



Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

18. juli 2013*

»Overførsel af virksomheder — direktiv 2001/23/EF — varetagelse af arbejdstagernes rettigheder — kollektiv overenskomst, der gælder for overdrageren og arbejdstageren på tidspunktet for overførslen«

I sag C-426/11,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Supreme Court of the United Kingdom (Det Forenede Kongerige) ved afgørelse af 10. august 2011, indgået til Domstolen den 12. august 2011, i sagen:

Mark Alemo-Herron m.fl.

mod

Parkwood Leisure Ltd,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af dommerne R. Silva de Lapuerta, som fungerende formand for tredje Afdeling, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (refererende dommer) og D. Šváby,

generaladvokat: P. Cruz Villalón

justitssekretær: ekspeditionssekretær L. Hewlett,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 20. september 2012,

efter at der er afgivet indlæg af:

- Mark Alemo-Herron m.fl. ved barrister T. Linden og advocate L. Prince
- Parkwood Leisure Ltd ved A. Lynch, QC
- Det Forenede Kongeriges regering ved H. Walker, som befuldmægtiget
- Europa-Kommissionen ved G. Rozet og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 19. februar 2013,

afsagt følgende

* Processprog: engelsk.

Dom

- 1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 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 Anmodningen er fremsat i forbindelse med en sag mellem Mark Alemo-Herron m.fl. og Parkwood Leisure Ltd (herefter »Parkwood«) vedrørende en kollektiv overenskomsts anvendelse.

Retsforskrifter

EU-retten

- 3 Direktiv 2001/23 er en kodifikation 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, herefter »direktiv 77/187«).
- 4 Artikel 3, stk. 1-3, i direktiv 2001/23 bestemmer:

»1. 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.

Medlemsstaterne kan bestemme, at overdrageren og erhververen efter datoen for overførslen hæfter solidarisk for forpligtelser, der er opstået inden datoen for overførslen som følge af en arbejdskontrakt eller et arbejdsforhold, der bestod på datoen for overførslen.

2. Medlemsstaterne kan træffe passende foranstaltninger for at sikre, at overdrageren giver erhververen underretning om alle de rettigheder og forpligtelser, der vil blive overført til erhververen i henhold til denne artikel, for så vidt overdrageren er eller burde være bekendt med disse rettigheder og forpligtelser på tidspunktet for overførslen. Overdragerens manglende underretning af erhververen om sådanne rettigheder eller forpligtelser berører ikke overførslen af disse rettigheder eller forpligtelser og arbejdstagernes rettigheder over for erhververen og/eller overdrageren med hensyn til de pågældende rettigheder eller forpligtelser.

3. 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.«

- 5 Direktivets artikel 8 bestemmer:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

Det Forenede Kongeriges ret

- 6 Direktiv 77/187 er blevet gennemført i Det Forenede Kongerige ved Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (bekendtgørelse om overførsel af virksomheder (beskyttelse i ansættelsen), herefter »TUPE«).
- 7 Regulation 5(2)(a) i TUPE, der gennemfører artikel 3, stk. 2, i direktiv 2001/23, bestemmer:
»Alle overdragerens rettigheder, beføjelser og forpligtelser, der er afledt af eller forbundet med kontrakten, overgår i medfør af denne bekendtgørelse til erhververen.«
- 8 Efter national ret har parterne mulighed for at medtage et vilkår i kontrakten om, at arbejdstagerens løn skal fastsættes fra tid til anden gennem en tredjepart, såsom National Joint Council for Local Government Services (herefter »NJC«), som arbejdsgiveren ikke er medlem af, eller hvori han ikke er repræsenteret. I henhold til den ordning, der regulerer forholdet mellem arbejdsmarkedets parter i Det Forenede Kongerige, antages det, at kollektive aftaler af denne art ikke er retligt bindende for parterne, medmindre de udtrykkeligt er blevet enige om det modsatte. Således kan vilkårene i sådanne kollektive aftaler få virkning som vilkår i den individuelle kontrakt mellem arbejdsgiveren og arbejdstageren. Dette kan opnås, som i den foreliggende sag, ved, at der i kontrakten medtages et vilkår, hvorefter arbejdstageren er berettiget til fordelene i henhold til vilkår, der er aftalt mellem arbejdsgiveren og en fagforening, eller er forhandlet af et andet organ, såsom NJC. Når først sådanne vilkår er medtaget, har de virkning som ansættelseskontraktens vilkår.

Twisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

- 9 I 2002 overdrog et af London borough councils, Lewisham London Borough Council (herefter »Lewisham«), driften af dets fritidsforvaltning til CCL Limited (herefter »CCL«), der er en virksomhed i den private sektor, og fritidsforvaltningens ansatte blev en del af CCL's personale. I maj 2004 overdrog CCL Limited driften til Parkwood, som ligeledes tilhører den private sektor.
- 10 Mens fritidsforvaltningen var en del af Lewisham, bestemte ansættelseskontrakterne mellem denne og arbejdstagerne i fritidsforvaltningen, at de drog fordel af de ansættelsesvilkår, der blev forhandlet af NJC, som er et kollektivt forhandlingsorgan i den lokale offentlige sektor. Overenskomster forhandlet af NJC var ikke bindende i henhold til lov, men som følge af et kontraktuelt vilkår i den pågældende ansættelseskontrakt, der bestemte følgende:
»Under din ansættelse hos [Lewisham] vil dine ansættelsesvilkår være i overensstemmelse med kollektive overenskomster, som fra tid til anden forhandles af [NJC], suppleret af lokale aftaler, der er forhandlet af [Lewishams] forhandlingsudvalg.«
- 11 På tidspunktet for overdragelsen af fritidsforvaltningens drift til CCL var det NJC's overenskomst for perioden fra den 1. april 2002 til den 31. marts 2004, der fandt anvendelse. Overførslen til Parkwood af den virksomhed, der drev fritidsforvaltningen, fandt sted i maj 2004.
- 12 Parkwood deltager ikke i NJC og kan ikke under nogen omstændigheder gøre det, da det er en privat virksomhed uden for den offentlige administration.
- 13 NJC afsluttede forhandlingerne om en ny aftale i juni 2004, som fik virkning med tilbagevirkende kraft fra den 1. april 2004, og som var gældende indtil den 31. marts 2007. Aftalen blev således indgået efter overførslen af den omhandlede virksomhed til Parkwood. Derfor konkluderede Parkwood, at den nye aftale ikke var bindende for virksomheden, hvilket den underrettede arbejdstagerne om, idet den nægtede at betale de lønforhøjelser, der var aftalt af NJC for perioden fra april 2004 til marts 2007.

- 14 Parkwoods afvisning af at underkaste sig de vilkår, der var aftalt af NJC, førte til, at arbejdstagerne anlagde sag ved Employment Tribunal, hvis dom i 2008 ikke gav arbejdstagerne medhold. Arbejdstagerne appellerede dommen til Employment Appeal Tribunal, som gav dem medhold den 12. januar 2009. Parkwood appellerede denne rets dom til Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).
- 15 Den 29. januar 2010 gav sidstnævnte ret Parkwood medhold og stadfæstede afgørelsen fra Employment Tribunal, hvorved sagsøgerne i hovedsagen ikke havde fået medhold. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) fandt, at dom af 9. marts 2006, Werhof (sag C-499/04, Sml. I, s. 2397), betød, at artikel 3, stk. 1, direktiv 77/187 ikke bandt erhververen til nogen kollektiv aftale, som var indgået efter virksomhedens overførsel.
- 16 Sagsøgerne i hovedsagen indbragte afgørelsen fra Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) for Supreme Court of the United Kingdom, der har besluttet at forelægge Domstolen en række spørgsmål vedrørende fortolkningen og virkningen af direktiv 2001/23. Den forelæggende ret er således af den opfattelse, at det spørgsmål, som Domstolen skulle besvare i Werhof-dommen, ikke er det samme som det, der skal afklares i hovedsagen.
- 17 Herved har den forelæggende ret anført, at tysk ret, der var omhandlet i den sag, som gav anledning til Werhof-dommen, har en »statisk« tilgang til beskyttelse af arbejdstagere efter overførslen af en virksomhed eller aktivitet. Tysk ret bestemmer, at kollektivt aftalte regler bliver en del af ansættelseskontrakten udelukkende med det indhold, som de har på det tidspunkt, hvor virksomheden eller aktiviteten overføres, og at de ikke ajourføres efter overførslen.
- 18 Spørgsmålet i hovedsagen er imidlertid, om en medlemsstat, i forbindelse med overførslen af en virksomhed eller aktivitet, er forhindret i at yde arbejdstagere en »dynamisk« beskyttelse i henhold til national kontraktsret, dvs. en beskyttelse, i henhold til hvilken en erhverver ikke alene er bundet af de kollektive overenskomster, som er gældende på tidspunktet for den pågældende overførsel, men også af efterfølgende kollektive overenskomster.
- 19 Under disse omstændigheder har Supreme Court of the United Kingdom besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:
- »1) Når, som i den foreliggende sag, en arbejdstager har en kontraktuel ret mod overdrageren til at drage fordel af vilkår, der fra tid til anden er forhandlet og opnået enighed om af et kollektivt forhandlingsorgan, der er en tredjepart, og en sådan ret i henhold til national ret anerkendes som værende af dynamisk snarere end af statisk karakter i forholdet mellem arbejdstageren og den overdragende arbejdsgiver, følger det da af artikel 3 i [...] direktiv 2001/23[...], som fortolket i [Werhof-dommen],
- a) at det kræves, at en sådan ret er beskyttet og kan håndhæves over for erhververen i tilfælde af en relevant overførsel, hvorpå [dette direktiv] finder anvendelse,
- eller
- b) at de nationale retter har ret til at fastslå, at en sådan ret er beskyttet og kan håndhæves over for erhververen i tilfælde af en relevant overførsel, hvorpå [nævnte direktiv] finder anvendelse
- eller
- c) at de nationale retter ikke kan fastslå, at en sådan ret er beskyttet og kan håndhæves over for erhververen i tilfælde af en relevant overførsel, hvorpå [samme direktiv] finder anvendelse?

