Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (åttonde avdelningen)

den 20 juli 2017 *

”Begäran om förhandsavgörande – Direktiv 2001/23 – Artikel 1.1 b – Artikel 2.1 d – Övergång av företag – Skydd för arbetstagares rättigheter – Tillämpningsområde – Begreppen ’arbetstagare’ och ’övergång av verksamhet’”

I mål C-416/16,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Domstolen i Faro, Portugal) genom beslut av den 20 juli 2016, som inkom till domstolen den 27 juli 2016, i målet

Luís Manuel Piscarreta Ricardo

mot

Portimão Urbis, E.M., SA, i likvidation,

Município de Portimão,

Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA,

meddelar

DOMSTOLEN (åttonde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden M. Vilaras samt domarna J. Malenovský (referent) och M. Safjan,

generaladvokat: E. Tanchev,

justitiesekreterare: A. Calot Escobar,

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

– Luís Manuel Piscarreta Ricardo, genom M. Ramirez Fernandes, advogado,

– Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA, genom R. Rosa, advogado,

– Portugals regering, genom L. Inez Fernandes, M. Figueiredo och S. Feio, samtliga i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: portugisiska.

– Europeiska kommissionen, genom M. França och M. Kellerbauer, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 1.1 b och 2.1 d 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, 2001, s. 16, och rättelse i EGT L 61, 2002, s. 66, och EGT L 76, 2002, s. 15).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan å ena sidan Luís Manuel Piscarreta Ricardo och å andra sidan det kommunala företaget Portimão Urbis E.M. SA, i likvidation (nedan kallat Portimão Urbis), Município de Portimão (Portimãos kommun, Portugal) och det kommunala företaget Emarp – Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA (nedan kallat Emarp). Målet gäller huruvida uppsägningen av Luís Manuel Piscarreta Ricardo var lagenlig.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

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, 1977, 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, 1998, s. 88) (nedan kallat direktiv 77/187).

4 I skälen 3 och 8 i direktiv 2001/23 anges följande:

”(3) Det är nödvändigt att utarbeta bestämmelser till skydd för arbetstagarna vid byte av arbetsgivare, särskilt för att säkerställa att deras rättigheter skyddas.

…

(8) Det var av rättssäkerhets- och förutsebarhetsskäl nödvändigt att klargöra det rättsliga begreppet överlåtelse [övergång] mot bakgrund av [EU]-domstolens rättspraxis. Det klargörandet ändrade inte tillämpningsområdet för direktiv 77/187/EEG, såsom detta tolkats av domstolen.”

5 I artikel 1.1 i detta direktiv föreskrivs följande:

”a) Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse [övergång] av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse [till följd av avtal] eller fusion.

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.

c) Detta direktiv skall tillämpas på offentliga och privata företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. En administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en [övergång] av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter skall inte betraktas som en [övergång] enligt detta direktiv.”

6 I artikel 2.1 d i direktrivet definieras ”arbetstagare” såsom ”varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet”.

7 Artikel 2.2 i direktiv 2001/23 har följande lydelse:

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

Medlemsstaterna får emellertid inte utesluta anställningsavtal eller anställningsförhållanden från detta direktivs räckvidd enbart på grund av följande:

…

b) Anställningsförhållandet regleras av ett tidsbegränsat anställningsavtal enligt artikel 1.1 i rådets direktiv 91/383/EEG av den 25 juni 1991 om komplettering av åtgärderna för att främja förbättringar av säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare med tidsbegränsat anställningsförhållande eller tillfälligt anställningsförhållande [(EGT L 206, 1991, s. 19; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 63)] ….

…”

8 I artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:

”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.”

9 Artikel 4 i samma direktiv har följande lydelse:

”1. En [övergång] av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet skall inte i sig utgöra skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida. Denna bestämmelse skall dock inte hindra uppsägningar som görs av ekonomiska, tekniska eller organisatoriska skäl, och som innefattar förändringar i arbetsstyrkan.

