DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)
14. november 1996 *

I sag C-305/94,

angående en anmodning, som Tribunal du travail de Bruxelles i medfør af EF-traktatens artikel 177 har indgivet til Domstolen for i den for nævnte ret verserende sag,

Claude Rotsart de Hertaing

mod

J. Benoidt SA i likvidation,

IGC Housing Service SA,

at opnå en præjudiciel afgørelse vedrørende fortolkningen 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, bedrifter eller dele af bedrifter (EFT L 61, s. 26),

har

* Processprog: fransk.

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, G. F. Mancini (refererende dommer), og dommerne J. L. Murray og G. Hirsch,

generaladvokat: C. O. Lenz
justitssekretær: R. Grass,

efter at der er indgivet skriftlige indlæg af:

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Marie Wolfcarius, Kommissionens Juridiske Tjeneste, og Horstpeter Kreppel, der er udstationeret som national ekspert ved Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtigede,

på grundlag af den refererende dommers rapport,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse den 4. juli 1996,

afsagt følgende

Dom

1 Ved dom af 7. november 1994, indgået til Domstolen den 18. november 1994, har Tribunal du travail de Bruxelles i medfør af EF-traktatens artikel 177 forelagt to præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningen 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, bedrifter eller dele af bedrifter (EFT L 61, s. 26, herefter »direktivet«).

2 Spørgsmålene er blevet rejst under en sag, som Claude Rotsart de Hertaing har anlagt mod J. Benoidt SA i likvidation og IGC Housing Service SA dels vedrørende godtgørelse for uberettiget opsigelse, dels vedrørende anden godtgørelse.

3 Som anført i anden betragtning til direktivet, er formålet med dette en »beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af ny indehaver især for at sikre varetagelsen af deres rettigheder«.

4 Med henblik herpå bestemmes det i direktivets artikel 3, stk. 1, første afsnit, at overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt, som bestod på tidspunktet for overførslen, overgår til erhververen. I medfør af andet afsnit kan medlemsstaterne bestemme, at overdrageren også efter overførslen og sammen med erhververen er ansvarlig for de forpligtelser, som følger af en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold. Artikel 3, stk. 2, første afsnit, indeholder endelig bestemmelse om, at erhververen efter overførsel skal opretholde samme løn- og arbejdsvilkår, som gjaldt for overdrageren ifølge en kollektiv overenskomst, indtil den kollektive overenskomst opsiges eller udløber, eller en anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning.

5 Ifølge direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit, giver overførsel af en virksomhed, bedrift eller del af en bedrift 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.

6 Direktivet er blevet gennemført i belgisk ret ved kollektiv overenskomst nr. 32a af 7. juni 1985 om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder over for en ny arbejdsgiver som følge af en aftaleretlig overførsel af virksomhed og om fastlæggelse af rettigheder for fortsat ansatte arbejdstagere i forbindelse med overtagelse af aktiverne efter konkurs eller tvangsakkord; overenskomsten blev tillagt bindende virkning ved kongelig anordning af 25. juli 1985 (*Moniteur belge* af 9.8.1985, s. 11527), som ændret bl. a. ved kollektiv overenskomst nr. 32c.

7 Claude Rotsart de Hertaing havde været ansat i Housing Service SA siden 1987 og var på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen beskæftiget med modtagelse og reception.

8 Den 19. november 1993 ændrede Housing Service SA navn til J. Benoidt SA (herefter »Benoidt«), og selskabet trådte i likvidation. Selskabets aktiviteter fortsattes af et nystiftet selskab, IGC Housing Service SA (herefter »IGC Housing Service«), der har til huse i samme lokaler.

9 Ved rekommanderet skrivelse af 23. november 1993 opsagde Benoidt med seks måneders varsel fra den 1. december 1993 at regne Claude Rotsart de Hertaing's arbejdskontrakt, idet det præciseredes, at hun indtil andet meddeltes var fritstillet. Ved skrivelse af 29. november 1993 meddelte Benoidt Claude Rotsart de Hertaing,

at hun skulle opfylde sin arbejdsforpligtelse i opsigelsesperioden, og at hun i denne periode skulle forberede selskabets flytning.

10 Claude Rotsart de Hertaing protesterede gennem sin fagforening mod denne ensidige ændring af indholdet af hendes arbejdskontrakt og opfordrede Benoidt til senest den 17. december 1993 at genindsætte hende i hendes hidtidige stilling. Ved rekommanderet skrivelse af 22. december 1993 fik Claude Rotsart de Hertaing meddelelse om, at selskabets likvidator pr. samme dato havde ophævet hendes arbejdskontrakt på grund af grov misligholdelse. Ved skrivelse af 27. december 1993 præciserede Benoidt over for Claude Rotsart de Hertaing, hvori den grove misligholdelse, der lå til grund for opsigelsen, bestod. Ifølge den nationale ret blev Claude Rotsart de Hertaing opsagt af Benoidt den 22. december 1993.

