DOMSTOLENS DOM (TREDJE AFDELING)

21. oktober 2010 *

I sag C-242/09,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Gerechtshof te Amsterdam (Nederlandene) ved afgørelse af 30. juni 2009, indgået til Domstolen den 3. juli 2009, i sagen:

Albron Catering BV

mod

FNV Bondgenoten,

John Roest,

har

* Processprog: nederlandsk.

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, K. Lenaerts, og dommerne D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis og J. Malenovský (refererende dommer),

generaladvokat: Y. Bot
justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 6. maj 2010,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Albron Catering BV ved advocaten P. Kuypers og P.M. Klinckhamers

— FNV Bondgenoten og J. Roest ved advocaat E. Unger, og juridisk konsulent P. Kruijff

— den nederlandske regering ved C. Wissels og M. Noort samt ved Y. de Vries, som befuldmægtigede

— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og W. Wils, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 3. juni 2010,

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 L 82, s. 16).

2 Anmodningen er blevet fremsat i en sag mellem Albron Catering BV (herefter »Albron«) og FNV Bondgenoten (herefter »FNV«) og John Roest med henblik på at fastslå, om en overførsel inden for rammerne af en koncern, hvor en af de juridiske enheder fungerer som central arbejdsgiver og udstationerer sine arbejdstagere til de forskellige selskaber, som udgør koncernen, af aktiviteterne i et af denne koncerns selskaber til et selskab, som ikke er en del af denne koncern, nemlig Albron, skal anses for omfattet af reglerne om beskyttelse af arbejdstagerne i direktiv 2001/23.

Retsforskrifter

EU-retlige forskrifter

3 Ved direktiv 2001/23 blev der foretaget en kodifikation af 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 eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT L 61, s. 26), som ændret ved Rådets direktiv 98/50/EF af 29. juni 1998 (EFT L 201, s. 88).

4 Det fremgår af tredje betragtning til direktiv 2001/23, at »[d]et er nødvendigt at fastsætte bestemmelser til beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver især for at sikre varetagelsen af deres rettigheder«.

5 Artikel 1, stk. 1, litra a) og b), i direktiv 2001/23 bestemmer:

»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.«

6 Artikel 2 i direktiv 2001/23 bestemmer:

»1. I dette direktiv forstås ved:

a) »overdrager«: enhver fysisk eller juridisk person, der som følge af en overførsel efter artikel 1, stk. 1, ophører med at være indehaver af virksomheden eller bedriften eller af en del af virksomheden eller bedriften

b) »erhverver«: enhver fysisk eller juridisk person, der som følge af en overførsel efter artikel 1, stk. 1, bliver indehaver af virksomheden eller bedriften eller af en del af virksomheden eller bedriften

[…]

d) »arbejdstager«: enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager i henhold til den nationale lovgivning.

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

[…]«

7 Artikel 3, stk. 1-3, i direktiv 2001/23 bestemmer:

»1. 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.

Medlemsstaterne kan bestemme, at overdrageren og erhververen efter datoen for overførslen hæfter solidarisk for forpligtelser, der er opstået inden datoen for overførslen som følge af en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, der bestod på datoen for overførslen.

2. Medlemsstaterne kan træffe passende foranstaltninger for at sikre, at overdrageren giver erhververen underretning om alle de rettigheder og forpligtelser, der vil blive overført til erhververen i henhold til denne artikel, for så vidt overdrageren er eller burde være bekendt med disse rettigheder og forpligtelser på tidspunktet for overførslen. Overdragerens manglende underretning af erhververen om sådanne rettigheder eller forpligtelser berører ikke overførslen af disse rettigheder eller forpligtelser og arbejdstagernes rettigheder over for erhververen og/eller overdrageren med hensyn til de pågældende rettigheder eller forpligtelser.

3. Efter overførslen skal erhververen opretholde de løn- og arbejdsvilkår, som ifølge en kollektiv overenskomst gjaldt for overdrageren, indtil den kollektive overenskomst opsiges eller udløber, eller en anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning.

