



## Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

11. september 2014\*

»Præjudiciel forelæggelse — direktiv 2001/23/EF — varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter — forpligtelse for erhververen til at opretholde de løn- og arbejdsvilkår, som gælder ifølge en kollektiv overenskomst, indtil en anden kollektiv overenskomst træder i kraft — begrebet »kollektiv overenskomst« — national lovgivning, der fastætter, at den opsagte kollektive overenskomst fortsat har virkning, indtil en anden overenskomst træder i kraft«

I sag C-328/13,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Oberster Gerichtshof (Østrig) ved afgørelse af 28. maj 2013, indgået til Domstolen den 17. juni 2013, i sagen:

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

mod

**Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen,**

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, L. Bay Larsen, og dommerne M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (refererende dommer) og K. Jürimäe,

generaladvokat: P. Cruz Villalón

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Österreichischer Gewerkschaftsbund ved Rechtsanwalt R. Gerlach

— Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus- Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen ved Rechtsanwältin K. Körber-Risak

— den tyske regering ved T. Henze og K. Petersen, som befuldmægtigede

\* Processprog: tysk.

— den græske regering ved E.-M. Mamouna og M. Tassopoulou, som befuldmægtigede  
— Europa-Kommissionen ved J. Enegren og F. Schatz, som befuldmægtigede,  
og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 3. juni 2014,  
afsagt følgende

### Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 3, stk. 3, 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 blevet indgivet i forbindelse med en sag mellem Österreichischer Gewerkschaftsbund (det østrigske fagforeningsforbund, herefter »Gewerkschaftsbund«) og Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (det østrigske handelskammer – den faglige organisation for virksomheder inden for bus-, fly- og skibstransport, herefter »Wirtschaftskammer«) vedrørende opretholdelsen af virkningerne af en opsagt kollektiv overenskomst i forbindelse med overførsel af en bedrift.

### Retsforskrifter

#### *EU-retten*

- 3 Artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 bestemmer:

»Efter overførslen skal erhververen opretholde de løn- og arbejdsvilkår, som ifølge en kollektiv overenskomst gjaldt for overdrageren, indtil den kollektive overenskomst opsiges eller udløber, eller en anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning.

Medlemsstaterne kan begrænse den periode, hvori løn- og arbejdsvilkårene skal opretholdes, idet den dog ikke kan være kortere end ét år.«

#### *Østrigsk ret*

- 4 I medfør af § 8 i lov om arbejdsforhold og organisation i virksomheder (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974 (herefter »ArbVG«)), som den finder anvendelse på de i hovedsagen omhandlede faktiske omstændigheder, bestemmes det:

»Inden for en kollektiv overenskomsts stedlige, faglige og personelle anvendelsesområde anses følgende for tilknyttet overenskomsten, medmindre denne bestemmer andet

1. de arbejdsgivere og de arbejdstagere, som på tidspunktet for indgåelsen af den kollektive overenskomst var eller senere bliver medlemmer af de parter, der deltog i den kollektive overenskomst
2. de arbejdsgivere, hvortil en virksomhed tilhørende en af de i nr. 1 angivne arbejdsgivere overgår

[...]«

5 § 13 i ArbVG lyder:

»Efter den kollektive overenskomsts ophør opretholdes retsvirkningerne heraf for arbejdsforhold, som var omfattet af den umiddelbart før dens ophør, så længe en ny kollektiv overenskomst ikke får virkning for disse arbejdsforhold, eller indtil der indgås en ny individuel aftale med de pågældende arbejdstagere.«

6 § 4, stk. 1, i lov om tilnærmelse af bestemmelserne om arbejdskontrakter [Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993 (herefter AVRAG)], som den finder anvendelse på de i hovedsagen omhandlede faktiske omstændigheder, bestemmer:

»Efter virksomhedsoverførslen skal erhververen opretholde de løn- og arbejdsvilkår, som ifølge en kollektiv overenskomst gjaldt for overdrageren, indtil den kollektive overenskomst opsiges eller udløber, eller en anden kollektiv overenskomst træder i kraft eller får virkning. Løn- og arbejdsvilkårene må inden for et år efter virksomhedsoverførslen hverken ophæves eller begrænses til gunst for arbejdstageren ved en individuel arbejdskontrakt.«

7 Den forelæggende ret har præciseret, at den kollektive overenskomst ifølge østrigsk ret principielt ikke indgår i arbejdskontrakten, men har samme virkning for denne som en lov.

