

BRIOT

DOMSTOLENS KENDELSE (Syvende Afdeling)

15. september 2010\*

I sag C-386/09,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Cour du travail de Bruxelles (Belgien) ved afgørelse af 21. september 2009, indgået til Domstolen den 30. september 2009, i sagen:

**Jhonny Briot**

mod

**Randstad Interim,**

**Sodexo SA,**

\* Processprog: fransk.

**Rådet for Den Europæiske Union,**

har

DOMSTOLEN (Syvende Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, R. Silva de Lapuerta, og dommerne J. Malenovský (refererende dommer) og T. von Danwitz,

generaladvokat: V. Trstenjak  
justitssekretær: R. Grass,

efter at den forelæggende ret er blevet underrettet om, at Domstolen har til hensigt at træffe afgørelse ved begrundet kendelse i henhold til procesreglementets artikel 104, stk. 3, andet afsnit,

efter at de parter eller andre, der er nævnt i artikel 23 i statuten for Den Europæiske Unions Domstol, er blevet anmodet om at fremkomme med deres eventuelle bemærkninger hertil,

og efter at have hørt generaladvokaten,

afsagt følgende

### **Kendelse**

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2-4 i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT L 82, s. 16).
  
- 2 Denne anmodning er fremsat inden for rammerne af en sag mellem Jhonny Briot og vikarfirmaet Randstad Interim (herefter »Randstad«), selskabet Sodexho (herefter »Sodexho«) og Rådet for Den Europæiske Union vedrørende forskellige påstande fremsat af Jhonny Briot vedrørende dels de betingelser, hvorunder han har arbejdet i Rådets restaurant i Bruxelles inden for rammerne af en vikarkontrakt indgået med Randstad, dels det forhold, at han ikke blev genansat af Sodexho, efter at dette firma ophørte med driften af den nævnte restaurant.

## Retsforskrifter

### *EU-retten*

- 3 Direktiv 2001/23 er en kodificering 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 eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter (EFT L 61, s. 26), som ændret ved Rådets direktiv 98/50/EF af 29. juni 1998 (EFT L 201, s. 88).
  
- 4 Artikel 1, stk. 1, litra a) og b), i direktiv 2001/23 har følgende ordlyd:
  - »a) Dette direktiv finder anvendelse på overførsel af en virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller bedrift til en anden indehaver som følge af en overdragelse eller fusion.
  
  - b) Som overførsel i henhold til dette direktiv anses overførsel af en økonomisk enhed, der bevarer sin identitet, forstået som en helhed af midler, der er organiseret med henblik på udøvelse af en økonomisk aktivitet, uanset om den er væsentlig eller accessorisk, jf. dog litra a) og de følgende bestemmelser i denne artikel.«

5 Artikel 2 i direktiv 2001/23 er affattet således:

»1. I dette direktiv forstås ved:

- a) »overdrager«: enhver fysisk eller juridisk person, der som følge af en overførsel efter artikel 1, stk. 1, ophører med at være indehaver af virksomheden eller bedriften eller af en del af virksomheden eller bedriften
  
- b) »erhverver«: enhver fysisk eller juridisk person, der som følge af en overførsel efter artikel 1, stk. 1, bliver indehaver af virksomheden eller bedriften eller af en del af virksomheden eller bedriften

[...]

2. Dette direktiv berører ikke national lovgivning med hensyn til definitionen af arbejdskontrakt eller arbejdsforhold.

Medlemsstaterne kan dog ikke udelukke arbejdskontrakter eller arbejdsforhold fra dette direktivs anvendelsesområde alene på grund af:

[...]

c) at det drejer sig om vikarsættelsesforhold som defineret i artikel 1, nr. 2), i direktiv 91/383/EØF, og den virksomhed eller bedrift eller den del af en virksomhed eller bedrift, der overføres, er eller er en del af et vikarbureau, som er arbejdsgiveren.«

6 Artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2001/23 har følgende ordlyd:

»Overdragerens rettigheder og forpligtelser i henhold til en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen, overgår som følge af denne overførsel til erhververen.«

7 Nævnte direktivs artikel 4, stk. 1, første afsnit, er affattet således:

»Overførsel af en virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller 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.«