Medlemsstaterne kan begrænse den periode, hvori løn- og arbejdsvilkårene skal opretholdes, idet den dog ikke kan være kortere end ét år.«

Nationale bestemmelser

8 I artikel 610, stk. 1, i kapitel 7 i den nederlandske borgerlige lovbog (Burgerlijk Wetboek) defineres en arbejdskontrakt i henhold til nederlandsk lovgivning således:

»En arbejdskontrakt er den kontrakt, hvormed den ene part, arbejdstageren, forpligter sig til i et bestemt tidsrum og mod vederlag at arbejde for den anden part, arbejdsgiveren.«

9 I artikel 663 i kapitel 7 i den nederlandske borgerlige lovbog er følgende fastsat:

»Ved overførsel af en virksomhed overgår arbejdsgiverens rettigheder og forpligtelser, som på tidspunktet for overførslen udspringer af en arbejdskontrakt mellem arbejdsgiveren i virksomheden og en dér beskæftiget arbejdstager, uden videre til erhververen. I en periode på et år efter overførslen er denne arbejdsgiver ligeledes sammen

med erhververen solidarisk ansvarlig for overholdelsen af de forpligtelser, der følger af arbejdskontrakten, og som var gældende forud for overførslen.«

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

10 Heineken international er en nederlandsk koncern af ølproducenter. Inden for denne koncern er al personale ansat i Heineken Nederlands Beheer BV (herefter »HNB«). HNB fungerer således som den centrale arbejdsgiver og udstationerer personale til Heineken-koncernens forskellige driftsselskaber i Nederlandene.

11 John Roest var fra den 17. juli 1985 til den 1. marts 2005 ansat i HNB, hvor han var ansat i »cateringafdelingen«. Han var af HNB, ligesom ca. 70 andre cateringmedarbejdere, udstationeret til selskabet Heineken Nederland BV (herefter »Heineken Nederland«), et selskab, som til og med den 1. marts 2005 på forskellige lokaliteter drev cateringaktiviteter for Heineken-koncernen. Den inden for selskabet HNB gældende kollektive overenskomst fandt anvendelse på denne udstationering.

12 John Roest er medlem af FNV, en fagforening, der bl.a. har til formål at varetage medlemmernes interesser med hensyn til arbejde og indkomst, bl.a. ved indgåelse af kollektive overenskomster.

13 Heineken Nederlands cateringaktiviteter blev som følge af en aftale overdraget til Albron den 1. marts 2005.

14 Albron er en i Nederlandene landsdækkende virksomhed, der navnlig beskæftiger sig med cateringvirksomhed, dvs. administration og levering af restaurationsmæssige tjenesteydelser i bl.a. kantiner i private virksomheder og hos offentlige myndigheder i henhold til kontrakt med en ordregiver. John Roest tiltrådte den 1. marts 2005 en stilling hos Albron som medarbejder i afdelingen »virksomhedskantiner«.

15 FNV og John Roest anlagde sag mod Albron ved Kantonrechter (byretten) for at få fastslået, at overførslen af cateringaktiviteter pr. 1. marts 2005 mellem Heineken Nederland og Albron udgør en overførsel af en virksomhed som omhandlet i direktiv 2001/23, og at de arbejdstagere, der var ansat af HNB og udstationeret hos Heineken Nederland, fra samme dato uden videre var tiltrådt hos Albron.

16 FNV og John Roest nedlagde ligeledes påstand om, at Albron tilpligtes med tilbagevirkende kraft fra den 1. marts 2005 i arbejdsforholdet mellem Albron og John Roest at anvende de arbejdsvilkår, der indtil den 1. marts 2005 var gældende mellem HNB og John Roest, og for så vidt som denne anvendelse vedrører løntilgodehavende, at Albron tilpligtes at betale forfalden løn fra den 1. marts 2005 med den i henhold til artikel 625 i kapitel 7 i den nederlandske borgerlige lovbog gældende forhøjelse på 50% samt lovmæssige renter fra forfaldsdagen. FNV og John Roest nedlagde desuden påstand om, at Albron tilpligtes at betale sagens omkostninger.