Medlemsstaterna får föreskriva att första stycket inte skall tillämpas på särskilda kategorier av arbetstagare som inte omfattas av medlemsstaternas lagar eller praxis i fråga om skydd mot uppsägning.

2. Om anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör därför att [övergången] medför en väsentlig förändring av arbetsvillkoren som är till nackdel för arbetstagaren, skall arbetsgivaren anses ansvarig för att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphörde.”

10 Ordalydelsen i artikel 1.1 i direktiv 2001/23 är i stort sett densamma som i artikel 1.1 i direktiv 77/187.

Portugisisk rätt

11 Artikel 285 i Código do Trabalho (arbetslagen) har följande lydelse:

”1. Vid övergång, oavsett på vilket sätt, av äganderätten till företag, verksamheter eller delar av företag eller verksamheter som utgör en ekonomisk enhet inträder förvärvaren som arbetsgivare i arbetstagarnas anställningsavtal samt övertar ansvaret för betalning av böter som påförts för överträdelser av arbetsrättsliga bestämmelser.

2. Överlåtaren ansvarar solidariskt för förpliktelser som har förfallit före dagen för övergången, under det år som följer på övergången.

3. Vad som sägs i föregående stycken gäller även övergång, överlåtelse och återgång av driften av företag, verksamheter eller ekonomiska enheter. Vid överlåtelse eller återgång ska den som omedelbart dessförinnan ansvarade för driften vara solidariskt ansvarig.

4. Bestämmelserna i ovannämnda stycken äger inte tillämpning i en situation då arbetstagaren, före övergången, har överförts av överlåtaren till en annan verksamhet eller en annan ekonomisk enhet enligt artikel 194 där nämnde arbetstagare är i fortsatt tjänst, med undantag för vad som gäller överlåtarens ansvar för betalning av böter som påförts för överträdelser av arbetsrättsliga bestämmelser.

5. Med en ekonomisk enhet avses en organiserad gruppering av tillgångar vars syfte är att bedriva ekonomisk verksamhet, vare sig denna utgör huvud- eller sidoverksamhet.

6. Åsidosättande av de regler som föreskrivs i första punkten och i första delen av tredje punkten ovan utgör en mycket allvarlig överträdelse.”

12 I artikel 295 i arbetslagen behandlas verkningar av att arbetstiden sätts ned eller att anställningsavtalet tillfälligt upphör att gälla. Artikel 295 lyder som följer:

”1. De rättigheter, skyldigheter och garantier hos parterna som inte är avhängiga av att arbetsuppgifterna faktiskt utförs ska fortsatt gälla under den tid då arbetstiden är nedsatt eller [anställningsavtalet] tillfälligt inte gäller.

2. Den tid då arbetstiden är nedsatt eller anställningsavtalet tillfälligt inte gäller ska beaktas vid beräkningen av anställningstiden.

3. Det förhållandet att arbetstiden sätts ned eller att anställningsavtalet tillfälligt upphör att gälla påverkar inte anställningsavtalets varaktighet och hindrar inte heller att någon av parterna säger upp anställningsavtalet enligt de allmänna bestämmelserna på detta område.

4. När den period då arbetstiden är nedsatt eller anställningsavtalet tillfälligt inte gäller avslutas, ska de rättigheter, skyldigheter och garantier som följer av det faktiska utövandet av arbetet åter gälla för parterna.

5. En vägran från arbetsgivarens sida att låta arbetstagaren återuppta sitt normala arbete efter en period då arbetstiden har varit nedsatt eller anställningsavtalet tillfälligt inte har gällt ska anses utgöra en allvarlig överträdelse.”

13 Artikel 317.4 i arbetslagen har följande lydelse:

”Ledighet innebär att anställningsavtalet tillfälligt inte ska gälla med de rättsverkningar som stadgas i artikel 295.”

