DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)

den 14 november 1996 *

I mål C-305/94,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från Tribunal du travail de Bruxelles, att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Claude Rotsart de Hertaing,

och

J. Benoidt SA i likvidation

avseende tolkningen av 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 nr L 61, s. 26),

* Rättegångsspråk: franska.

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden G. F. Mancini (referent) samt domarna J. L. Murray och G. Hirsch,

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

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom Marie Wolfcarius, rättstjänsten, och Horstpeter Krepper, nationell tjänsteman i tjänst vid rättstjänsten, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till referentens rapport,

och efter att den 4 juli 1996 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Le Tribunal du travail de Bruxelles har genom beslut av den 7 november 1994, som inkom till domstolen den 18 november samma år, begärt att domstolen enligt artikel 177 i EG-fördraget skall meddela ett förhandsavgörande avseende två frågor om tolkningen av 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 nr L 61, s. 26, nedan kallat direktivet).

2 Dessa frågor har uppkommit i en tvist mellan Claude Rotsart de Hertaing, å ena sidan, och J. Benoidt SA i likvidation och IGC Housing Service SA, å andra sidan, angående betalning av skadestånd för ogrundad uppsägning samt andra ersättningar.

3 Som framgår i direktivets andra övervägande är dess syfte "skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas".

4 I detta syfte föreskrivs i artikel 3.1 första stycket att överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal som gäller vid tidpunkten för överlåtelsen skall övergå på förvärvaren. Enligt andra stycket får medlemsstaterna föreskriva att överlåtaren efter tidpunkten för överlåtelsen — utöver förvärvaren — skall fortsätta att ansvara för förpliktelser som har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. I artikel 3.2 första stycket föreskrivs att förvärvaren efter överlåtelsen skall 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.

5 Enligt artikel 4.1 första stycket i direktivet skall överlåtelsen av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet i sig inte utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra

uppsägningar som sker av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl där förändringar i arbetsstyrkan ingår.

6 I belgisk rätt genomfördes direktivet genom kollektivavtal nr 32a av den 7 juni 1985, om skydd för arbetstagares rättigheter vid byte av arbetsgivare till följd av lagenlig överlåtelse av företag, som innehåller regler om arbetstagares rättigheter vid fortsatt anställning vid övertagande av tillgångar efter konkurs eller ackord, vilket gjorts tvingande genom kungligt dekret av den 25 juli 1985 (*Moniteur belge* av den 9 augusti 1985, s. 11527), och vilket ändrades bland annat genom kollektivavtal nr 32c.

7 Claude Rotsart de Hertaing var anställd vid Housing Service SA (nedan kallat Housing Service) sedan år 1987 och arbetade vid tidpunkten för uppsägningen med kundmottagning och reception.

8 Den 19 november 1993 bytte Housing Service namn till J. Benoidt SA (nedan kallat Benoidt) och försattes i likvidation. Verksamheten övertogs av ett nybildat bolag, IGC Housing Service SA (nedan kallat IGC Housing Service), som fortsatte verksamheten i samma lokaler.

9 Benoidt sade genom rekommenderat brev av den 23 november 1993 upp Claude Rotsart de Hertaings anställningsavtal med sex månaders uppsägningstid räknat från den 1 december 1993 och preciserade att hon, om inte nya instruktioner gavs, inte behövde arbeta under uppsägningstiden. Benoidt underrättade genom brev av

den 29 november 1993 Claude Rotsart de Hertaing om att hon måste arbeta under uppsägningstiden och under denna tidsperiod förbereda bolagets förflyttning.

10 Claude Rotsart de Hertaing protesterade genom sitt fackförbund mot denna ensidiga ändring av hennes anställningsavtal och uppmanade Benoidt att återinföra henne i hennes arbete senast den 17 december. Hon meddelades genom rekommenderat brev av den 22 december 1993 att likvidatorn sade upp hennes anställningsavtal denna dag på grund av uppsägningsgrundande förseelse. Benoidt underrättade, genom skrivelse av den 27 december, henne om de omständigheter som utgjorde skäl för uppsägning. Enligt den nationella domstolen var det den 22 december 1993 som Claude Rotsart de Hertaing sades upp av Benoidt.

11 Claude Rotsart de Hertaing väckte den 21 januari 1994 talan vid Tribunal du travail de Bruxelles om att Benoidt och IGC Housing Service solidariskt skulle förpliktas att betala olika belopp i lön under uppsägningstiden, skadestånd för felaktig uppsägning, den trettonde månadslönen för år 1993, semesterersättning och lön som innehållits utan grund, samt dröjsmålsränta enligt lag. Benoidt ingav genstämning om skadestånd från Claude Rotsart de Hertaing. Denna stämning vidhölls inte i tilläggsyrkandena och har inte vidhållits vid pläderingen.

