FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT SIR GORDON SLYNN

fremsat den 18. februar 1986 *

Høje Domstol.

Denne sag vedrører Rådets direktiv 77/187 om arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter (EFT 1977 L 61, s. 26).

Direktivet har allerede været genstand for en række sager for Domstolen, men ingen af dommene har direkte betydning for de under denne sag rejste spørgsmål.

Kommissionen har under proceduren i henhold til traktatens artikel 169 gjort gældende, at Belgien har undladt fuldt ud at gennemføre direktivets artikel 3, stk. 3, andet afsnit, og artikel 4, stk. 1, andet afsnit. Kommissionen støttede sin klage på vidt forskellige grunde for de to bestemmelsers vedkommende.

Kommissionen har nu frafaldet sin klage vedrørende artikel 3, stk. 3, da den belgiske lovgivning er ændret og trådt i kraft. Det er derfor ufornødent gå nærmere ind på dette klagepunkt.

Direktivets artikel 4, stk. 1, bestemmer:

»Overførsel af en virksomhed, bedrift eller del af en bedrift giver 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.

Medlemsstaterne kan bestemme, at første afsnit ikke skal gælde for visse afgrænsede kategorier af arbejdstagere, der ikke er dækket af medlemsstaternes lovgivning eller praksis vedrørende beskyttelse mod afskedigelse.«

Ifølge en erklæring nedfældet i Rådets mødereferat skulle medlemsstaterne inden for seks måneder efter meddelelsen af direktivet underrette Kommissionen om de kategorier af arbejdstagere, der er udelukket i henhold til bestemmelsens andet afsnit. Ved skrivelse af 4. august 1977 meddelte Belgiens faste repræsentant ved Fællesskabet Kommissionen, at arbejdstagere ansat på prøve, og arbejdstagere, som havde nået pensionsalderen, ville blive udelukket i henhold til bestemmelsen. Denne oplysning blev stadfæstet ved kongelig anordning af 19. april 1978, som gav den kollektive overenskomst (convention collective de travail) nr. 32 af 28. februar 1978 lovkraft. Ifølge overenskomstens artikel 7 udelukkes de to nævnte kategorier af arbejdstagere samt personer, som er ansat på grundlag af en arbejdskontrakt for studerende.

Kommissionen har fastholdt, at Belgien var og fortsat er ubeføjet til at udelukke disse tre kategorier af arbejdstagere fra den beskyttelse, som sikres i henhold til direktivets artikel 4, stk. 1, første afsnit. Til støtte herfor har Kommissionen anført, at disse kategorier i henhold til belgisk lov er beskyttet mod afskedigelse, selv om de kan

* Oversat fra engelsk.

afskediges med kortere varsel end de fleste andre arbejdstagere.

Det er ubestridt, at disse kategorier af arbejdstagere sikres en begrænset beskyttelse. Ifølge artikel 48, stk. 4, og artikel 81 i lov af 3. juli 1978 kan arbejdstagere ansat på prøve — medmindre særlige omstændigheder gør sig gældende — afskediges med et varsel på mindst syv dage til fratræden tidligst den sidste dag i første måned af prøveperioden. Ifølge lovens artikel 60 gælder samme varsel ved afskedigelse af arbejdstagere, som ikke har været ansat i den pågældende virksomhed i en uafbrudt periode på mindst seks måneder. Ifølge lovens artikel 83 gælder der på lignende måde et varsel på mindst seks måneder ved afskedigelse af funktionærer, som har nået pensionsalderen, med undtagelse af funktionærer, som har været beskæftiget mindre end fem år, for hvilke opsigelsesvarslet nedsættes til det halve. Samme regler gælder for handelsrejsende, jfr. artikel 87. Der er ikke fastsat noget særligt varsel for opsigelse af arbejdere, som har nået pensionsalderen; her finder de normale opsigelsesvarlser ifølge artikel 59 anvendelse. Opsigelsesvarslet for denne kategori er således 28 dage, medmindre arbejderen har været beskæftiget i virksomheden i mere end tyve år; i så fald forhøjes opsigelsesvarslet til det dobbelte. Endelig vedrører lovens artikel 130 beskæftigelse af studerende. For så vidt bestemmelsen er relevant for sagen, lyder den således: »Når arbejdsforholdet ikke vedvarer ud over en måned, kan forholdet opsiges af arbejdsgiveren med tre dages varsel ... når arbejdsforholdet vedvarer ud over en måned, kan forholdet opsiges af arbejdsgiveren med syv dages varsel ...«. Hvis arbejdsaftalen foreskriver en prøveperiode, bestemmer artikel 127, at artikel 48 finder anvendelse.

Kongeriget Belgien har påstået sagen afvist, for så vidt angår disse punkter, idet det anfører, at Kommissionen blev underrettet om de omhandlede foranstaltninger ved skrivelse af 4. august 1977, altså nogle måneder efter direktivets meddelelse. Følgelig burde Kommissionen inden for en rimelig frist have gjort indsigelse mod disse foranstaltninger. Dette skete imidlertid først ved Kommissionens åbningsskrivelse af 5. marts 1982, jfr. traktatens artikel 169.