14 I artikel 62 i Lei n.° 50/2012 aprova o regime jurídico da actividade empresarial local e das participações locais e revoga as Leis n.os 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (lag nr 50/2012 om godkännande av den rättsliga regleringen av lokal företagsverksamhet och medbestämmande i sådan verksamhet och om upphävande av lag nr 53-F/2006, av den 29 december, och lag nr 55/2001, av den 15 november), av den 31 augusti 2012 (*Diário da República*, serie 1, nr 169, av den 31 augusti 2012), i den lydelse som var tillämplig i målet vid den nationella domstolen (nedan kallad RJAEL), regleras upplösning av lokala företag. Artikel 62 har följande lydelse:

”1. Utan att det påverkar tillämpningen av bestämmelserna i artikel 35 i Código das Sociedades Comerciais [(lagen om kommersiella bolag)] ska beslut om upplösning av lokala företag alltid fattas inom sex månader om någon av följande situationer föreligger:

…

5. Arbetslagstiftningen gäller för personal som faktiskt utför arbete på lokala företag som omfattas av någon av de situationer som avses i första stycket och när denna personal inte omfattas av tillämpningsområdet för de metoder för överföring som föreskrivs i lag nr 12-A/2008 av den 27 februari. 2008 Detta påverkar inte tillämpningen av vad som föreskrivs i nästa stycke.

6. Lokala företag som befinner sig i likvidation kan till deltagande offentliga enheter endast överföra de arbetstagare som anställts med stöd av ett anställningsavtal enligt artikel 58 i lag nr 12-A/2008 av den 27 februari 2008, i den mån arbetstagarna berörs eller behövs för att utöva den verksamhet som ska överföras eller införas.

…

11. Bestämmelserna i styckena 6–10 är endast tillämpliga på arbetstagare vars anställningsavtal gäller tills vidare och har upprättats minst ett år innan beslutet om upplösning av det lokala företaget fattades. För det fall ett offentligt anställningsförhållande ska anses gälla tills vidare har dessa arbetstagare inte rätt till någon kompensation för att den tidigare anställningen upphörde.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

15 Luís Manuel Piscarreta Ricardo ingick i oktober 1999 avtal om tillsvidareanställning med Portimãos kommun för att arbeta med turism.

16 I oktober 2008 slutade han sitt arbete för nämnda kommun för att hädanefter, i enlighet med ett avtal om tillsvidareanställning, utföra samma arbete hos det kommunala företaget Portimão Turis, E.M. SA (nedan kallat Portimão Turis).

17 Sedan Portimãos kommun i mars 2010 beslutat att slå samman flera kommunala företag fusionerades Portimão Turis med Portimão Urbis. Från och med denna tidpunkt arbetade Luís Manuel Piscarreta Ricardo som administratör och därefter som direktör för detta sistnämnda företag.

18 I september 2011 sökte och beviljades Luís Manuel Piscarreta Ricardo tjänstledighet för en period på två år. I juli 2013 förnyades den på hans begäran för en lika lång period.

19 I oktober 2014 beslutade Portimãos kommun att upplösa Portimão Urbis, som kommunen var enda aktieägare i. En del av företagets verksamhet övertogs av Portimãos kommun, nämligen drift av transportsystemet, av utrustning för ekonomisk utveckling såsom grossistmarknaden, en nöjes- och utställningspark, en lokal med multipla användningsområden, samt förvaltning av ambulerande försäljning och traditionella marknader.

20 Den andra delen av Portimão Urbis verksamhet externaliserades till Emarp, som Portimãos kommun också var enda aktieägare i. Det gällde här dels skötsel av det offentliga rummet inklusive tillhörande reklamverksamhet, förvaltning av allmän plats och stadsparkering ovan och under jord, dels drift av kollektiv utrustning och tillhandahållande av tjänster på utbildningsområdet, social verksamhet, kultur och idrott, nämligen drift av den kommunala teatern i Portimão, av en utbildningsgård, av Manuel Teixeira Gomeshuset och av föreningslokaler.