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

8 Som det fremgår af forelæggelsesafgørelsen, har Wirtschafskammer kompetence til med henblik på undertegnelse af kollektive overenskomster at repræsentere de virksomheder, som er medlem af organisationen. I denne sammenhæng indgik Gewerkschaftsbund og Wirtschafskammer for en virksomhed, der tilhører en koncern, som henhører under luftfartssektoren (herefter »moderselskabet«), en kollektiv overenskomst, der finder anvendelse på alle luftfartsselskaberne i denne koncern, forudsat at den virksomhed, de udøver, ikke er begrænset til regionaltrafik (herefter »den kollektive overenskomst for moderselskabet«).

9 Gewerkschaftsbund og Wirtschafskammer indgik ligeledes en specifik kollektiv overenskomst for et datterselskab i nævnte koncern (herefter »den kollektive overenskomst for datterselskabet«).

10 Med det mål at afhjælpe et driftstab besluttede moderselskabet den 30. april 2012 med virkning fra den 1. juli 2012 at overføre sine luftfartsaktiviteter til det nævnte datterselskab ved en virksomhedsoverførsel, således at de arbejdstagere, der var tilknyttet denne aktivitet, blev underlagt de betingelser, der var indeholdt i den kollektive overenskomst for datterselskabet, hvilke var mindre favorable end dem, der var indeholdt i den kollektive overenskomst for moderselskabet. I denne sammenhæng opsagde Wirtschafskammer denne sidstnævnte overenskomst med virkning fra den 30. juni 2012, i hvilken forbindelse Gewerkschaftsbund derefter opsagde den kollektive overenskomst for datterselskabet med virkning fra den samme dato. Som følge af disse opsigelser anvendte den nye arbejdsgiver – dvs. datterselskabet – for de arbejdstagere, der var berørt af virksomhedsoverførslen, ensidigt udstedte interne retningslinjer, som medførte en markant forringelse af arbejdsvilkårene og en betydelig lønnedgang for de arbejdstagere, der var berørt af virksomhedsoverførslen.

11 Gewerkschaftsbund har for den forelæggende ret gjort gældende, at idet datterselskabet ikke længere var underlagt en gældende kollektiv overenskomst, skulle moderselskabets kollektive overenskomst, der var blevet opsagt, fortsat have virkning over for alle de arbejdstagere, der er blevet overført, i henhold til reglen om fortsat virkning i § 13 i ArbVG.

- 12 Ifølge Wirtschaftskammer er en kollektiv overenskomst, der allerede er blevet opsagt eller er udløbet på tidspunktet for virksomhedsoverførslen, derimod ikke nødvendigvis bindende for erhververen. Kun den kollektive overenskomst selv kan fortsætte med at have virkning inden for rammerne af en overførsel af virksomheden til erhververen.
- 13 Den forelæggende ret har anført, at afgørelsen af den tvist, den er forelagt, afhænger af svaret på spørgsmålet om, hvorvidt den regel om opretholdelse af virkningerne af kollektive overenskomster i tilfælde af opsigelse af disse, som er indeholdt i § 13 i ArbVG, der tilsigter at afhjælpe manglen på en kollektiv overenskomst og fjerne incitamentet til at fremprovokere en tilstand uden en sådan overenskomst, udgør en kollektiv overenskomst som omhandlet i artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23. Den har tilføjet, at den retsstridige adfærd fra moderselskabets side, som Gewerkschaftsbund har anført, at der foreligger, kun kan bedømmes, hvis de juridiske konsekvenser af virksomhedsoverførslen, henholdsvis af opsigelserne af de kollektive overenskomster forinden er blevet afklaret.
- 14 Under disse omstændigheder har Oberster Gerichtshof (den østrigske højesteret) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Skal ordlyden i artikel 3, stk. 3, i direktiv [2001/23], ifølge hvilken de »løn- og arbejdsvilkår«, som er aftalt i en kollektiv overenskomst, og som gjaldt for overdrageren, skal opretholdes, indtil »den kollektive overenskomst opsiges eller udløber«, fortolkes således, at den også omfatter sådanne løn- og arbejdsvilkår, som blev fastlagt ved en kollektiv overenskomst, og som efter national ret fortsat gælder uden tidsbegrænsning på trods af, at overenskomsten er blevet opsagt, indtil en anden kollektiv overenskomst træder i kraft, eller de pågældende arbejdstagere har indgået nye individuelle aftaler?
- 2) Skal artikel 3, stk. 3, i direktiv [2001/23] fortolkes således, at der ved, at en af erhververen indgået »anden kollektiv overenskomst [...] får virkning«, også skal forstås den fortsatte virkning af erhververens ligeledes opsagte kollektive overenskomst i den netop anførte forstand?«