Denne afvisningspåstand kan efter min opfattelse ikke tages til følge. I sag 7/71, Kommissionen mod Frankrig (Sml. 1971, s. 295) tilbageviste Domstolen et tilsvarende anbringende med den begrundelse, at det var i strid med Euratom-traktatens artikel 141. Da denne bestemmelse er identisk med EØF-traktatens artikel 169, finder det i ovennævnte dom fastsatte princip ligeledes anvendelse her. Såfremt Kommissionen, som hævdet af Belgien, var forhindret i at gennemføre en procedure vedrørende fortsat traktatbrud, ville den ikke effektivt kunne sikre, at fællesskabsretten gennemføres, jfr. traktatens 155.

Under alle omstændigheder kunne Kommissionen først indledte traktatbrudsproceduren længe efter modtagelsen af den belgiske regerings skrivelse af 4. august 1977. Heri underrettede regeringen blot Kommissionen om, hvilke foranstaltninger den havde til hensigt at træffe. Den kongelige anordning til gennemførelse af direktivet blev først vedtaget den 19. april 1978. Yderligere bestemmes det i direktivets artikel 8, at medlemsstaterne blot skulle efterkomme direktivet inden to år efter dets meddelelse. Jeg mener derfor ikke, at det kan fastslås, at Kommissionen forsinkede sagen urimeligt.

Herefter har Belgien gjort indsigelse mod Kommissionens anbringender, for så vidt angår realiteten. Ifølge Belgiens opfattelse beskyttes arbejdstagerne ved, at arbejdsgiverne hindres i at afskedige dem. Et sådant hensyn er hverken nødvendigt eller relevant, for så vidt angår arbejdstagere ansat på prøve og arbejdstagere, som har nået pensionsalderen. Belgien har heraf udledt, at disse kategorier af arbejdstagere kan udelukkes i henhold til direktivets artikel 4, stk. 1, andet afsnit, skønt de i begrænset omfang er beskyttet ifølge belgisk ret.

Jeg mener ikke, dette anbringende kan lægges til grund. Ifølge den nævnte bestemmelse er der tale om »visse afgrænsede kategorier af arbejdstagere, der ikke er dækket af medlemsstaternes lovgivning eller praksis vedrørende beskyttelse mod afskedigelse.« Der henvises således udelukkende til personer, som ikke er dækket af national lovgivning eller praksis vedrørende beskyttelse mod afskedigelse. Det af Belgien anførte, hvorefter denne bestemmelse ligeledes omfatter personer, som i begrænset omfang er beskyttet mod afskedigelse, er i strid med bestemmelsens klare ordlyd.

Formålet med direktivet er at sikre, at arbejdstagernes rettigheder og forpligtelser så vidt muligt opretholdes uændret i tilfælde af overførsel af en virksomhed. Formålet er ikke i forbindelse hermed at udvide arbejdstagernes rettigheder. Direktivet bestemmer derfor blot, at der efter overførslen skal gælde samme opsigelsesvarsel og samme betingelser for afskedigelse som før overførslen. Dette begrænser naturligvis ikke medlemsstaternes mulighed for i henhold til direktivets artikel 7 at anvende eller indføre administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne.

De samme betragtninger gælder arbejdstagere, som er ansat på grundlag af en arbejdskontrakt for studerende.

Ved at udelukke disse tre kategorier af personer har Belgien således undladt at gennemføre direktivet fuldt ud.

Belgien har anerkendt, at direktivet af en anden grund ikke er gennemført i national lovgivning, for så vidt angår studerende. Som allerede nævnt fremgår det af Rådets mødereferat, at medlemsstaterne skulle underrette Kommissionen om de kategorier af arbejdstagere, som var udelukket ifølge artikel 4, stk. 1, andet afsnit. I sin skrivelse af 4. august 1977 omtalte Belgien ikke studerende. Følgelig har Belgien anerkendt, at regeringen ikke var beføjet til at udelukke studerende fra den beskyttelse, som skal sikres ifølge artikel 4, stk. 1, første afsnit. Det er ikke nødvendigt at tage stilling til dette synspunkt, men jeg er ikke overbevist om, at det er korrekt. Jeg er ikke sikker på, at en manglende opfyldelse af en udtalelse i Rådets mødereferat er tilstrækkelig til at hindre, at en i øvrigt gyldig begrænsning gøres gældende.

Af de allerede anførte grunde skal jeg imidlertid sammenfattende foreslå, at det statueres, at kongeriget Belgien har undladt at gennemføre artikel 4, stk. 1, andet afsnit, i Rådets direktiv 77/187, idet det har bestemt, at arbejdstagere ansat på prøve, arbejdstagere, som har nået pensionsalderen, og personer, som er ansat på grundlag af en arbejdskontrakt for studerende, ikke er omfattet af artikel 4, stk. 1.

Efter min opfattelse bør Belgien tilpligtes at betale sagens omkostninger.