21 I enlighet med dessa beslut blev en del av arbetstagarna vid Portimão Urbis föremål för ”beslut om överföring med hänsyn till allmänintresset” varpå dessa arbetstagare började arbeta för Portimãos kommun. Andra arbetstagare blev föremål för ”övergång av tjänst” och började arbeta för Emarp.

22 Luís Manuel Piscarreta Ricardo omfattades dock inte av varken planen på internalisering eller av planen på externalisering i enlighet med vad som nämns ovan. I stället informerades han om att hans anställningsavtal hade upphört på grund av att Portimão Urbis verksamhet definitivt hade upphört.

23 Luís Manuel Piscarreta Ricardo väckte då talan vid den hänskjutande domstolen och yrkade att hans uppsägning skulle förklaras rättsstridig. Han gjorde härvidlag gällande att Portimão Urbis verksamhet hade övergått till Portimãos kommun och till Emarp.

24 Portimão Urbis, Emarp och Portimãos kommun delar inte denna uppfattning. De har gjort gällande att eftersom Luís Manuel Piscarreta Ricardo var tjänstledig och således inte rent faktiskt utförde sina arbetsuppgifter kunde hans anställningsavtal inte överlåtas till varken den ena eller den andra förvärvaren. De menar även att det inte skett någon övergång av verksamheten, eftersom Portimão Urbis upplöstes med stöd av lag och verksamheten därmed har upphört.

25 Den hänskjutande domstolen anser att det i det nationella målet kvarstår frågor gällande tolkningen av huruvida det är möjligt att en arbetstagare som inte rent faktiskt utför något arbete – till exempel på grund av att hans anställningsavtal tillfälligt inte gäller – ska anses omfattas av begreppet ”arbetstagare” i den mening som avses i artikel 2.1 d i direktiv 2001/23. Nämnda domstol undrar härvidlag huruvida Portimão Urbis rättigheter och skyldigheter enligt anställningsavtalet med käranden ska anses ha övergått på Portimãos kommun och Emarp i enlighet med artikel 3.1 i direktivet.

26 Vidare anser den hänskjutande domstolen att det är osäkert huruvida artikel 62.5, 62.6 och 62.11 RJAEL mot bakgrund av de villkor den föreskriver kan anses förenlig med artikel 2.2 b i direktiv 2001/23.

27 Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Domstolen i Faro) beslutade därför att vilandeförklara målet och ställa följande frågor till domstolen:

”1) Är artikel 1.1 b, i direktiv 2001/23 tillämplig på en situation som den i förevarande mål, i vilken ett kommunalt företag (vars enda aktieägare är kommunen) genom beslut av ett verkställande organ i kommunen upplöses och företagets verksamhet delvis tas över av kommunen och delvis tas över av ett annat kommunalt företag (vars verksamhetsföremål därmed ändras – och som också är helägt av kommunen)? Är det med andra ord möjligt att anse att det under dessa omständigheter har skett en övergång av en verksamhet i den mening som avses i detta direktiv?

2) Ska en arbetstagare som inte faktiskt utför arbete (närmare bestämt, för att hans eller hennes anställningsavtal tillfälligt upphört att gälla) anses omfattas av begreppet ’arbetstagare’ i den mening som avses i artikel 2.1 d i direktiv 2001/23 och ska de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsavtalet följaktligen anses ha övergått på förvärvaren enligt artikel 3.1 i detta direktiv?

3) Är det tillåtet och förenligt med unionsrätten att införa begränsningar avseende överföringen av arbetstagare, särskilt beroende på anställningsförhållandets art eller varaktighet, inom ramen för en sådan övergång av en verksamhet som avses i bestämmelserna i artikel 62.5, 62.6 och 62.11 RJAEL?"