12 Den nationella domstolen förklarade att Claude Rotsart de Hertaings talan kunde upptas till prövning och biföll den, på den grunden att Benoidt varken hade styrkt att de handlingar som i rätt tid hade åberopats som en uppsägningsgrundande förseelse hade begåtts i illojalt syfte eller att detta förhållande gjorde det omöjligt att låta anställningsförhållandet bestå. Domstolen förpliktade således Benoidt att

betala Claude Rotsart de Hertaing 535 378 BFR i lön under uppsägningstiden och 64 412 BFR som trettonde månadslön, samt dröjsmålsränta enligt lag.

13 Vad avsåg yrkandet att IGC Housing Service skulle förpliktas att betala totalbeloppet fann den nationella domstolen dels att det hade skett en lagenlig överlåtelse av företaget i den mening som avses i direktivet och kollektivavtal nr 32a, dels att Claude Rotsart de Hertaings anställningsavtal inte hade överförts, eftersom IGC Housing Service nämligen ansåg sig aldrig ha varit hennes arbetsgivare, medan Benoidt hävdade sin ställning som hennes enda arbetsgivare till den dag avtalet upphörde.

14 Mot denna bakgrund beslutade Tribunal du travail de Bruxelles att vilandeförklara målet och begära domstolens förhandsavgörande av följande frågor:

"1) Skall artikel 3 i direktiv 77/187 tolkas så, att samtliga anställningsavtal som gällde vid tidpunkten för överlåtelsen och som rörde den personal som arbetade vid det överlåtna företaget genom överlåtelsen, och utan valmöjligheter för överlåtaren eller förvärvaren, övergår från överlåtaren till förvärvaren?

2) Om svaret är jakande:

— Äger personalöverföringen rum fullt ut trots att förvärvaren vägrar att fullgöra sina skyldigheter?

— Sker personalöverföringen vid tidpunkten för överlåtelsen eller kan den genom överlåtarens eller förvärvarens val bestämmas till en senare tidpunkt?"

Överföringen av de anställningsavtal som gällde vid överlåtelsen

15 Den nationella domstolen vill genom sin första fråga och första delen av den andra frågan i huvudsak få veta om artikel 3.1 i direktivet skall tolkas så, att de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gällde mellan överlåtaren och de anställda vid företaget vid tidpunkten för överlåtelsen av ett företag överförs fullt ut från överlåtaren till förvärvaren på grund av själva företagsöverlåtelsen, trots att överlåtaren eller förvärvaren motsätter sig det och trots att förvärvaren vägrar att fullgöra sina skyldigheter.

16 Som domstolen vid upprepade tillfällen har konstaterat (se bland annat dom av den 5 maj 1988 i målet Berg och Busschers, 144/87 och 145/87, Rec. s. 2559, punkt 12) är direktivets syfte att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare samt att garantera att de skall kunna fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren med samma anställningsvillkor som de träffat avtal om med överlåtaren.

17 Det framgår även av fast rättspraxis (se dom av den 10 februari 1988 i målet Daddy's Dance Hall, 324/86, Rec. s. 739, punkt 14) att direktivets regler, och särskilt de som rör arbetstagares skydd mot uppsägning på grund av företagsöverlåtelse, skall anses som tvingande i den meningen att det inte är möjligt att avvika från reglerna till nackdel för arbetstagarna.

18 Av detta följer att vid företagsöverlåtelse kan anställningsavtalet eller anställningsförhållandet som binder personalen vid det överlåtna företaget inte bestå i förhållande till överlåtaren utan övergår fullt ut till förvärvaren (dom av den 25 juli 1991,

d'Urso m. fl., C-362/89, Rec. s. I-4105, punkt 12). Domstolen har därav dragit slutsatsen att de anställningsavtal och anställningsförhållanden som gällde mellan överlåtaren och de anställda vid det överlåtna företaget vid tidpunkten för överlåtelsen övergår fullt ut från överlåtaren till förvärvaren på grund av själva företagsöverlåtelsen (punkt 20 i samma dom).

19 Det finns emellertid anledning att precisera att enligt artikel 3.1 andra stycket hindrar förvärvarens övertagande av anställningsförhållandena inte medlemsstaterna att föreskriva solidariskt ansvar mellan överlåtaren och förvärvaren (se, i detta avseende, domen i målet Berg och Busschers, punkterna 11 och 13).