## Om de præjudicielle spørgsmål

### *Formaliteten*

- 15 Wirtschaftskammer har gjort gældende, at de præjudicielle spørgsmål ikke kan antages til realitetsbehandling. For det første rejser disse spørgsmål ingen spørgsmål, der vedrører fortolkningen eller gyldigheden af EU-retten, men drejer sig udelukkende om nationale juridiske spørgsmål eller spørgsmål om anvendelsen af EU-retten.
- 16 For det andet er de præjudicielle spørgsmål ikke relevante med henblik på at træffe afgørelse i sagen, da der er tale om en hypotetisk situation, idet det indledende spørgsmål med hensyn til, hvorvidt der foreligger en virksomhedsoverførsel, stadig ikke er blevet afklaret, og idet der ikke er blevet ført bevis for de løntab, som de pågældende arbejdstagere angiveligt har lidt på grund af virksomhedsoverførslen, efter en kontradiktorisk procedure, under hvilken Wirtschaftskammer blev hørt af den forelæggende ret.
- 17 I denne forbindelse bemærkes, at en anmodning om præjudiciel afgørelse fra en national ret kun kan afvises fra realitetsbehandling, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan give en hensigtsmæssig besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. bl.a. dom Belvedere Costruzioni, C-500/10, EU:C:2012:186, præmis 16 og den deri nævnte retspraksis).

- 18 Hvad angår det første argument fremført af Wirtschaftskammer er det tilstrækkeligt at fastslå, at de præjudicielle spørgsmål efter selve deres ordlyd vedrører fortolkningen af EU-retlige bestemmelser, nærmere bestemt af artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23.
- 19 Hvad angår det andet argument fremført af Wirtschaftskammer skal det konstateres, at den omstændighed, at faktiske spørgsmål hidtil ikke har været genstand for bevisførelse ved en kontradiktorisk procedure, udpringer af de særlige forhold ved proceduren for den forelæggende ret. Domstolen har imidlertid allerede fastslået, at disse særlige forhold ikke i sig selv er af en sådan karakter, at de indebærer, at et præjudicielt spørgsmål, der stilles i forbindelse med denne procedure, ikke kan antages til realitetsbehandling (jf. i denne retning dom Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-195/98, EU:C:2000:655, præmis 29).
- 20 De præjudicielle spørgsmål skal dermed antages til realitetsbehandling.

### *Om realiteten*

#### Det første spørgsmål

- 21 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 skal fortolkes således, at »løn- og arbejdsvilkår, som [gælder] ifølge en kollektiv overenskomst« som omhandlet i denne bestemmelse, er løn- og arbejdsvilkår, som er fastsat ved en kollektiv overenskomst, og som i medfør af en medlemsstats lovgivning på trods af, at den nævnte overenskomst er blevet opsagt, fortsætter med at have virkning for de arbejdsforhold, som var omfattet af nævnte overenskomst umiddelbart før dens ophør, så længe disse arbejdsforhold ikke er omfattet af en ny kollektiv overenskomst, eller indtil der indgås en ny individuel aftale med de pågældende arbejdstagere.
- 22 I denne henseende skal det bemærkes, at direktiv 2001/23 kun tilsigter en delvis harmonisering af det område, som det regulerer, idet det i det væsentlige udvider den beskyttelse, som arbejdstagerne har i henhold til de forskellige medlemsstaters egen lovgivning, til også at gælde i tilfælde, hvor virksomheden overføres. Det tilsigter derimod ikke at indføre en ensartet beskyttelse for hele Unionen på grundlag af fælles kriterier (jf. bl.a. domme Collino og Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, præmis 37, samt Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, præmis 23).
- 23 Derudover har artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 ikke til formål at opretholde virkningerne af en kollektiv overenskomst som sådan, men derimod de »løn- og arbejdsvilkår«, der gælder ifølge en sådan overenskomst.
- 24 Således som generaladvokaten har anført i punkt 41 i forslaget til afgørelse, kræver nævnte direktivs artikel 3, stk. 3, opretholdelse af løn- og arbejdsvilkår, der følger af en kollektiv overenskomst, i hvilken forbindelse rettighedernes specifikke herkomst er af underordnet karakter.
- 25 Heraf følger, at løn- og arbejdsvilkår, der gælder ifølge en kollektiv overenskomst, i princippet falder ind under artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 uafhængigt af den metode, der er benyttet til at anvende disse løn- og arbejdsvilkår på de berørte. I denne henseende er det tilstrækkeligt, at sådanne vilkår er blevet aftalt i en kollektiv overenskomst og reelt binder overdrageren og de overførte arbejdstagere.
- 26 De løn- og arbejdsvilkår, der er fastlagt ved kollektiv overenskomst, kan derfor ikke anses for at ligge uden for denne bestemmelses anvendelsesområde udelukkende på grund af, at de finder anvendelse på de berørte i medfør af en regel som den i hovedsagen omhandlede om opretholdelse af virkningerne af kollektive overenskomster.