### *Nationale bestemmelser*

8 Bestemmelserne i direktiv 77/187 er gennemført i belgisk ret ved den i Conseil national du travail indgåede kollektive overenskomst nr. 32a af 7. juni 1985 om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i tilfælde, hvor der skiftes arbejdsgiver som følge af

overførsel af en virksomhed ved aftale og om fastlæggelse af rettigheder for fortsat ansatte arbejdstagere i forbindelse med overtagelse af aktiverne efter konkurs eller tvangsakkord eller efter afståelse af aktiverne til kreditorerne. Overenskomsten blev tillagt bindende virkning ved kongelig anordning af 25. juli 1985 (*Moniteur belge* af 9.8.1985, s. 11527) og er blevet ændret ved kollektiv overenskomst nr. 32c af 19. december 1989, som blev tillagt bindende virkning ved kongelig anordning af 6. marts 1990 (*Moniteur belge* af 21.3.1990, s. 5114).

9. Hvad angår det personelle anvendelsesområde låner kollektiv overenskomst nr. 32a definitionen af »overdrager« og »erhverver« af direktivet og præciserer desuden, at
- »ved anvendelsen af denne kollektive overenskomst forstås ved arbejdstager: en person, som i henhold til en arbejds- eller lærlingekontrakt leverer arbejdspræstationer
  
  - med arbejdstagere sidestilles: personer, som på anden måde end i henhold til en arbejdskontrakt leverer arbejdspræstationer under en anden persons myndighed.«

### **Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål**

10. En rammekontrakt blev indgået mellem Generalsekretariatet for Rådet og Randstad den 1. september 1998. Rammekontrakten omhandlede tilrådighedsstillelse på Rådets anmodning af vikarer med kvalifikationer som kok, chefkok, lagerforvalter, tjener og opvasker.

- 11 Fra den 3. september 1998 blev Jhonny Briot stillet til rådighed for Rådet inden for rammerne af forskellige tidsbegrænsede arbejdskontrakter, der blev indgået med vikarbureauet Daoust, og fra den 15. januar 2001 med Randstad.
  
- 12 Jhonny Briot arbejdede først som opvasker og fra den 15. januar 2001 som kok.
  
- 13 Rådet besluttede at ændre driftsformen af sin restaurant og overdrog fra den 1. januar 2003 forvaltningen til en enkelt underleverandør, Sodexho.
  
- 14 I forlængelse af kontrakttildelingen skrev Sodexho til selskaberne Compass Group Belgilux og Iris Cleaning for at få kendskab til, hvilke af disse selskabers personalemedlemmer der skulle genansættes i henhold til de kollektive overenskomster om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med virksomhedsoverførsel.
  
- 15 Jhonny Briots tidsbegrænsede arbejdskontrakt ophørte den 20. december 2002, idet han ikke blev tilbudt en vikararbejdskontrakt efter denne dato af Randstad.
  
- 16 Jhonny Briots fagforening krævede ved skrivelse af 3. juni 2003, at Rådet og Randstad betalte ham erstatning for arbejdskontraktens afbrydelse, erstatning for uberettiget afskedigelse, supplerende fratrædelsesgodtgørelse ved førtidspensionering samt lønforskellen mellem tjenestemændene ved Rådets løn og den, der var blevet betalt til ham.



- 17 Ved skrivelse af 29. juli 2003 bestred Generalsekretariatet for Rådet, at tilrådighedsstillingen af Jhonny Briot var uretmæssig, og at han skulle have modtaget for lidt løn, og erindrede om, at i henhold til Domstolens dom af 3. oktober 1985, Tordeur (sag 232/84, Sml. s. 3223), kan den civile sanktion i henhold til artikel 31 i lov af 24. juli 1987 om vikararbejde, midlertidigt arbejde og tilrådighedsstilling af arbejdstagere (*Moniteur belge* af 20.8.1987, s. 12405) ikke finde anvendelse på fællesskabsinstitutionerne.
- 18 I mangel af en mindelig løsning anlagde Jhonny Briot sag ved Tribunal du travail de Bruxelles.
- 19 Denne ret fastslog bl.a., at tilrådighedsstillingen af Jhonny Briot ved Rådet skete i strid med nævnte lov af 24. juli 1987, men at der ikke kan iværksættes sanktioner over for Rådet. Den fastslog ligeledes, at for så vidt som der ikke forelå en arbejdskontrakt mellem Jhonny Briot og Rådet, kunne sidstnævnte for det første ikke pålægges at betale erstatninger i forlængelse af arbejdskontraktens opsigelse, og for det andet kunne Jhonny Briots rettigheder og pligter i henhold til nævnte arbejdskontrakt ikke overføres til Sodexho på det tidspunkt, hvor driften af Rådets restaurant blev overført til Sodexho.
- 20 Den 5. december 2007 iværksatte Jhonny Briot appel til prøvelse af denne afgørelse ved Cour de travail i Bruxelles.
- 21 Ved afgørelse af 19. januar 2009 besluttede denne ret at genåbne retsforhandlingerne for så vidt angår eksistensen og de eventuelle konsekvenser af en virksomhedsoverdragelse. I denne sammenhæng har Jhonny Briot gjort gældende, at overdragelsen af driften af Rådets restaurant til Sodexho den 1. januar 2003 udgjorde en overdragelse af virksomhed, således at Sodexho havde pligt til at genansætte ham. Han har nedlagt

