erhververen på nævnte tidspunkt, uanset hvad de sidstnævnte måtte have aftalt med hensyn til overførslen.

45 Det er under hensyn til svaret på de to første spørgsmål ufornødent at besvare det tredje spørgsmål.

Sagens omkostninger

46 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 sagens omkostninger. Bortset fra 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 (Første Afdeling) for ret:

1) **Artikel 3, nr. 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 tidspunktet for overførslen i denne bestemmelses forstand svarer til det tidspunkt, hvor der sker en udskiftning — overførsel fra overdrager til erhverver — af den indehaver, der er ansvarlig for driften af den overførte enhed. Dette tidspunkt er et bestemt tidspunkt, som hverken overdrageren eller erhververen kan vælge at udskyde til et andet tidspunkt.**

2) **Ved anvendelsen af nævnte bestemmelse må de arbejdskontrakter eller arbejdsforhold, der på tidspunktet for overførslen — i den ovenfor anførte forstand — bestod mellem overdrageren og arbejdstagerne i vedkommende virksomhed, anses for at være overgået fra overdrageren til erhververen på nævnte tidspunkt, uanset hvad de sidstnævnte måtte have aftalt med hensyn til overførslen.**

Underskrifter