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

28 Den hänskjutande domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artikel 1.1 i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att en situation där ett kommunalt företag (vars enda aktieägare är en kommun) upplöses genom beslut av kommunens verkställande organ och där detta företags verksamhet delvis tas över av kommunen som ska driva verksamheten direkt, delvis av ett annat kommunalt företag som bildats för detta ändamål (och vars enda aktieägare är samma kommun) omfattas av direktivets tillämpningsområde.

29 Domstolen konstaterar inledningsvis att enligt artikel 1.1 c i direktiv 2001/23 ska direktivet tillämpas på offentliga företag som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte. Enligt samma bestämmelse ska en administrativ omorganisation av offentliga förvaltningsmyndigheter eller en övergång av administrativa funktioner mellan offentliga förvaltningsmyndigheter däremot inte betraktas som en övergång enligt detta direktiv.

30 I förevarande fall bestod den transaktion som är aktuell i det nationella målet i en övergång av ett kommunalt företags verksamhet. En del av verksamheten övergick till en kommun och resterande del till ett annat kommunalt företag.

31 Domstolen konstaterar inledningsvis att det förhållandet att överlåtaren i denna transaktion var ett kommunalt företag och att förvärvarna var en kommun respektive ett annat kommunalt företag inte i sig utgör hinder mot att tillämpa direktiv 2001/23 på transaktionen.

32 Domstolen har redan slagit fast att den omständigheten att förvärvaren är en offentligrättslig juridisk person inte innebär att det kan uteslutas att det föreligger en övergång som omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 2001/23, oavsett om denna juridiska person är ett offentligt företag som ansvarar för en allmännyttig tjänst (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 november 2015, Aira Pascual och Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punkterna 25 och 26) eller en kommun (se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 januari 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punkt 26 och där angiven rättspraxis).

33 Det följer vidare av ordalydelsen i artikel 1.1 c i direktiv 2001/23 att övergången ska avse en enhet som bedriver ekonomisk verksamhet, med eller utan vinstsyfte, för att direktivet ska vara tillämpligt.

34 Domstolen har även fastställt att begreppet ”ekonomisk verksamhet” avser all verksamhet som består i att erbjuda varor eller tjänster på en bestämd marknad. Verksamhet som innebär myndighetsutövning omfattas inte av begreppet ekonomisk verksamhet. Tjänster som tillhandahålls i det allmännas intresse, utan vinstsyfte och i konkurrens med de tjänster som vinstdrivande näringsidkare erbjuder har däremot ansetts omfattas av begreppet ekonomisk verksamhet i den mening som avses i artikel 1.1 c i direktiv 2001/23 (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkterna 43 och 44 och där angiven rättspraxis).

35 De olika verksamheter som bedrevs av Portimão Urbis och som övertogs av Portimãos kommun och av Emarp, såsom dessa har beskrivits i punkterna 19 och 20 ovan, framstår inte som att de utgör myndighetsutövning och kan därför anses utgöra ekonomisk verksamhet i den mening som avses i artikel 1.1 c i direktiv 2001/23.

36 Enligt artikel 1.1 a i direktivet ska detta tillämpas vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare till följd av avtal eller fusion.

37 Det framgår av fast rättspraxis att nämnda bestämmelses tillämpningsområde inte kan bedömas enbart utifrån en tolkning av dess ordalydelse. På grund av skillnaderna mellan de olika språkversionerna av direktiv 2001/23 och mellan de olika nationella lagstiftningarna med avseende på begreppet övergång till följd av avtal, har domstolen gjort en flexibel tolkning av detta begrepp, så att direktivets syfte kan uppnås vilket enligt skäl 3 är att skydda arbetstagarna vid byte av arbetsgivare (dom av den 20 januari 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

38 Domstolen har således slagit fast att den omständigheten att övergången sker till följd av ensidiga myndighetsbeslut och inte genom ett avtal inte utesluter att direktivet är tillämpligt (dom av den 29 juli 2010, UGT-FSP, C-151/09, EU:C:2010:452, punkt 25 och där angiven rättspraxis).

