DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 21 oktober 2010 *

I mål C-242/09,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Gerechtshof te Amsterdam (Nederländerna) genom beslut av den 30 juni 2009, som inkom till domstolen den 3 juli 2009, i målet

Albron Catering BV

mot

FNV Bondgenoten,

John Roest,

meddelar

* Rättegångsspråk: nederländska.

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden K. Lenaerts samt domarna D. Šváby, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, och J. Malenovský (referent),

generaladvokat: Y. Bot,
justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 6 maj 2010,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Albron Catering BV, genom P. Kuypers och P.M. Klinckhamers, advocaten,

— FNV Bondgenoten och John Roest, genom E. Unger, advocaat, och P. Kruijff, juridisk rådgivare,

— Nederländernas regering, genom C. Wissels, M. Noort och Y. de Vries, samtliga i egenskap av ombud,

— Europeiska kommissionen, genom J. Enegren och W. Wils, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 3 juni 2010 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, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Albron Catering BV (nedan kallat Albron) och å andra sidan FNV Bondgenoten (nedan kallat FNV) och John Roest, i syfte att avgöra huruvida övergång av verksamheten i ett företag i en koncern till ett företag som står utanför denna koncern, nämligen Albron, ska omfattas av bestämmelserna om skydd för arbetstagare i direktiv 2001/23, när en rättslig enhet i nämnda koncern fungerar som central arbetsgivare och placerar sina arbetstagare för tjänstgöring i olika företag som ingår i koncernen.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

3 Genom direktiv 2001/23 kodifierades 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), i dess lydelse enligt rådets direktiv 98/50/EG av den 29 juni 1998 (EGT L 201, s. 88).

4 I skäl 3 i direktiv 2001/23 anges att ”[d]et är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas”.

5 I artikel 1.1 i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:

”a) Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse[*] av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse[*] eller fusion. [*I överensstämmelse med andra språkversioner av direktivet används i stället för uttrycket ’överlåtelse ... genom lagenlig överlåtelse’ nedan uttrycket ’övergång ... till följd av avtal’. Övers. anm.]

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.”

6 I artikel 2 i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:

”1. I detta direktiv avses med

a) överlåtare: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en [övergång] enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,

b) förvärvare: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en [övergång] enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,

…

d) arbetstagare: varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet.

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

7 Artikel 3.1–3.3 i direktiv 2001/23 har följande lydelse:

”1. 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.

Medlemsstaterna får föreskriva att överlåtaren och förvärvaren efter tidpunkten för [övergången] skall vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som före [tidpunkten för övergången] har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gällde vid [tidpunkten för övergången].

2. Medlemsstaterna får besluta om lämpliga åtgärder för att se till att överlåtaren informerar förvärvaren om alla rättigheter och skyldigheter som kommer att [övergå] på förvärvaren enligt denna artikel, i den mån dessa rättigheter och skyldigheter är eller borde ha varit kända för överlåtaren när [övergången] skedde. Om överlåtaren underlåter att informera förvärvaren om en sådan rättighet eller skyldighet skall detta inte påverka [övergången] av den rättigheten eller skyldigheten eller någon av arbetstagares rättigheter gentemot förvärvaren och/eller överlåtaren med avseende på den rättigheten eller skyldigheten.

3. Efter [övergången] skall förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.

Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år."

Den nationella lagstiftningen

8 Enligt artikel 610 i del 7 i den nederländska civillagen (Burgerlijk Wetboek) definieras anställningsavtal i nederländsk rätt på följande sätt:

"Anställningsavtal är det avtal genom vilket den ena parten, arbetstagaren, förbinder sig att under en bestämd tidsperiod och mot lön utföra arbete åt den andra parten, arbetsgivaren."

9 Artikel 663 i del 7 i den nederländska civillagen har följande lydelse:

"Vid övergång av ett företag övergår de rättigheter och skyldigheter som vid tidpunkten för övergången följer av ett anställningsavtal mellan arbetsgivaren och en i företaget verksam arbetstagare fullt ut till förvärvaren. Under en period av ett år efter övergången är denna arbetsgivare tillsammans med förvärvaren också solidariskt

ansvarig för fullgörandet av sådana skyldigheter som följer av avtalet och som uppstått före övergången.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

10 Heineken international är en nederländsk koncern som omfattar ölproducenter. Inom Heineken-koncernen är all personal anställd av Heineken Nederlands Beheer B.V. (nedan kallat HNB). HNB fungerar därför som en central arbetsgivare som placerar personal i de olika operativa bolagen i Heineken-koncernen i Nederländerna.