påstand om omgørelse af dommen afsagt i første instans, for så vidt som det heri blev fastslået, at rettighederne og forpligtelserne for Jhonny Briot ikke blev overført til Sodexo, da der ikke var indgået en arbejdskontrakt mellem Jhonny Briot og Rådet.

22 Under disse omstændigheder har Cour de travail i Bruxelles besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) a) Når det i forbindelse med en overførsel af en virksomhed i den forstand, hvori udtrykket er anvendt i artikel 1, stk. 1, i direktiv 2001/23, fremgår, at den overførte enhed, nemlig en fællesskabsinstitutions virksomhedsrestaurant, anvendte et betydeligt antal vikararbejdstagere i henhold til en rammekontrakt indgået med forskellige vikarbureauer, skal vikarbureauet eller i mangel heraf den institution, under hvis kontrol og ledelse vikararbejdstagerne udførte deres arbejde, anses for den overdragende arbejdsgiver som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra a), i direktiv 2001/23?

b) Kan vikararbejdstagere ikke omfattes af garantierne i direktiv 2001/23, såfremt hverken vikarbureauet eller brugervirksomheden kan anerkendes som den overdragende arbejdsgiver?

2) Skal artikel 4, stk. 1, i direktiv 2001/23 fortolkes således, at manglende fornyelse af vikararbejdstagernes tidsbegrænsede arbejdskontrakter som følge af overførslen af den aktivitet, de beskæftigede sig med, er i strid med forbuddet i henhold til denne bestemmelse, således at vikararbejdstagerne skal anses for stadig at være til rådighed for brugeren på overførselstidspunktet?

- 3) a) Skal artikel 3, stk. 1, i direktiv 2001/23, eventuelt sammenholdt med direktivets artikel 2, stk. 2, litra c), fortolkes således, at bestemmelsen pålægger erhververen at opretholde et arbejdsforhold med de vikararbejdstagere, som beskæftigede sig med den aktivitet, der var genstand for overførslen, eller som skal anses for stadig at være til rådighed for brugeren på overførselstidspunktet?
- b) Skal artikel 3, stk. 1, i direktiv 2001/23 i bekræftende fald fortolkes således, at bestemmelsen pålægger indgåelse af en tidsubegrænset arbejdskontrakt, såfremt erhververen ikke er et vikarbureau og ikke kan indgå en vikararbejdskontrakt?«

## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Det andet spørgsmål*

- <sup>23</sup> Med sit andet spørgsmål, som gennemgås først, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om den manglende fornyelse af vikaransattes tidsbegrænsede arbejdskontrakter som følge af overførslen af den aktivitet, de var tilknyttet, er i strid med forbuddet i henhold til artikel 4, stk. 1, i direktiv 2001/23, således at disse vikaransatte skal anses for stadig at være til rådighed for brugervirksomheden på overførselstidspunktet.