39 Det förhållandet att en övergång såsom den som är aktuell i det nationella målet är följden av att ett kommunalt företag har upplösts enligt ett beslut av den berörda kommunens verkställande organ utgör inte i sig hinder mot att det föreligger en övergång i den mening som avses i direktiv 2001/23, eftersom transaktionen förutsätter att det skett ett byte av arbetsgivare.

40 För att direktiv 2001/23 ska vara tillämpligt krävs det slutligen enligt artikel 1.1 a att övergången gäller en ekonomisk enhet som behåller sin identitet sedan den övertagits av en ny arbetsgivare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 mars 2014, Amatori m.fl., C-458/12, EU:C:2014:124, punkt 30).

41 Vid bedömningen av om detta villkor faktiskt är uppfyllt måste hänsyn tas till samtliga omständigheter som kännetecknar transaktionen i det nationella målet. Till dessa omständigheter hör särskilt vilket slags företag eller vilken verksamhet som det är fråga om, huruvida några materiella tillgångar – såsom byggnader eller lös egendom – har övertagits, värdet på de immateriella tillgångarna vid tidpunkten för övergången, huruvida huvuddelen av personalstyrkan har övertagits av den nye arbetsgivaren, huruvida kundkretsen har övertagits samt hur lika de verksamheter är som har bedrivits före och efter övergången och hur länge ett eventuellt avbrott i verksamheten har varat. Alla dessa omständigheter är emellertid endast aspekter av den helhetsbedömning som ska göras och kan därför inte bedömas var för sig (dom av den 26 november 2015, Aira Pascual och Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punkt 32).

42 Av detta följer att den vikt som ska tillmätas de olika kriterierna med nödvändighet varierar med hänsyn till den verksamhet som bedrivs och även till de produktions- eller driftsmetoder som används i ifrågavarande företag, verksamhet eller del av verksamhet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 26 november 2015, Aira Pascual och Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, punkterna 33 och 34 och där angiven rättspraxis).

43 Domstolen har likaså betonat att endast den omständigheten att en ekonomisk enhet har övertagit en annan enhets ekonomiska verksamhet inte kan inte leda till den slutsatsen att den ekonomiska enheten består. En enhet kan nämligen inte endast likställas med den verksamhet som den bedriver. Dess identitet följer av en rad faktorer, vilka ofrånkomligen sammanhänger med varandra, såsom dess personal, arbetsledning, organisation av arbetet, driftsmetoder och, i förekommande fall, de verksamhetstillgångar som den förfogar över (se, för ett liknande resonemang, dom av den 20 januari 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punkt 41).

44 Det är nämligen inte bibehållandet av den specifika organisation som näringsidkaren har beslutat beträffande de olika övertagna produktionsfaktorerna utan av det funktionella samband av ömsesidigt beroende och komplementaritet som föreligger mellan dessa produktionsfaktorer som är den relevanta omständigheten för att avgöra om den övertagna enheten har bevarat sin identitet. Om det funktionella sambandet mellan de olika övertagna produktionsfaktorerna bevaras kan förvärvaren således använda dem även om de, efter övergången, integreras i en ny och annorlunda organisationsstruktur, för att fortsätta en identisk eller motsvarande ekonomisk verksamhet (se dom av den 12 februari 2015, Klarenberg, C-466/07, EU:C:2009:85, punkterna 46–48 och dom av den 9 september 2015, Ferreira da Silva e Brito m.fl., C-160/14, EU:C:2015:565, punkterna 33 och 34). Det förhållandet att en ekonomisk enhet upplöses och att dess verksamhet övergår till två andra enheter utgör följaktligen inte i sig ett hinder mot att tillämpa direktiv 2001/23.

45 Det ankommer på den hänskjutande domstolen att, mot bakgrund av de faktorer som domstolen erinrat om i punkterna 41–44 ovan, bedöma om den enhet som övergången gäller har bibehållit sin identitet.