11 John Roest var mellan den 17 juli 1985 och den 1 mars 2005 anställd av HNB som medarbetare vid cateringavdelningen. Tillsammans med omkring 70 andra medarbetare på samma avdelning hade han placerats av HNB hos Heineken Nederland B.V. (nedan kallat Heineken Nederland), som fram till den 1 mars 2005 på olika platser levererade måltider åt medarbetare i Heineken-koncernen. I samband med denna placering var HNB:s kollektivavtal tillämpligt.

12 John Roest är medlem i fackföreningen FNV, som bland annat bevakar medlemmarnas intressen i frågor som avser arbetsvillkor och löner, bland annat genom att ingå kollektivavtal.

13 Heineken Nederlands cateringverksamhet överläts enligt avtal till Albron den 1 mars 2005.

14 Albron är verksamt i hela Nederländerna och bedriver bland annat cateringverksamhet, det vill säga administration och tillhandahållande av restaurangtjänster, särskilt i företagsrestauranger, i såväl privat som offentlig sektor, enligt avtal härom med en uppdragsgivare. Den 1 mars 2005 trädde John Roest i tjänst hos Albron som medarbetare på avdelningen ”företagsrestauranger”.

15 FNV och John Roest väckte talan vid Kantonrechter (domstol i första instans) och yrkade att denna skulle fastställa att övergången av cateringverksamheten den 1 mars 2005 från Heineken Nederland till Albron utgjorde en övergång av företag i den mening som avses i direktiv 2001/23 och att de arbetstagare som var anställda av HNB och tjänstgjorde hos Heineken Nederland automatiskt trädde i tjänst hos Albron från och med den dagen.

16 FNV och John Roest yrkade även att Albron skulle förpliktas att retroaktivt från den 1 mars 2005, på anställningsavtalet mellan Albron och John Roest, tillämpa de anställningsvillkor som gällde mellan HNB och John Roest före den dagen och att Albron, med avseende på den lön som förfallit till betalning från den 1 mars 2005, skulle förpliktas att betala den lagstadgade ökningen på 50 procent enligt artikel 625 i del 7 i den nederländska civillagen samt lagstadgad ränta från den dag skulden uppkom. Slutligen yrkade FNV och John Roest att Albron skulle förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.

17 Genom dom av den 15 mars 2006 biföll Kantonrechter talan med undantag för yrkandet om den lagstadgade löneökningen på 50 procent.

18 Albron överklagade denna dom till Gerechtshof te Amsterdam (appellationsdomstol i Amsterdam).

19 Mot denna bakgrund beslutade Gerechtshof te Amsterdam att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1) Ska direktiv 2001/23/EG tolkas på så sätt att det sker en sådan övergång av rättigheter och skyldigheter till förvärvaren som anges i artikel 3.1 första meningen i direktivet, endast om överlåtaren av det företag som blir föremål för övergång är de berörda arbetstagarnas formella arbetsgivare, eller följer det av direktivets syfte att skydda arbetstagarna att det vid övergång av ett operativt bolag i en koncern även sker en övergång av rättigheter och skyldigheter till förvärvaren vad beträffar arbetstagare som är verksamma i detta bolag, när samtliga medarbetare i koncernen är anställda i ett personalbolag (också det ingående i koncernen), som fungerar som central arbetsgivare?

2) Hur ska den andra delen av den första frågan besvaras, om sådana arbetstagare som avses där, vilka är placerade i ett av företagen i koncernen, är anställda av ett annat företag som också ingår i koncernen, men som inte är ett personalbolag i den mening som anges i den första frågan?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Prövning i sak

20 Den nationella domstolen har ställt tolkningsfrågorna, som ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida det vid en övergång, i den mening som avses i

direktiv 2001/23, av ett företag som tillhör en koncern till ett företag utanför denna koncern kan anses att även det företag i koncernen i vilket arbetstagarna varit stadigvarande verksamma utan att vara knutna till detta företag genom ett anställningsavtal (nedan kallad icke avtalsbunden arbetsgivare) är en ”överlåtare” i den mening som avses i artikel 2.1 a i nämnda direktiv, när det finns ett företag i koncernen som arbetstagarna är knutna till genom ett anställningsavtal (nedan kallad avtalsbunden arbetsgivare).

21 Det följer först och främst av lydelsen i artikel 2.1 a i direktiv 2001/23 att överlåtare är den som upphör att vara arbetsgivare till följd av en övergång i den mening som avses i artikel 1.1 i detta direktiv.