20 Mot bakgrund av de tvivel som den nationella domstolen har uttryckt finns det anledning att tillägga att, eftersom skyddet för de rättigheter som ges genom direktivet är tvingande och för att inte i praktiken beröva arbetstagarna detta skydd, överföringen av anställningsavtal inte kan vara avhängig överlåtarens eller förvärvarens vilja och närmare bestämt att överlåtaren inte kan motsätta sig detta genom att vägra att fullgöra sina skyldigheter.

21 Den första frågan och den första delen av den andra frågan för förhandsavgörande skall således besvaras med att artikel 3.1 i direktivet skall tolkas så, att samtliga anställningsavtal och anställningsförhållanden som gällde vid överlåtelsen av ett företag mellan överlåtaren och personalen genom själva överlåtelsen fullt ut övergår från överlåtaren till förvärvaren, trots att överlåtaren eller förvärvaren motsätter sig det och trots att förvärvaren vägrar att fullgöra sina skyldigheter.

Tidpunkten för överföring av anställningsavtal och anställningsförhållanden

22 I den andra delen av den andra frågan frågar den nationella domstolen om överföringen av anställningsavtal och anställningsförhållanden enligt artikel 3.1 i direkti-

vet med nödvändighet äger rum vid tidpunkten för företagsöverlåtelsen eller om den kan flyttas fram till en annan tidpunkt enligt överlåtarens eller förvärvarens önskemål.

23 I detta sammanhang skall det anmärkas att det framgår redan av direktivets ordalydelse att överföringen av anställningsavtal och anställningsförhållanden äger rum just vid tidpunkten för företagsöverlåtelsen. I artikel 3.1 andra stycket ges medlemsstaterna nämligen möjlighet att föreskriva att överlåtaren efter tidpunkten för överlåtelsen — utöver förvärvaren — skall fortsätta att ansvara för förpliktelser som har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. En sådan regel innebär att dessa skyldigheter i vilket fall som helst övergår till förvärvaren vid tidpunkten för överlåtelsen.

24 För det andra har domstolen i den ovan nämnda domen i målet Berg och Busschers, punkt 14, slagit fast att artikel 3.1 skall tolkas så, att överlåtaren efter tidpunkten för överlåtelsen i princip är befriad från sina skyldigheter enligt anställningsavtalet eller anställningsförhållandet på grund av själva överlåtelsen. Mot bakgrund av att direktivets syfte är att skydda arbetstagarna kan en sådan verkan av artikel 3.1 endast uppstå om skyldigheterna i fråga övergår till förvärvaren vid tidpunkten för överlåtelsen.

25 Om överlåtaren eller förvärvaren gavs möjlighet att välja den tidpunkt då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet övergår skulle det för det tredje innebära att arbetsgivarna åtminstone tillfälligt kunde avvika från direktivets bestämmelser. Den fasta rättspraxis som nämns i punkt 16 visar emellertid att dessa bestämmelser är tvingande.

26 Den andra delen av den andra frågan skall således besvaras med att överföringen av anställningsavtal och anställningsförhållanden enligt artikel 3.1 i direktivet med nödvändighet äger rum vid tidpunkten för företagsöverlåtelsen, och den kan inte flyttas fram till en annan tidpunkt enligt överlåtarens eller förvärvarens önskemål.

Rättegångskostnader

27 De kostnader som har förorsakats Europeiska gemenskapernas kommission, som har inkommit med yttrande till domstolen, är inte ersättningsgilla. 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.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 7 november 1994 förts vidare av Tribunal du travail de Bruxelles — 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 samtliga anställningsavtal och anställningsförhållanden som gällde vid tidpunkten för överlåtelsen av ett företag mellan överlåtaren och personalen vid det överlåtna företaget, genom själva överlåtelsen fullt ut övergår från överlåtaren till förvärvaren, trots att överlåtaren eller förvärvaren motsätter sig det och trots att förvärvaren vägrar att fullgöra sina skyldigheter.

2) Överföringen av anställningsavtal och anställningsförhållanden äger enligt artikel 3.1 i direktiv 77/187 med nödvändighet rum vid tidpunkten för företagsöverlåtelsen, och den kan inte flyttas fram till en annan tidpunkt enligt överlåtarens eller förvärvarens önskemål.

Mancini Murray Hirsch

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 14 november 1996.

R. Grass

Justitiesekreterare

G. F. Mancini

Ordförande på andra avdelningen