46 Mot denna bakgrund ska artikel 1.1 i direktiv 2001/23 tolkas så, att en situation där ett kommunalt företag (vars enda aktieägare är en kommun) upplöses genom beslut av kommunens verkställande organ och där detta företags verksamhet delvis tas över av kommunen som ska driva verksamheten direkt, delvis av ett annat kommunalt företag som bildats för detta ändamål (vars enda aktieägare är samma kommun) omfattas av direktivets tillämpningsområde. Detta gäller under förutsättning att företaget behåller sin identitet efter övergången vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.

Den andra frågan

47 Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida en person, såsom käranden i det nationella målet, som rent faktiskt inte utför sina arbetsuppgifter på grund av att hans eller hennes anställningsavtal tillfälligt upphört att gälla omfattas av begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 2.1 d i direktiv 2001/23. Vidare önskas klarlagt om de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsavtalet, under omständigheterna i det nationella målet, ska anses ha övergått på förvärvaren enligt artikel 3.1 i detta direktiv.

48 Enligt artikel 2.1 d i direktivet ska varje person som i den berörda medlemsstaten åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den nationella lagstiftningen rörande anställningsförhållandet betraktas som arbetstagare.

49 Det följer dock av lydelsen i artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 att direktivets skydd endast gäller arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för övergången (beslut av den 15 september 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punkt 27).

50 Domstolen har beträffande direktiv 77/178, som numera kodifierats genom direktiv 2001/23, fastställt att eftersom nämnda direktiv endast kan göras gällande av arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande då övergången sker, ska frågan huruvida det föreligger ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande vid denna tidpunkt, i avsaknad av särskilda motsatta bestämmelser, bedömas med tillämpning av nationell rätt, dock under förutsättning att de bindande regler som föreskrivs i direktiv 77/187 om skydd för arbetstagarna mot uppsägning till följd av övergången iakttas (beslut av den 15 september 2010, Briot, C-386/09, EU:C:2010:526, punkt 28).

51 I förevarande fall följer det av begäran om förhandsavgörande att käranden i det nationella målet förvisso var bunden av ett avtal om tillsvidareanställning med Portimão Urbis när företaget upplöstes men att han vid denna tidpunkt inte i praktiken utförde sina arbetsuppgifter på grund av tjänstledighet. Tjänstledigheten innebar enligt aktuell nationell lagstiftning att hans anställningsavtal tillfälligt upphört att gälla.

52 Den hänskjutande domstolen har emellertid preciserat att det i nämnda lagstiftning föreskrivs att de rättigheter, skyldigheter och garantier hos parterna som inte är skyldiga att rent faktiskt utföra sina arbetsuppgifter ska fortsätta att gälla. Nämnda lagstiftning skyddar således en person, i egenskap av arbetstagare, såsom käranden i det nationella målet, som inte rent faktiskt utför sina arbetsuppgifter på grund av att hans anställningsavtal tillfälligt upphört att gälla, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.

53 Med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning härav följer att en dylik persons rättigheter och skyldigheter enligt sitt anställningsavtal övergår på förvärvaren till följd av företagets övergång enligt artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23.

54 Mot denna bakgrund ska den andra frågan besvaras på följande sätt. En person, såsom käranden i det nationella målet, som rent faktiskt inte utför sina arbetsuppgifter på grund av att hans anställningsavtal tillfälligt upphört att gälla omfattas av begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 2.1 d i direktiv 2001/23, under förutsättning att vederbörande åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den aktuella nationella lagstiftningen, vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva. Med förbehåll för den hänskjutande domstolens kontroll härav ska vederbörandes rättigheter och skyldigheter enligt sitt anställningsavtal, under omständigheter såsom dem i det nationella målet, anses ha övergått på förvärvaren enligt artikel 3.1 första stycket i direktivet.

Den tredje frågan

55 Den hänskjutande domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida direktiv 2001/23 ska tolkas så, att det utgör hinder för en nationell lagstiftning såsom den som är aktuell i det nationella målet vilken vid övergång av ett lokalt företag föreskriver vissa begränsningar av arbetstagarnas rättigheter, särskilt vad avser anställningsförhållandets art eller varaktighet.

