DOMSTOLENS DOM (första avdelningen)

den 26 maj 2005 *

I mål C-478/03,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, som framställts av House of Lords (Förenade kungariket), genom beslut av den 10 november 2003 som inkom till domstolen den 17 november 2003, i målet

Celtec Ltd

mot

John Astley m.fl.,

meddelar

DOMSTOLEN (första avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden P. Jann samt domarna K. Lenaerts (referent), N. Colneric, E. Juhász och E. Levits,

* Rättegångsspråk: engelska.

generaladvokat: M. Poiares Maduro,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören L. Hewlett,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 2 december 2004,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Celtec Ltd, genom J. Bowers, QC, P. Watson, A. Sendall och J. Lewis, barristers,

— John Astley m.fl., genom G. Millar, QC, och T. Linden, barrister,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom G. Rozet och N. Yerrell, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 27 januari 2005 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 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).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan bolaget Celtec Ltd (nedan kallat Celtec) å ena sidan och John Astley, Julie Owens och Deborah Lynn Hawkes å den andra. Målet gäller hur lång sammanlagd anställningstid de sistnämnda kan tillgodoräkna sig såsom tidigare tjänstemän vilka berörs av privatisering av yrkesutbildningsverksamhet i Förenade kungariket.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskapsrättsliga bestämmelserna

3 Enligt artikel 1.1 i direktiv 77/187 skall direktivet tillämpas vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet till en annan arbetsgivare till följd av avtal[*]eller fusion. [* I överensstämmelse med andra språkversioner av direktivet används i stället för uttrycket "överlåtelse ... genom lagenlig överlåtelse", som används i den svenska språkversionen av direktivet, uttrycket "övergång ... till följd av avtal". Övers. anm.]

4 Enligt artikel 2 i direktiv 77/187 avses, i direktivet, med överlåtare "varje fysisk eller juridisk person som till följd av en [övergång] enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare för företaget, verksamheten eller del av verksamheten" och med förvärvare "varje fysisk eller juridisk person som till följd av en [övergång] enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare för företaget, verksamheten eller del av verksamheten".

5 I artikel 3.1 i direktiv 77/187 föreskrivs följande:

"Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för [övergången] enligt artikel 1.1 skall till följd av sådan [övergång] övergå på förvärvaren.

Medlemsstaterna får föreskriva att efter tidpunkten för [övergången] enligt artikel 1.1 — utöver förvärvaren — [skall] överlåtaren ... fortsätta att ansvara för förpliktelser som har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande."

Den nationella lagstiftningen

6 Direktiv 77/187 har införlivats med den brittiska rättsordningen genom 1981 års förordning om anställningsskydd vid företagsövergångar (Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981).

7 Enligt artikel 155 i 1996 års lag om anställdas rättigheter (Employment Rights Act) har den anställde rätt till ekonomisk ersättning vid uppsägning endast om han eller hon har varit anställd under en sammanhängande period på minst två år vid den aktuella tidpunkten. Enligt artikel 162 i samma lag beror det nämnda ersättningsbeloppet på antalet år av sammanlagd anställning. Antalet år har dock begränsats till högs. 20.

8 Enligt artikel 218.1 i nämnda lag innebär begreppet sammanhängande anställning att anställningen skall ha innehafts hos samme arbetsgivare. Artikel 218.2 innehåller emellertid en specialbestämmelse vad gäller företagsövergångar. I den bestämmelsen föreskrivs att "om en verksamhetsdel, en verksamhet eller ett företag (oavsett om bildandet skett genom lag eller inte) övergår från en person till en annan ... skall arbetstagarens anställningstid i verksamhetsdelen, verksamheten eller företaget vid tidpunkten för övergången räknas som anställningstid hos förvärvaren och övergången skall inte innebära att den sammanhängande anställningstiden avbryts".

Bakgrund till tvisten och tolkningsfrågorna

Reformen av yrkesutbildningsåtgärder i Förenade kungariket

9 Fram till år 1989 anordnade Department of Employment (Förenade kungarikets arbetsministerium) (nedan kallat ministeriet), med hjälp av ett sextiotal lokalkontor, utbildningsprogram för ungdomar och arbetslösa i England och Wales.

10 År 1989 beslöt Förenade kungarikets regering att överföra en del av sina uppgifter avseende yrkesutbildning till privata enheter, nämligen Training and Enterprise Councils (Utbildnings- och företagsråd) (nedan kallade råd), vilka drevs av arbetsgivarna. På det sättet skapades 82 råd av olika arbetsgivargrupperingar. Dessa råd övertog verksamheten från ministeriets lokalkontor, liksom deras resurser. I november månad år 1991 var samtliga råd verksamma.