17 Ved dom af 15. marts 2006 tog Kantonrechter påstandene til følge bortset fra kravet om den lovbestemte forhøjelse på 50%.

18 Albron ankede denne dom til Gerechtshof te Amsterdam (appelretten i Amsterdam).

19 På denne baggrund har Gerechtshof te Amsterdam besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) Skal direktiv 2001/23[...] fortolkes således, at der kun sker en overgang af rettigheder og forpligtelser til erhververen som omhandlet i direktivets artikel 3, stk. 1, første punktum, såfremt overdrageren af den virksomhed, der overføres, også er den formelle arbejdsgiver for de omhandlede arbejdstagere, eller følger det af den med direktiv [2001/23] tilsigtede beskyttelse af arbejdstagerne, at der ved overførsel af et driftsselskab, der indgår i en koncern, også sker en overgang af rettigheder og forpligtelser til erhververen for så vidt angår de arbejdstagere, der er beskæftiget i dette selskab, når samtlige beskæftigede i koncernen er ansat i et (også til koncernen hørende) personaleselskab, der fungerer som den centrale arbejdsgiver?

2) Hvorledes skal sidste del af første spørgsmål besvares, såfremt de dér omhandlede arbejdstagere er beskæftiget i et andet selskab, som også indgår i koncernen, men som ikke er et personaleselskab som omhandlet i første spørgsmål?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Om realiteten

20 Med sine to spørgsmål, som behandles samlet, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om et selskab i en koncern, hvortil arbejdstagerne på permanent

vis var udstationeret, dog uden at være knyttet til selskabet ved en arbejdskontrakt (herefter »den ikke-kontraktuelle arbejdsgiver«), i tilfælde af en overførsel som omhandlet i direktiv 2001/23 af et selskab i en koncern til et selskab uden for denne koncern ligeledes kan anses for at være »overdrager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i nævnte direktivs artikel 2, stk. 1, litra a), når der inden for denne koncern findes et selskab, hvortil de pågældende arbejdstagere var knyttet ved en sådan arbejdskontrakt (herefter »den kontraktuelle arbejdsgiver«).

21 Indledningsvis fremgår det af ordlyden af artikel 2, stk. 1, litra a), i direktiv 2001/23, at overdrageren er den, der som følge af en overførsel efter direktivets artikel 1, stk. 1, ophører med at være arbejdsgiver.

22 Det fremgår klart af hovedsagens faktiske omstændigheder, at den ikke-kontraktuelle arbejdsgiver efter afhændelsen af den overførte aktivitet har mistet sin status som ikke-kontraktuel arbejdsgiver. Det kan derfor ikke udelukkes, at denne kan anses for »overdrager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 2, stk. 1, litra a), i direktiv 2001/23.

23 Som det endvidere fremgår af selve ordlyden af artikel 3, stk. 1, i direktiv 2001/23, vedrører den beskyttelse, som ved dette direktiv er tildelt arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver, overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for virksomhedens overførsel, idet det forudsættes, at spørgsmålet om, hvorvidt der består en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, skal bedømmes efter national ret i henhold til direktivets artikel 2, stk. 2.

24 Kravet — ifølge artikel 3, stk. 1, i direktiv 2001/23 — om enten en arbejdskontrakt eller et på anden vis fastsat og således tilsvarende arbejdsforhold på tidspunktet for

overførslen fører til, at det må antages, at ifølge EU-lovgiver er en kontraktuel tilknytning til overdrageren ikke under alle omstændigheder påkrævet, for at arbejdstagerne kan nyde godt af beskyttelsen tildelt ved direktiv 2001/23.

25 Det fremgår derimod ikke af direktiv 2001/23, at forholdet mellem arbejdskontrakten og arbejdsforholdet skulle være subsidiært, og at den kontraktuelle arbejdsgiver dermed i tilfælde af flere arbejdsgivere skulle have en systematisk fortrinsret.