56 Det erinras om att enligt fast rättspraxis presumeras nationella domstolars frågor om tolkningen av unionsrätten vara relevanta. Dessa frågor ställs mot bakgrund av den beskrivning av omständigheterna i målet och tillämplig lagstiftning som den nationella domstolen på eget ansvar har lämnat och vars riktighet det inte ankommer på EU-domstolen att pröva. En begäran från en nationell domstol kan bara avvisas då det är uppenbart att den begärda tolkningen av unionsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller saken i det nationella målet eller då frågorna är hypotetiska eller EU-domstolen inte har tillgång till sådana uppgifter om de faktiska eller rättsliga omständigheterna som är nödvändiga för att kunna ge ett användbart svar på de frågor som ställts till den (dom av den 16 juli 2015, Sommer Antriebs- und Funktechnik, C-369/14, EU:C:2015:491, punkt 32 och där angiven rättspraxis).

57 Begäran om förhandsavgörande visar i förevarande fall att det följer av den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet att arbetstagarnas övergång från ett lokalt företag kräver att det föreligger ett avtal om tillsvidareanställning som har upprättats minst ett år innan beslutet om upplösning av det berörda företaget fattades.

58 Såsom domstolen erinrat om i punkt 16 ovan hade Luís Manuel Piscarreta Ricardo ett avtal om tillsvidareanställning när Portimão Urbis verksamhet upphörde. Avtalet hade upprättats flera år innan detta datum.

59 Det framgår av artikel 267 andra stycket FEUF att en nationell domstol när som helst kan fråga EU-domstolen om giltigheten av en rättsakt som beslutats av unionens institutioner, organ eller byråer om den anser att ett beslut av EU-domstolen i frågan är nödvändigt för att döma i saken.

60 Den hänskjutande domstolen har emellertid inte lämnat någon förklaring till varför den anser att ett svar på den ställda frågan är nödvändigt för att döma i det mål som är anhängiggjort vid den. Nämnda domstol har i synnerhet underlåtit att förklara varför de begränsningar som föreskrivs i den aktuella nationella lagstiftningen, vilka preciseras närmare i punkt 57 ovan, är tillämpliga på Luís Manuel Piscarreta Ricardos situation.

61 Mot denna bakgrund anser domstolen att den tredje frågan inte kan upptas till sakprövning.

Rättegångskostnader

62 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 la domstolen (åttonde avdelningen) följande:

1) Artikel 1.1 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 ska tolkas så, att en situation där ett kommunalt företag (vars enda aktieägare är en kommun) upplöses genom beslut av kommunens verkställande organ och där detta företags verksamhet delvis tas över av kommunen som ska driva verksamheten direkt, delvis av ett annat kommunalt företag som bildats för detta ändamål (vars enda aktieägare är samma kommun) omfattas av direktivets tillämpningsområde. Detta gäller under förutsättning att företaget behåller sin identitet efter övergången vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva.

2) En person, såsom käranden i det nationella målet, som rent faktiskt inte utför sina arbetsuppgifter på grund av att hans anställningsavtal tillfälligt upphört att gälla omfattas av begreppet arbetstagare i den mening som avses i artikel 2.1 d i direktiv 2001/23, under förutsättning att vederbörande åtnjuter skydd som arbetstagare enligt den aktuella nationella lagstiftningen vilket det ankommer på den hänskjutande domstolen att pröva. Med förbehåll för den hänskjutande domstolens prövning härav ska vederbörandes rättigheter och skyldigheter enligt sitt anställningsavtal, under omständigheter såsom dem i det nationella målet, anses ha övergått på förvärvaren enligt artikel 3.1 första stycket i nämnda direktiv.

3) Den tredje fråga som ställts av Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Domstolen i Faro) kan inte upptas till sakprövning.

Underskrifter