- 24 Da besvarelsen af dette spørgsmål ikke giver anledning til nogen rimelig tvivl, har Domstolen i henhold til artikel 104, stk. 3, andet afsnit, i sit procesreglement underrettet den forelæggende ret om, at den har til hensigt at træffe afgørelse ved begrundet kendelse, og anmodet de i artikel 23 i statuten for Den Europæiske Unions Domstol omhandlede interesserede om at fremsætte deres eventuelle bemærkninger hertil.
- 25 Jhonny Briot samt den belgiske og den tyske regering har efterkommet Domstolens anmodning. Jhonny Briot har anmodet om afholdelse af et retsmøde ved Domstolen på grund af vigtigheden af de forelagte spørgsmål for vikaransatte, der retmæssigt stilles til rådighed for en brugervirksomhed. I denne henseende har han gjort gældende, at situationen for vikararbejdstagere, der retmæssigt stilles til rådighed for brugervirksomheder, skal holdes adskilt fra den situation, hvor mere end hundrede arbejdstagere uretmæssigt og over en periode på mere end tre år stilles til rådighed for den samme bruger. I dette tilfælde kan den enhed, som vikaransatte udgør, identificeres såvel inden for selskabet som inden for brugervirksomheden. I det omfang disse bemærkninger knytter sig til et forhold, der ikke har noget at gøre med den problematik, der er kernen i den foreliggende anmodning om præjudiciel afgørelse, kan de imidlertid ikke føre til, at Domstolen fraviger den procedure, som den har til hensigt at følge. Den belgiske og den tyske regering har ikke fremsat nogen indsigelse mod Domstolens hensigt om at træffe afgørelse ved begrundet kendelse.
- 26 Indledningsvis bemærkes, således som Domstolen gentagne gange har fastslået, at direktiv 2001/23 har til formål at sikre, at arbejdstagernes rettigheder opretholdes, når virksomheden skifter indehaver, idet arbejdstagerne kan forblive ansat i virksomheden under den nye indehaver på de vilkår, der er aftalt med overdrageren (jf. bl.a. dom af 27.11.2008, sag C-369/07, Juuri, Sml. I, s. 8883, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis). Direktivets formål er i videst muligt omfang at sikre, at arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet fortsættes af erhververen uden ændringer, for at forhindre, at de arbejdstagere, der berøres af overførslen, stilles ringere alene på grund af overførslen (jf. analogt vedrørende direktiv 77/187, dom af 17.12.1987, sag 287/86, Ny Mølle Kro, Sml. s. 5465, præmis 25, og af 26.5.2005, sag C-478/03, Celtec, Sml. I, s. 4389, præmis 26).

- 27 Henset hertil, og således som det fremgår af selve ordlyden af artikel 3, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2001/23, er den beskyttelse, som dette direktiv har til formål at garantere, alene knyttet til arbejdstagere, som har en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, som bestod på tidspunktet for overførslen.
- 28 I denne henseende har Domstolen vedrørende direktiv 77/187 fastslået, at direktivet — medmindre andet udtrykkeligt er bestemt — kun kan påberåbes af arbejdstagere, hvis arbejdskontrakt eller arbejdsforhold består på overførselstidspunktet. Spørgsmålet om, hvorvidt der består en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold på dette tidspunkt, skal bedømmes efter national ret, dog således at de præceptive regler i direktivet om beskyttelse af arbejdstagerne mod afskedigelse som følge af overførslen skal overholdes (jf. dom af 15.6.1988, sag 101/87, Bork International m.fl., Sml. s. 3057, præmis 17).
- 29 Hvad angår dette sidstnævnte forhold bemærkes, at i henhold til artikel 4, stk. 1, i direktiv 2001/23 giver overførsel af en virksomhed eller bedrift eller af en del af en virksomhed eller bedrift ikke i sig selv overdrageren eller erhververen nogen begrundelse for at foretage afskedigelser.
- 30 Som følge heraf skal de i virksomheden ansatte arbejdstagere, hvis arbejdskontrakt eller arbejdsforhold i strid med artikel 4, stk. 1, i direktiv 2001/23 er blevet bragt til ophør på et tidligere tidspunkt end overførselstidspunktet, betragtes, som om de stadig var ansat i virksomheden på overførselstidspunktet, hvilket bl.a. bevirker, at arbejdsgiverens forpligtelser over for arbejdstagerne uden videre overgår fra overdrageren til erhververen i medfør af direktivets artikel 3, stk. 1 (jf. analogt dommen i sagen Bork International m.fl., præmis 18).
- 31 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, blev sagsøgeren i hovedsagen stillet til rådighed for Rådet fra den 3. september 1998 inden for rammerne af forskellige tidsbestemte arbejdskontrakter indgået med vikarbureauet Daoust, og fra den 15. januar 2001 med Randstad. Sagsøgerens kontrakt med Randstad udløb den 20. december

2002, dvs. før overdragelsen af den aktivitet, han var tilknyttet, som fandt sted den 1. januar 2003, og ingen tidsbegrænset arbejdskontrakt er blevet tilbudt ham af hans tidligere arbejdsgiver efter denne dato. Der er endvidere ingen oplysninger i sagsakterne, der viser, at der eksisterede en anden type arbejdsforhold mellem Randstad og Jhonny Briot på datoen for overdragelsen.