11 Inom ramen för denna privatisering anmodades de tjänstemän som var anställda vid ministeriets lokalkontor att frivilligt gå med på en tillfällig förflyttning på tre år till ett råd. Under den perioden behöll de berörda personerna sin tjänstemannaställning.

12 I december månad år 1991 anmodade regeringen råden att bli arbetsgivare för all sin personal senast före utgången av deras femte verksamhetsår.

13 På grund av de farhågor som råden uttryckte ingick ministeriet en överenskommelse med dem år 1992. I överenskommelsen reglerades deras respektive skyldigheter för det fall en förflyttad tjänsteman skulle besluta sig för att bli definitivt anställd vid ett råd. I överenskommelsen föreskrevs bland annat hur de förflyttade tjänstemännens rättigheter skulle behandlas. Enligt de föreskrifterna åtog sig Förenade kungarikets regering att ekonomiskt bistå råden om en domstol, för det fall en tidigare tjänsteman sades upp, skulle finna att den anställningstid som tjänstemannen hade fullgjort först i allmän tjänst och därefter i tjänst hos ett råd, ansågs som en sammanhängande period vid beräkningen av tjänstemannens rättigheter.

Den situation som råder för motparterna i målet vid den nationella domstolen

14 I Wales övertog rådet för nordöstra Wales (North East Wales TEC, nedan kallat Newtec) den verksamhet som lokalkontoret i Wrexham bedrivit, liksom dess lokaler, dess informationssystem och databaser. Newtec påbörjade sin verksamhet i september månad år 1990. Ett annat råd, Targed, övertog den verksamhet som bedrivits av lokalkontoret i Bangor, liksom dess lokaler. Den 1 april 1997 slogs Newtec och Targed ihop och bildade Celtec.

15 När Newtec bildades placerade lokalkontoren i Wrexham och Bangor 43 av sina tjänstemän vid detta råd för tjänstgöring under en tid av tre år. Vid utgången av denna period lämnade 18 av dessa sin offentliga anställning och blev anställda hos Newtec.

16 John Astley, Deborah Lynn Hawkes och Julie Owens, som är motparter i målet vid den nationella domstolen, började sin offentliga anställning den 31 augusti 1973, den 4 november 1985 respektive den 21 april 1986. Såsom ansvariga för yrkesutbildningsåtgärder i norra Wales placerades de vid Newtec. När deras treåriga tjänstgöringsperiod hade löpt ut valde de att lämna sin offentliga anställning och arbeta för Newtec. Den dag de lämnade sin offentliga anställning sammanfaller med den dag de anställdes av Newtec. Deras anställningsavtal med Newtec började gälla den 1 juli 1993, i Deborah Lynn Hawkes och Julie Owens fall, och den 1 september 1993 i John Astleys fall.

17 År 1998 sades Deborah Lynn Hawkes upp av Celtec, som vägrade tillerkänna henne en sammanlagd anställningstid från den tidpunkt hon påbörjade sin offentliga anställning. De två andra motparterna i målet vid den nationella domstolen fruktar att även de kommer att sägas upp inom kort. Alla tre väckte därför talan vid Employment Tribunal Abergele (arbetsdomstolen i Abergele) i syfte att få fastställt hur lång sammanlagd anställningstid de kan få tillgodoräkna sig. De gjorde härvid gällande att denna tid skall omfatta såväl den tid de arbetat i allmän tjänst som den tid de arbetat vid Newtec och Celtec.

Domstolsförfarandet i Förenade kungariket

18 Genom ett avgörande av den 22 december 1999 fann Employment Tribunal Abergele att tvisten mellan Celtec och motparterna vid den nationella domstolen avsåg en företagsövergång i den mening som avses i direktiv 77/187. I punkt 11 i skälen till avgörandet definieras det företag som övergången avsåg på följande sätt: "[D]et är fråga om ledningen av den regeringsfinansierade företagsverksamheten och yrkesutbildningen för personer över 16 år i England och Wales tillsammans med

informationssystem och databaser, viss personal och vissa lokaler." Nämnda domstol underströk hur viktiga personalresurserna är för att det aktuella företaget skall kunna fullgöra sin verksamhet och fann att placeringen av ministeriets tjänstemän vid råden, i detta sammanhang, utgjorde en viktig del av företaget och dess övergång.