11 Den 21. januar 1994 anlagde Claude Rotsart de Hertaing sag ved Tribunal du travail de Bruxelles med påstand om, at Benoidt og IGC Housing Service in solidum tilpligtedes at betale hende et beløb omfattende fratrædelsesgodtgørelse, erstatning for uberettiget opsigelse, årsbonus for 1993, feriegodtgørelse og godtgørelse for uberettiget løntilbageholdelse med tillæg af lovbestemte renter. Benoidt fremsatte krav om erstatning i form af modkrav til selvstændig dom. Dette krav blev ikke opretholdt i selskabets senere påstande og blev ikke gjort gældende under proceduren.

12 Ifølge den nationale ret bør den af Claude Rotsart de Hertaing anlagte sag mod Benoidt antages til realitetsbehandling, og der må gives hende medhold, idet Benoidt ikke har bevist, at de forhold, der var blevet lagt hende til last i opsigelsesperioden som grov misligholdelse, var begået af illoyalitet, eller at disse forhold umuliggjorde et fortsat samarbejde mellem parterne. Retten dømte følgelig Benoidt til

at betale Claude Rotsart de Hertaing 535 378 BFR i fratrædelsesgodtgørelse og 64 412 BFR i årsbonus med tillæg af lovbestemte renter.

13 For så vidt angår påstanden om, at IGC Housing Service hæfter solidarisk, er det den nationale rets opfattelse, at der i denne sag på den ene side var tale om overførsel af virksomhed i direktivets og den kollektive overenskomst nr. 32a's forstand, og på den anden side, at Claude Rotsart de Hertaing's arbejdskontrakt ikke var blevet overført. ICG Housing Service havde således aldrig vedgået at være arbejdsgiver for hende, hvorimod Benoidt påstod alene at have været hendes arbejdsgiver, indtil kontrakten blev ophævet.

14 På denne baggrund besluttede Tribunal du travail de Bruxelles at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende spørgsmål:

»1) Skal artikel 3 i direktiv 77/187 fortolkes således, at alle arbejdskontrakter, der er i kraft på tidspunktet for overførslen, og som vedrører personale, der er beskæftiget i den virksomhed, der overføres, overføres fra overdrageren til erhververen som følge af overførslen, uden at der levnes overdrageren eller erhververen noget valg?

2) Såfremt spørgsmålet besvares bekræftende, ønskes det oplyst, om

— overførslen af personale sker automatisk, uanset om erhververen nægter at opfylde sin forpligtelse?

— overførslen af personale finder sted pr. overførselsdatoen, eller om den efter overdragerens eller erhververens valg kan fastsættes til et senere tidspunkt?«

Overførsel af arbejdskontrakter og arbejdsforhold, der bestod på tidspunktet for overførslen

15 Med det første spørgsmål og det andet spørgsmåls første led ønsker den nationale ret i det væsentlige oplyst, om direktivets artikel 3, stk. 1, skal fortolkes således, at arbejdskontrakter og arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen af en virksomhed mellem overdrageren og de ansatte i den overførte virksomhed, automatisk overføres fra overdrageren til erhververen alene som følge af virksomhedsoverdragelsen, uanset overdragerens eller erhververens ønske om det modsatte og til trods for, at erhververen nægter at opfylde sine forpligtelser.

16 Som Domstolen gentagne gange har fastslået (jf. bl. a. dom af 5.5.1988, forenede sager 144/87 og 145/87, Berg og Busschers, Sml. s. 2559, præmis 12), har direktivet til formål at sikre, at arbejdstagernes rettigheder opretholdes, når virksomheden skifter indehaver, idet arbejdstagerne kan forblive i virksomheden under den nye indehaver på de vilkår, der er aftalt med overdrageren.

17 Det fremgår ligeledes af fast praksis (jf. dom af 10.2.1988, sag 324/86, Daddy's Dance Hall, Sml. s. 739, præmis 14), at direktivets regler, navnlig om beskyttelse af arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af overførslen, må betragtes som præceptive i den forstand, at de ikke kan fraviges til ugunst for arbejdstagerne.

18 Heraf følger, at i tilfælde af virksomhedsoverførsel kan arbejdskontrakter eller arbejdsforhold for det i den overførte virksomhed ansatte personale ikke opretholdes i forhold til overdrageren og fortsætter automatisk i forhold til erhververen

(dom af 25.7.1991, sag C-362/89, D'Urso m.fl., Sml. I, s. 4105, præmis 12). Domstolen fastslog følgelig, at de på tidspunktet for en virksomheds overførsel mellem overdrageren og arbejdstagerne i vedkommende virksomhed bestående arbejdskontrakter eller arbejdsforhold automatisk overgår til erhververen alene på grund af overførslen (dommens præmis 20).