- 32 I denne henseende er arbejdstagere ved indgåelsen af en tidsbegrænset arbejdskontrakt fuldt ud klar over, at denne kontrakt vil ophøre, ipso facto, på den i kontrakten fastsatte dato. Han må allerede fra begyndelsen af dette kontraktforhold forvente, at den anden part gør brug af sin ret til ved kontraktens udløb til at afslutte den.
- 33 Det følger heraf, at arbejdstageren i princippet ikke har krav på fornyelse af en tidsbegrænset arbejdskontrakt. Den omstændighed, at en sådan kontrakt ophører før datoen for overdragelse af den aktivitet, som arbejdstageren er tilknyttet, kan ikke bevirke, at der opstår en sådan ret.
- 34 For at der kan ske en sådan fornyelse, er det derfor nødvendigt, at der indgås en ny aftale, der er resultatet af overensstemmende viljeserklæringer, mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. I tilfælde af afskedigelse afsluttes arbejdskontrakten eller arbejdsforholdet derimod ved arbejdsgiverens ensidige beslutning. Det skal således fastslås, at en unkladelse af at forny en tidsbegrænset arbejdskontrakt ved dennes normale ophør, fordi der ikke er indgået en ny kontrakt, der er resultatet af overensstemmende viljeserklæringer, mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren, ikke kan sammenlignes med en afskedigelse som omhandlet i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2001/23 (jf. analogt dom af 4.10.2001, sag C-438/99, Jiménez Melgar, Sml. I, s. 6915, præmis 45).
- 35 Det følger af det ovenstående, at under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen, er den manglende fornyelse af en tidsbegrænset arbejdskontrakt, som er ophørt på den i kontrakten fastsatte dato, før overdragelsen af den aktivitet, som

den pågældende vikaransatte var tilknyttet, ikke i strid med det forbud, der er fastsat i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2001/23.

- 36 Det skal endelig præciseres, at denne løsning, for så vidt som Domstolen kun tager stilling til spørgsmålet om anvendelsen af direktiv 2001/23, ikke foregriber den beskyttelse, som en vikaransat som sagsøgeren i hovedsagen i givet fald kan være tillagt mod misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede arbejdskontrakter i andre EU-retlige bestemmelser, bl.a. Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175, s. 43), eller den fortolkning af disse retsakter, som Domstolen kan anlægge.
- 37 Henset til disse bemærkninger, skal det andet spørgsmål besvares med, at under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen — når en vikaransats tidsbegrænsede arbejdskontrakt er ophørt på den i kontrakten fastsatte dato, før overdragelsen af den aktivitet, som den pågældende vikaransatte var tilknyttet — er den manglende fornyelse af nævnte kontrakt som følge af denne overdragelse ikke i strid med det forbud, der er fastsat i artikel 4, stk. 1, i direktiv 2001/23. Den nævnte vikaransatte kan derfor ikke anses for brugervirksomheden på datoen for denne overdragelse.

#### *Det første og det tredje spørgsmål*

- 38 I det omfang en arbejdstager, som befinder sig i en situation svarende til den, som sagsøgeren i hovedsagen befinder sig i, af de grunde, der er anført ved besvarelsen af det andet spørgsmål, ikke er omfattet af de garantier, der er fastsat i direktiv 2001/23, er det ufornuddent at besvare det første og det tredje spørgsmål.

## Sagens omkostninger

- <sup>39</sup> Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Syvende Afdeling) for ret:

**Under omstændigheder som dem, der foreligger i hovedsagen — når en vikaransats tidsbegrænsede arbejdskontrakt er ophørt på den i kontrakten fastsatte dato, før overdragelsen af den aktivitet, som den pågældende vikaransatte var tilknyttet — er den manglende fornyelse af nævnte kontrakt som følge af denne overdragelse ikke i strid med det forbud, der er fastsat i artikel 4, stk. 1, i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter. Den nævnte vikaransatte kan derfor ikke anses for stadig at have været til rådighed for brugervirksomheden på datoen for denne overdragelse.**

Underskrifter