19 Employment Tribunal Abergele fann att motparterna i målet vid den nationella domstolen under dessa förhållanden hade rätt att tillgodoräkna sig en sammanlagd anställningstid räknad från när de anställdes i allmän tjänst.

20 Genom ett avgörande av den 5 oktober 2001 biföll Employment Appeal Tribunal Celtecs överklagande av avgörandet från Employment Tribunal Abergele. Employment Appeal Tribunal fann att den aktuella företagsövergången avslutades i september månad år 1990, det vill säga långt innan motparterna i målet vid den nationella domstolen anställdes av Newtec.

21 Detta avgörande upphävdes genom ett avgörande av Court of Appeal (England & Wales) av den 19 juli 2002. Sistnämnda domstol fann dels att artikel 3.1 i direktiv 77/187 omfattar det fall då genomförandet av en företagsövergång sträcker sig över flera år, dels att Employment Tribunal Abergele hade gjort en korrekt bedömning när den funnit att yrkeskompetensen hos de tjänstemän som ministeriet placerat vid Celtec utgjorde en del av det företag som övergången avsåg.

22 Celtec överklagade sistnämnda avgörande till House of Lords, som fann skäl att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

"1) Skall orden '[ö]verlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten

för [övergången]' i artikel 3.1 i ... direktiv 77/187 ... tolkas så, att det finns en särskild tidpunkt när övergången av företaget eller en del av det anses ha slutförts och när överföringen av rättigheter och skyldigheter enligt artikel 3.1 får verkan?

2) Om den första frågan besvaras jakande, hur skall denna särskilda tidpunkt fastställas?

3) Om den första frågan besvaras nekande, hur skall orden 'vid tidpunkten för [övergången]' i artikel 3.1 tolkas?"

Prövning av tolkningsfrågorna

23 Domstolen påpekar inledningsvis att beslutet att begära förhandsavgörande vilar på den slutsats som Employment Tribunal Abergele kom fram till i sitt avgörande av den 22 december 1999, det vill säga att den övergång från ministeriet till Newtec som är aktuell i målet vid den nationella domstolen omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 77/187.

24 Sedan detta klargjorts skall domstolen i ett sammanhang pröva de två första frågorna. Den hänskjutande domstolen har ställt de frågorna för att få klarhet i huruvida det, vad gäller artikel 3.1 i direktiv 77/187, finns en särskild tidpunkt då den berörda företagsövergången skall anses ske och då de rättigheter och skyldigheter som överlåtaren har till följd av de anställningsförhållanden som binder honom och hans anställda övergår, och, om så är fallet, hur denna särskilda tidpunkt skall fastställas.

25 För att kunna besvara dessa två frågor är det viktigt att beakta syftet med direktiv 77/187 och, särskilt, syftet med artikel 3.1 i nämnda direktiv.

26 Som domstolen upprepade gånger har slagit fast (se bland annat dom av den 25 juli 1991 i mål C-362/89, D'Urso m.fl., REG 1991, s. I-4105, punkt 9, och av den 12 november 1998 i mål C-399/96, Europièces, REG 1998, s. I-6965, punkt 37) är syftet med direktiv 77/187 att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare och göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren. Det nämnda direktivet har till syfte att såvitt möjligt säkerställa att anställningsavtal eller anställningsförhållanden upprätthålls av förvärvaren utan ändringar, detta 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 17 december 1987 i mål 287/86, Ny Mølle Kro, REG 1987, s. 5465, punkt 25; svensk specialutgåva, volym 9, s. 279).

27 De regler som är tillämpliga vid övergång av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare är således avsedda att i arbetstagarnas intresse i största möjliga utsträckning skydda de gällande anställningsförhållanden som ingår i den företagsenhet som övergången avser (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, punkt 21; svensk specialutgåva, volym 13, s. I-213).

28 Artikel 3.1 i direktiv 77/187 omfattar således överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för övergången och som ingåtts med de berörda arbetstagare som, för att utföra sina arbetsuppgifter, är anställda i det företag eller den del av företaget eller verksamheten som övergången avser (se domen i det ovannämnda målet D'Urso m.fl., punkt 10).

29 Hänvisningen till begreppet "tidpunkten för [övergången]" i artikel 3.1 i direktiv 77/187 syftar i detta sammanhang till att avgränsa de arbetstagare som kan göra gällande det skydd som införts genom den bestämmelsen. Detta skydd

gäller således för de arbetstagare som är anställda vid den enhet som berörs av övergången, vilkas anställningsavtal eller anställningsförhållanden är gällande vid "tidpunkten för övergången", till skillnad från dem som inte längre var anställda av överlåtaren vid denna tidpunkt (se dom av den 7 februari 1985 i mål 19/83, Wendelboe m.fl., REG 1985, s. 457, punkterna 13 och 15) och dem som förvärvaren anställt efter nämnda tidpunkt (se domen i det ovannämnda målet Ny Mølle Kro, punkterna 24–26).