19 Det bemærkes imidlertid, at ifølge direktivets artikel 3, stk. 1, andet afsnit, er den automatiske overførsel af arbejdsforholdet til erhververen ikke til hinder for, at medlemsstaterne kan bestemme, at overdrageren og erhververen hæfter solidarisk (jf. herved dommen i Berg og Busschers-sagen, præmis 11 og 13).

20 Under hensyn til den forelæggende rets tvivl bemærkes endvidere, at overførsel af arbejdskontrakter — på grund af den præceptive karakter af den beskyttelse, som er foreskrevet ved direktivet, og idet der ellers ville være risiko for, at arbejdstagerne fratages denne beskyttelse — ikke er undergivet overdragerens eller erhververens bestemmelse, hvilket navnlig betyder, at erhververen ikke kan modsætte sig dette ved at nægte at opfylde sine forpligtelser.

21 Det første præjudicielle spørgsmål samt første led af det andet spørgsmål skal derfor besvares med, at direktivets artikel 3, stk. 1, skal fortolkes således, at

arbejdskontrakter og arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen af en virksomhed mellem overdrageren og de ansatte i den overførte virksomhed, automatisk overføres fra overdrageren til erhververen alene som følge af virksomhedsoverdragelsen, uanset overdragerens eller erhververens ønske om det modsatte og til trods for, at erhververen nægter at opfylde sine forpligtelser.

Tidspunktet for overførslen af arbejdskontrakter og arbejdsforhold

22 Med andet spørgsmåls andet led ønsker den forelæggende ret oplyst, om overførslen af arbejdskontrakter og arbejdsforhold i medfør af direktivets artikel 3, stk. 1,

uden undtagelse finder sted på tidspunktet for virksomhedsoverførslen, eller om den kan udskydes til et andet tidspunkt efter overdragerens eller erhververens valg.

23 Hertil bemærkes for det første, at det fremgår af selve direktivets ordlyd, at overførsel af arbejdskontrakter og arbejdsforhold finder sted samtidig med virksomhedsoverførslen. Artikel 3, stk. 1, andet afsnit, giver således medlemsstaterne mulighed for at bestemme, at overdrageren også efter overførslen, sammen med erhververen er ansvarlig for de forpligtelser, som følger af en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold. En sådan regel indebærer, at forpligtelserne overføres til erhververen samtidig med overførslen.

24 I præmis 14 i ovennævnte dom i Berg og Busschers-sagen fastslog Domstolen, at artikel 3, stk. 1, skal fortolkes således, at overdrageren efter overførselstidspunktet som udgangspunkt er løst fra sine forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold alene på grund af overførslen. Når henses til direktivets formål om beskyttelse af arbejdstagerne kan dette resultat kun opnås, såfremt de pågældende forpligtelser overføres til erhververen allerede fra overførselstidspunktet.

25 For det tredje bemærkes, at såfremt der indrømmes 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 hvert fald midlertidigt kan fravige direktivets bestemmelser. Af den i præmis 16 anførte faste praksis fremgår det imidlertid, at bestemmelserne er præceptive.

26 Det andet præjudicielle spørgsmåls andet led skal derfor besvares med, at overførsel af arbejdskontrakter og arbejdsforhold i medfør af direktivets artikel 3, stk. 1, uden undtagelse finder sted på tidspunktet for virksomhedsoverførslen og kan ikke udskydes til et andet tidspunkt efter overdragerens eller erhververens valg.

Sagens omkostninger

27 De udgifter, der er afholdt af Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber, som har afgivet indlæg for Domstolen, kan ikke erstattes. Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

kender

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

vedrørende de spørgsmål, der er forelagt af Tribunal du travail de Bruxelles ved dom af 7. november 1994, for ret:

1) Artikel 3, stk. 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 arbejdskontrakter og arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen af en virksomhed mellem overdrageren og de ansatte i den overførte virksomhed, automatisk overføres fra overdrageren til erhververen alene som følge af virksomhedsoverdragelsen, uanset overdragerens eller erhververens ønske om det modsatte og til trods for, at erhververen nægter at opfylde sine forpligtelser.

2) Overførsel af arbejdskontrakter og arbejdsforhold i medfør af direktivets artikel 3, stk. 1, finder uden undtagelse sted på tidspunktet for virksomhedsoverførslen og kan ikke udskydes til et andet tidspunkt efter overdragerens eller erhververens valg.

Mancini Murray Hirsch

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 14. november 1996.

R. Grass G. F. Mancini

Justitssekretær Formand for Anden Afdeling