26 I en sammenhæng som den, der foreligger i hovedsagen, er direktiv 2001/23 således ikke til hinder for, at en ikke-kontraktuel arbejdsgiver, hvortil arbejdstagerne på permanent vis er udstationeret, ligeledes kan anses for »overdrager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 2001/23.

27 Endelig følger det af bestemmelserne i artikel 1, stk. 1, litra b), i direktiv 2001/23, at »som en overførsel i henhold til [det nævnte] 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«.

28 En virksomhedsoverførsel i henhold til direktiv 2001/23 forudsætter således navnlig en ændring af den juridiske eller fysiske person, som er ansvarlig for den økonomiske aktivitet i den overførte enhed, og som i medfør heraf som arbejdsgiver for arbejdstagerne i denne enhed fastsætter arbejdstagernes arbejdsforhold, uanset der i givet fald ikke findes et kontraktforhold til disse arbejdstagere.

29 Heraf følger, at med henblik på at fastlægge, hvem der er overdrageren, har stillingen for den kontraktuelle arbejdsgiver, som imidlertid ikke er ansvarlig for den overførte enheds økonomiske aktivitet, ikke systematisk forrang for stillingen for den ikke-kontraktuelle arbejdsgiver, som er ansvarlig for den nævnte aktivitet.

30 Denne analyse finder støtte i tredje betragtning til direktiv 2001/23, som understreger nødvendigheden af at beskytte arbejdstagerne i tilfælde af ny »indehaver«. Dette begreb kan nemlig i en sammenhæng som den, der foreligger i hovedsagen, betegne den ikke-kontraktuelle arbejdsgiver, som er ansvarlig for den overførte aktivitets udøvelse.

31 Hvis der under disse omstændigheder inden for en koncern samtidigt findes to arbejdsgivere, en, der har et kontraktligt forhold til arbejdstagerne i koncernen, og en anden, der har et ikke-kontraktligt forhold til disse, kan den arbejdsgiver, der er ansvarlig for den økonomiske aktivitet i den overførte enhed, og som i medfør heraf fastsætter arbejdsforholdene for denne enheds arbejdstagere, ligeledes anses for »overdrager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i direktiv 2001/23, og dette uanset at der ikke findes et kontraktforhold til disse arbejdstagere.

32 De forelagte spørgsmål skal derfor besvares med, at et selskab i en koncern, hvortil arbejdstagerne på permanent vis var udstationeret, dog uden at være knyttet til selskabet ved en arbejdskontrakt, i tilfælde af en overførsel som omhandlet i direktiv 2001/23 af et selskab i en koncern til et selskab uden for denne koncern ligeledes kan anses for at være »overdrager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i nævnte direktivs artikel 2, stk. 1, litra a), selv om der inden for denne koncern findes et selskab, hvortil de pågældende arbejdstagere var knyttet ved en sådan arbejdskontrakt.

Dommens tidsmæssige virkninger

33 Albron har i sit indlæg anmodet Domstolen om at gøre brug af sin mulighed for at begrænse de tidsmæssige virkninger af denne dom til sager, der verserer for den, såfremt Domstolen skulle fastslå, at en situation som den i hovedsagen omhandlede er omfattet af direktiv 2001/23.

34 Til støtte for sin anmodning har Albron på den ene side gjort gældende, at antallet af sager mod HNB og andre virksomheder, der har foretaget en overførsel, vil være »betydeligt«, og at HNB allerede har udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til de arbejdstagere, der overgik til Albron. Albron har på den anden side gjort gældende, at de økonomiske aktører på baggrund af Domstolens retspraksis kunne have en berettiget forventning om, at forudsætningen for, at direktiv 2001/23 finder anvendelse, er, at der er indgået en arbejdskontrakt med overdrageren.