30 Såväl valet av ordet tidpunkt som rättssäkerhetsskäl talar för att gemenskapslagstiftarens tanke har varit att det vid en särskild tidpunkt i övergångsprocessen skall avgöras vilka arbetstagare som har rätt till det skydd som införts genom artikel 3.1 i direktiv 77/187, och inte i förhållande till den mer eller mindre långa tid som övergångsprocessen tar.

31 Såsom framgår av själva ordalydelsen i artikel 3.1 i direktiv 77/187, skall begreppet övergång i uttrycket "tidpunkten för [övergången]" i den bestämmelsen förstås i den mening som avses "enligt artikel 1.1 [i detta direktiv]".

32 Av den sistnämnda bestämmelsen framgår att direktiv 77/187 skall tillämpas vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet "till en annan arbetsgivare". Enligt ordalydelsen i andra skälet i ingressen till nämnda direktiv syftar detta till att skydda arbetstagarna "vid byte av arbetsgivare". I artikel 2 i samma direktiv definieras begreppen överlåtare och förvärvare med hänvisning till att dessa upphör att vara respektive blir "arbetsgivare för företaget, verksamheten eller del av verksamheten".

33 Det har vidare i rättspraxis upprepade gånger slagits fast att direktiv 77/187 är tillämpligt när det sker ett byte av den fysiska eller juridiska person som ansvarar för driften av företaget, och det saknar därvid betydelse om äganderätten till företaget har överlåtits eller inte (se domen i det ovannämnda målet Ny Mølle Kro, punkt 12, dom av den 10 februari 1988 i mål 324/86, Daddy's Dance Hall, REG 1988, s. 739, punkt 9, svensk specialutgåva, volym 9, s. 357, och av den 5 maj 1988 i de förenade målen 144/87 och 145/87, Berg och Busschers, REG 1988, s. 2559, punkt 17).

34 För att avgöra huruvida det är fråga om en övergång i den mening som avses i direktiv 77/187 skall man bedöma om den ifrågavarande enheten behåller sin identitet. Detta avgörs bland annat av om den nye arbetsgivaren verkligen fortsätter eller återupptar driften av ifrågavarande enhet inom samma eller motsvarande affärsmässiga verksamhet (se dom av den 18 mars 1986 i mål 24/85, Spijkers, REG 1986, s. 1119, punkterna 11, 12 och 15, och av den 19 september 1995 i mål C-48/94, Rygaard, REG 1995, s. I-2745, punkterna 15 och 16).

35 Härav följer att det avgörande kriteriet för att fastställa att det är fråga om en övergång i den mening som avses i artikel 1.1 i direktiv 77/187 utgörs av det förhållande att en ny arbetsgivare fortsätter eller återupptar driften av den ifrågavarande enheten och att enheten behåller sin identitet.

36 Mot denna bakgrund skall begreppet "tidpunkten för [övergången]" i artikel 3.1 i direktiv 77/187 förstås så, att det avser den tidpunkt då ställningen som ansvarig arbetsgivare för driften av den aktuella enheten överförs från överlåtaren till förvärvaren.

37 Såsom domstolen redan har slagit fast kan utövandet av de rättigheter som arbetstagarna ges i artikel 3.1 i direktiv 77/187 inte göras beroende av något samtycke från vare sig överlåtaren eller förvärvaren, eller från arbetstagarrepresentanter och inte heller från arbetstagarna själva. För de sistnämnda gäller dock det förbehållet att de har möjlighet att fritt välja att inte fortsätta arbetsförhållandet med den nye arbetsgivaren efter den nämnda övergången (se dom av den 11 juli 1985 i mål 105/84, Danmols Inventar, REG 1985, s. 2639, punkt 16, och domen i det ovannämnda målet D'Urso m.fl., punkt 11).

38 Med detta enda förbehåll följer det härav att de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången, i den mening som avses i artikel 3.1 i direktiv 77/187, mellan överlåtaren och de anställda vid det företag som

övergången avser, automatiskt övergår från överlåtaren till förvärvaren på grund av själva företagsövergången (se domen i det ovannämnda målet D'Urso m. fl., punkt 20, och dom av den 14 november 1996 i mål C-305/94, Rotsart de Hertaing, REG 1996, s. I-5927, punkt 18).