- 27 Denne fortolkning bekræftes under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende af det formål, der forfølges med direktiv 2001/23, hvilket består i at forhindre, at overførte arbejdstagere stilles ringere alene på grund af denne overførsel (jf. i denne retning dom Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, præmis 75 og den deri nævnte retspraksis).
- 28 Således som generaladvokaten har anført i punkt 53 i forslaget til afgørelse, har reglen om opretholdelse af virkningerne af kollektive overenskomster som den i hovedsagen omhandlede nemlig til formål, i arbejdstagernes interesse, at hindre et pludseligt brud på de konventionelle retsfor skrifter, der regulerer arbejdsforholdet. Hvis løn- og arbejdsvilkår, der er undergivet denne regel, imidlertid var udelukket fra anvendelsesområdet for artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23, ville overførslen i sig selv have den virkning, som den nævnte regel har til formål at hindre.
- 29 Derudover er denne fortolkning i overensstemmelse med målet med direktiv 2001/23, der er at sikre den rette balance mellem arbejdstagernes interesser på den ene side og erhververens interesser på den anden side, hvoraf navnlig følger, at erhververen bør være i stand til at foretage de tilpasninger og ændringer, der er nødvendige af hensyn til fortsættelsen af hans aktiviteter (jf. i denne retning dom Alemo-Herron m.fl., C-426/11, EU:C:2013:521, præmis 25).
- 30 Reglen om opretholdelse af virkningerne af kollektive overenskomster som den i hovedsagen omhandlede har nemlig begrænset virkning, idet den alene opretholder de retlige virkninger af en kollektiv overenskomst for arbejdsforhold, som var direkte omfattet af nævnte overenskomst umiddelbart før den blev opsagt, så længe disse arbejdsforhold ikke er omfattet af en ny kollektiv overenskomst, eller indtil der indgås en ny individuel aftale med de pågældende arbejdstagere. Under disse omstændigheder synes en sådan regel ikke at være til hinder for erhververens mulighed for at foretage de tilpasninger og ændringer, der er nødvendige af hensyn til fortsættelsen af hans aktiviteter.
- 31 På baggrund af det ovenstående skal det første spørgsmål besvares med, at artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 skal fortolkes således, at »løn- og arbejdsvilkår, som [gælder] ifølge en kollektiv overenskomst« som omhandlet i denne bestemmelse, er løn- og arbejdsvilkår, som er fastsat ved en kollektiv overenskomst, og som i medfør af en medlemsstats lovgivning på trods af, at den nævnte overenskomst er blevet opsagt, fortsætter med at have virkning for de arbejdsforhold, som var omfattet af nævnte overenskomst umiddelbart før dens ophør, så længe disse arbejdsforhold ikke er omfattet af en ny kollektiv overenskomst, eller indtil der indgås en ny individuel aftale med de pågældende arbejdstagere.

#### Det andet spørgsmål

- 32 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 3, stk. 3, i direktiv 2001/23 skal fortolkes således, at erhververens kollektive overenskomst, der selv er blevet opsagt, og hvis virkninger bliver opretholdt af en regel om opretholdelse af virkninger som den i hovedsagen omhandlede, kan henhøre under begrebet »en anden kollektiv overenskomst [...], [der] får virkning« som omhandlet i denne bestemmelse.
- 33 Hvad angår løn- og arbejdsvilkår, som gælder ifølge erhververens kollektive overenskomst, som den forelæggende ret har henvist til i det andet spørgsmål, fremgår det dog ikke af de sagsakter, der er fremlagt for Domstolen, at disse vilkår finder anvendelse på de overførte arbejdstagere i medfør af reglen om opretholdelse af virkningerne af denne kollektive overenskomst.
- 34 Det er derfor unødvendigt at besvare det andet spørgsmål.

## Sagens omkostninger

- <sup>35</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 (Fjerde Afdeling) for ret:

**Artikel 3, stk. 3, 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 skal fortolkes således, at »løn- og arbejdsvilkår, som [gælder] ifølge en kollektiv overenskomst« som omhandlet i denne bestemmelse, er løn- og arbejdsvilkår, som er fastsat ved en kollektiv overenskomst, og som i medfør af en medlemsstats lovgivning på trods af, at den nævnte overenskomst er blevet opsagt, fortsætter med at have virkning for de arbejdsforhold, som var omfattet af nævnte overenskomst umiddelbart før dens ophør, så længe disse arbejdsforhold ikke er omfattet af en ny kollektiv overenskomst, eller indtil der indgås en ny individuel aftale med de pågældende arbejdstagere.**

Underskrifter