35 Det følger af fast retspraksis, at den fortolkning, som Domstolen foretager af en EU-retlig regel under udøvelse af sin kompetence i henhold til artikel 267 TEUF, i nødvendigt omfang belyser og præciserer betydningen og rækkevidden af den pågældende regel, således som den skal forstås og anvendes, henholdsvis burde have været forstået og anvendt, fra sin ikrafttræden. Heraf følger, at den således fortolkede regel kan og skal anvendes af domstolene endog i forbindelse med retsforhold, der er stiftet og består, før der afsiges dom vedrørende fortolkningsanmodningen, såfremt betingelserne for at anlægge sag ved de kompetente retter om anvendelsen af den nævnte regel i øvrigt er opfyldt (jf. bl.a. dom af 2.2.1988, sag 24/86, Blaizot m.fl., Sml. s. 379, præmis 27, af 15.12.1995, sag C-415/93, Bosman, Sml. I, s. 4921, præmis 141, og af 10.1.2006, sag C-402/03, Skov og Bilka, Sml. I, s. 199, præmis 50).

36 Domstolen vil således kun undtagelsesvis i henhold til et almindeligt retssikkerhedsprincip, der er knæsat i Den Europæiske Unions retsorden, finde anledning til

at begrænse borgernes mulighed for at påberåbe sig den således fortolkede bestemmelse med henblik på anfægtelse af tidligere i god tro stiftede retsforhold. For at der kan træffes bestemmelse om en sådan begrænsning, skal to hovedbetingelser være opfyldt, nemlig at de berørte parter skal være i god tro, og at der skal være fare for alvorlige forstyrrelser (jf. bl.a. dom af 18.1.2007, sag C-313/05, Brzeziński, Sml. I, s. 513, præmis 56, og af 13.4.2010, sag C-73/08, Bressol m.fl., Sml. I, s. 2735, præmis 91).

37 Domstolen har nemlig kun truffet en sådan bestemmelse under ganske bestemte omstændigheder, hvor der ellers var risiko for alvorlige økonomiske følger, navnlig fordi der var stiftet mange retsforhold i god tro i henhold til de pågældende retsforskrifter, som blev anset for at være lovligt i kraft, og fordi det fremgik, at borgerne og de nationale myndigheder var blevet tilskyndet til at følge en adfærd, som ikke var i overensstemmelse med Den Europæiske Unions retsforskrifter, på grund af en objektiv og betydelig usikkerhed vedrørende EU-forskrifternes rækkevidde, en usikkerhed, som de øvrige medlemsstater eller Kommissionen eventuelt selv havde bidraget til med den af dem fulgte adfærd (jf. bl.a. dom af 27.4.2006, sag C-423/04, Richards, Sml. I, s. 3585, præmis 42, og Brzeziński-dommen, præmis 57).

38 Det bemærkes, at i hovedsagen har Albron ikke for Domstolen fremført nogen konkrete oplysninger, der kan godtgøre, at der foreligger en risiko for alvorlige forstyrrelser knyttet til det væsentlige antal sager, som efter denne dom ville kunne anlægges mod HNB og andre virksomheder, der har foretaget en overførsel. Som generaladvokaten har anført i punkt 59 i forslaget til afgørelse, er den omstændighed, at HNB allerede har udbetalt en fratrædelsesgodtgørelse til de arbejdstagere, der er overgået til Albron, desuden under alle omstændigheder ikke relevant.

39 Under disse omstændigheder er det ufornødent at efterprøve, hvorvidt kriteriet om, at de berørte parter skal være i god tro, er opfyldt.

40 Der er derfor ikke anledning til at begrænse dommens tidsmæssige virkninger.

Sagens omkostninger

41 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 (Tredje Afdeling) for ret:

Et selskab i en koncern, hvortil arbejdstagerne på permanent vis var udstationeret, dog uden at være knyttet til selskabet ved en arbejdskontrakt, kan, i tilfælde af en overførsel som omhandlet 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 af et selskab i en koncern til et selskab uden for denne koncern, ligeledes anses for at være »overdrager« i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i nævnte direktivs artikel 2, stk. 1, litra a), selv om der inden for denne koncern findes et selskab, hvortil de pågældende arbejdstagere var knyttet ved en sådan arbejdskontrakt.

Underskrifter