22 Det framgår klart av de faktiska omständigheterna i målet vid den nationella domstolen att den icke avtalsbundna arbetsgivaren till följd av övergången av verksamheten har upphört att vara icke avtalsbunden arbetsgivare. Det kan därför inte uteslutas att detta företag ska anses vara en ”överlåtare” i den mening som avses i artikel 2.1 a i direktiv 2001/23.

23 Såsom följer av lydelsen i artikel 3.1 i direktiv 2001/23 avser skyddet för arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare enligt detta direktiv de rättigheter och skyldigheter som överlåtaren på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande har vid tidpunkten för övergången av verksamheten. Enligt artikel 2.2 i nämnda direktiv ska frågan huruvida ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande föreligger bedömas i enlighet med nationell rätt.

24 Den omständigheten att det enligt artikel 3.1 i direktiv 2001/23 fordras att antingen ett anställningsavtal eller – alternativt och därmed likvärdigt – ett anställningsförhållande

föreligger vid tidpunkten för övergången av verksamheten leder till slutsatsen att det enligt unionslagstiftarens mening inte under alla omständigheter krävs att det finns ett anställningsavtal med överlåtaren för att arbetstagarna ska åtnjuta skydd enligt direktiv 2001/23.

25 Det följer däremot inte av direktiv 2001/23 att anställningsavtal och anställningsförhållande står i ett subsidiaritetsförhållande till varandra och att den avtalsbundne arbetsgivaren därför regelmässigt måste ges företräde när det finns flera arbetsgivare.

26 I ett sådant sammanhang som i målet vid den nationella domstolen utgör direktiv 2001/23 således inte hinder mot att även en icke avtalsbunden arbetsgivare, hos vilken arbetstagarna är stadigvarande verksamma, kan anses vara en ”överlåtare” i den mening som avses i detta direktiv.

27 Det följer slutligen av bestämmelserna i artikel 1.1 b i direktiv 2001/23 att ”med [övergång] enligt detta direktiv förstås [en 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”.

28 En övergång av företag i den mening som avses i direktiv 2001/23 förutsätter därför bland annat ett byte av den juridiska eller fysiska person som ansvarar för den ekonomiska verksamheten i den övertagna enheten och som därmed, i egenskap av arbetsgivare för denna enhets arbetstagare, inleder anställningsförhållanden med dessa arbetstagare, i förekommande fall trots avsaknaden av anställningsavtal med dessa arbetstagare.

29 Härav följer att vid bedömningen av vilken person som är överlåtare kan den ställning som innehas av en avtalsbunden arbetsgivare, som dock inte ansvarar för den ekonomiska verksamheten i den övertagna enheten, inte alltid ges företräde framför den ställning som innehas av en icke avtalsbunden arbetsgivare som ansvarar för nämnda verksamhet.

30 Denna bedömning stöds av skäl 3 i direktiv 2001/23. I detta betonas behovet av att skydda arbetstagarna vid byte av ”arbetsgivare”. I ett sådant sammanhang som i målet vid den nationella domstolen kan detta begrepp nämligen syfta på den icke avtalsbundna arbetsgivaren, som ansvarar för ledningen av den övertagna verksamheten.

31 Om det under dessa förhållanden samtidigt finns två arbetsgivare i en koncern, varav den ene har ingått anställningsavtal med arbetstagarna i koncernen och den andre inte har sådana avtal med dessa, kan även den arbetsgivare som ansvarar för den ekonomiska verksamheten i den övertagna enheten och som därmed inleder anställningsförhållanden med dessa arbetstagares anses vara en ”överlåtare” i den mening som avses i direktiv 2001/23, trots avsaknaden av anställningsavtal med dessa arbetstagare.

32 Den hänskjutande domstolens frågor ska därför besvaras på följande sätt. Vid en övergång, i den mening som avses i direktiv 2001/23, av ett företag som tillhör en koncern till ett företag utanför denna koncern kan även det företag i koncernen i vilket arbetstagarna varit stadigvarande verksamma utan att vara knutna till detta företag genom ett anställningsavtal anses vara en ”överlåtare” i den mening som avses i artikel 2.1 a i nämnda direktiv, även om det finns ett företag i koncernen som arbetstagarna varit knutna till genom ett anställningsavtal.

Domens rättsverkningar i tiden

33 I sitt yttrande har Albron anfört att domstolen, om den finner att en sådan situation som den som är i fråga i det nu aktuella nationella målet omfattas av direktiv 2001/23, har möjlighet att begränsa förevarande doms rättsverkningar i tiden till mål som är anhängiga vid domstolen.