39 I punkt 26 i domen i det ovannämnda målet Rotsart de Hertaing har domstolen vidare slagit fast att övergången av anställningsavtal och anställningsförhållanden enligt artikel 3.1 i direktiv 77/187 med nödvändighet äger rum vid samma tidpunkt som företagsövergången, och den kan inte flyttas fram till en annan tidpunkt enligt överlåtarens eller förvärvarens önskemål.

40 Till stöd för denna tolkning angav domstolen först att medlemsstaterna, i artikel 3.1 andra stycket i direktiv 77/187, ges möjlighet att föreskriva att överlåtaren efter tidpunkten för företagsövergången — utöver förvärvaren — skall fortsätta att ansvara för förpliktelser som har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande, vilket dock förutsätter att de nämnda förpliktelserna under alla förhållanden övergår till förvärvaren vid samma tidpunkt (domen i det ovannämnda målet Rotsart de Hertaing, punkt 23).

41 Med hänvisning till punkt 14 i domen i de ovannämnda förenade målen Berg och Busschers, i vilken artikel 3.1 i direktiv 77/187 tolkades så, att överlåtaren efter tidpunkten för företagsövergången i princip är befriad från sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller anställningsförhållandet på grund av själva övergången, konstaterade domstolen vidare, mot bakgrund av att direktivets syfte är att skydda arbetstagarna, att en sådan verkan endast kan uppstå om skyldigheterna i fråga övergår till förvärvaren vid tidpunkten för övergången (domen i det ovannämnda målet Rotsart de Hertaing, punkt 24).

42 Domstolen fann slutligen att det, om överlåtaren eller förvärvaren gavs möjlighet att välja vid vilken tidpunkt anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall övergå, skulle innebära att arbetsgivarna, åtminstone tillfälligt, tilläts avvika från

bestämmelserna i direktiv 77/187, trots att dessa är tvingande och det därför inte är möjligt att avvika från dem till nackdel för arbetstagarna (domen i det ovannämnda målet Rotsart de Hertaing, punkterna 17 och 25).

43 Av samma skäl som dem som redovisats i punkterna 40–42 i förevarande dom finner domstolen följande. Vid tillämpningen av artikel 3.1 i direktiv 77/187 skall de anställningsavtal eller anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången, i den mening som avses i den bestämmelsen, mellan överlåtaren och de arbetstagare som är anställda vid det företag som övergången avser anses övergå från överlåtaren till förvärvaren vid den tidpunkten. Detta gäller oavsett vad parterna i övergången har kommit överens om i detta hänseende.

44 Med beaktande av det anförda skall de två första frågorna besvaras på följande sätt:

— Artikel 3.1 i direktiv 77/187 skall tolkas så, att tidpunkten för övergången i den mening som avses i den bestämmelsen sammanfaller med den tidpunkt då ställningen som ansvarig arbetsgivare för driften av den enhet som övergången avser överförs från överlåtaren till förvärvaren. Det är fråga om en särskild tidpunkt som inte kan flyttas fram till en annan tidpunkt enligt överlåtarens eller förvärvarens önskemål.

— Vid tillämpningen av nämnda bestämmelse skall de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången, i den mening som preciserats ovan, mellan överlåtaren och de arbetstagare som är anställda vid det företag som övergången avser anses övergå från överlåtaren till förvärvaren vid nämnda tidpunkt. Detta gäller oavsett vad parterna i övergången har kommit överens om i detta hänseende.

45 Med hänsyn till de svar som lämnats på de två första frågorna saknas anledning att besvara den tredje frågan.

Rättegångskostnader

46 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.

På dessa grunder beslutar domstolen (första avdelningen) följande dom:

1) **Artikel 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 skall tolkas så, att tidpunkten för övergången i den mening som avses i den bestämmelsen sammanfaller med den tidpunkt då ställningen som ansvarig arbetsgivare för driften av den enhet som övergången avser överförs från överlåtaren till förvärvaren. Det är fråga om en särskild tidpunkt som inte kan flyttas fram till en annan tidpunkt enligt överlåtarens eller förvärvarens önskemål.**

2) **Vid tillämpningen av nämnda bestämmelse skall de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången, i den mening som preciserats i punkt 1 i domslutet, mellan överlåtaren och de arbetstagare som är anställda vid det företag som övergången avser anses övergå från överlåtaren till förvärvaren vid nämnda tidpunkt. Detta gäller oavsett vad parterna i övergången har kommit överens om i detta hänseende.**

Underskrifter