34 Till stöd för sin begäran har Albron anfört att antalet käromål mot HNB och andra företag som genomfört en övergång kommer att bli ”avsevärt” och att HNB redan har betalat en avgångspremie till de arbetstagare som trätt i tjänst hos Albron. Albron har vidare anfört att de ekonomiska aktörerna med hänsyn till domstolens praxis skulle kunna ha berättigade förväntningar på att direktiv 2001/23 är tillämpligt endast om ett anställningsavtal har ingåtts med överlåtaren.

35 Av fast rättspraxis framgår att den tolkning av en unionsrättslig bestämmelse som domstolen gör, vid utövandet av sin behörighet enligt artikel 267 FEUF, innebär att den aktuella bestämmelsens innebörd och tillämpningsområde klargörs och förtydligas i erforderlig utsträckning, såsom den ska tolkas eller skulle ha tolkats och tillämpats från och med sitt ikraftträdande. Av detta följer att den på detta sätt tolkade bestämmelsen kan och ska tillämpas av den nationella domstolen även på rättsförhållanden som har uppstått och grundats före den dom som meddelas avseende begäran om tolkning, om de omständigheter som gör det möjligt att inför de behöriga domstolarna föra en tvist angående tillämpningen av nämnda bestämmelse i övrigt har uppfyllts (se, bland annat, dom av den 2 februari 1988 i mål 24/86, Blaizot, REG 1988, s. 379, punkt 27, svensk specialutgåva, volym 9, s. 335, av den 15 december 1995 i mål C-415/93, Bosman, REG 1995, s. I-4921, punkt 141, och av den 10 januari 2006 i mål C-402/03, Skov och Bilka, REG 2006, s. I-199, punkt 50).

36 Det är således endast i undantagsfall som domstolen, med tillämpning av den allmänna rättssäkerhetsprincip som ingår i unionens rättsordning, kan se sig föranledd

att begränsa berörda personers möjlighet att åberopa en av domstolen tolkad bestämmelse i syfte att ifrågasätta rättsförhållanden som tillkommit i god tro. För att en sådan begränsning ska kunna komma i fråga ska två väsentliga kriterier vara uppfyllda, nämligen att de berörda handlat i god tro och att det föreligger en risk för allvarliga störningar (se dom av den 18 januari 2007 i mål C-313/05, Brzeziński, REG 2007, s. I-513, punkt 56, och av den 13 april 2010 i mål C-73/08, Bressol m.fl. och Chaverot m.fl., REU 2010, s. I-2735, punkt 91).

37 Domstolen har närmare bestämt endast använt denna lösning när vissa särskilda omständigheter har varit för handen, särskilt då det har förelegat fara för allvarliga ekonomiska återverkningar, som i synnerhet har berott på det stora antal rättsförhållanden som i god tro har upprättats på grundval av de bestämmelser som har antagits vara gällande, och det har framgått att enskilda och nationella myndigheter har förmåtts att handla på ett sätt som strider mot unionsbestämmelserna på grund av att det har förelegat en objektiv och betydande osäkerhet beträffande de unionsrättsliga bestämmelsernas tillämpningsområde, en osäkerhet till vilken andra medlemsstaters eller kommissionens beteenden kan ha bidragit (se, bland annat, dom av den 27 april 2006 i mål C-423/04, Richards, REG 2006, s. I-3585, punkt 42, och domen i det ovannämnda målet Brzeziński, punkt 57).

38 I målet vid den nationella domstolen har Albron inte åberopat någon konkret omständighet som gör det möjligt att fastställa att det föreligger en risk för allvarliga störningar genom att en stor mängd sökande till följd av förevarande dom skulle kunna komma att väcka talan mot HNB och andra företag som har genomfört en övergång. Såsom generaladvokaten har anfört i punkt 59 i sitt förslag till avgörande, är det i vart fall inte relevant att HNB har betalat en avgångspremie till de arbetstagare som trätt i tjänst hos Albron.

39 Under dessa omständigheter är det inte nödvändigt att pröva huruvida kriteriet att de berörda ska ha handlat i god tro är uppfyllt.

40 Det saknas därmed skäl att begränsa förevarande doms rättsverkningar i tiden.

Rättegångskostnader

41 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 (tredje avdelningen) följande:

Vid en övergång, i den mening som avses 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, av ett företag som tillhör en koncern till ett företag utanför denna koncern, kan även det företag i koncernen i vilket arbetstagarna varit stadigvarande verksamma utan att vara knutna till detta företag genom ett anställningsavtal anses vara en ”överlåtare”i den mening som avses i artikel 2.1 a i nämnda direktiv, även om det finns ett företag i koncernen som arbetstagarna varit knutna till genom ett anställningsavtal.

Underskrifter