- 2) Under omstændigheder, hvor en medlemsstat har opfyldt sine forpligtelser vedrørende gennemførelse af minimumskravene i artikel 3 i direktiv 2001/23, men der opstår spørgsmål, om gennemførelsesforanstaltningerne skal fortolkes således, at de går videre end disse krav på en måde, som er til fordel for de beskyttede arbejdstagere, ved at yde dynamiske kontraktuelle rettigheder, som kan gøres gældende over for erhververen, kan medlemsstaternes retter da frit anvende national ret på fortolkningen af gennemførelsesbestemmelserne, forudsat – som altid – at en sådan fortolkning ikke er i strid med fællesskabsretten, eller skal der anvendes en anden fortolkningstilgang, og i givet fald, hvilken tilgang?
- 3) I den foreliggende sag, hvor arbejdsgiveren ikke har påstået, at en anerkendelse af arbejdstagernes dynamiske ret i henhold til national ret til kollektivt aftalte vilkår indebærer en tilsidesættelse af denne arbejdsgivers rettigheder i henhold til artikel 11 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder [undertegnet i Rom den 4. november 1950], kan den nationale ret da frit anvende den fortolkning af TUPE, som arbejdstagerne har argumenteret for?»

Om de præjudicielle spørgsmål

- 20 Det forelæggende ret ønsker med de tre spørgsmål, som behandles samlet, nærmere bestemt oplyst, om artikel 3 i direktiv 2001/23 skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat fastsætter, i tilfælde af en overførsel af virksomhed som den i hovedsagen omhandlede, at dynamiske bestemmelser, der henviser til kollektive overenskomster, som er forhandlet og vedtaget efter tidspunktet for overførslen, kan håndhæves over for erhververen.
- 21 Indledningsvis bemærkes, at Werhof-dommen, der vedrørte artikel 3 i direktiv 77/187, på flere punkter er relevant for hovedsagen. Hovedsagen drejer sig ganske vist om direktiv 2001/23, men de nævnte punkter kan fuld ud overføres herpå, for så vidt som dette direktiv kodificerer direktiv 77/187, og de relevante bestemmelser i artikel 3 i hvert af de to direktiver har samme ordlyd.
- 22 For det første bemærkes, at Domstolen i præmis 37 i Werhof-dommen har fastslået, at artikel 3, stk. 1, i direktiv 77/187 skal fortolkes således, at den, når arbejdskontrakten henviser til en kollektiv overenskomst, som overdrageren er bundet af, ikke er til hinder for, at erhververen, som ikke er part i en sådan overenskomst, ikke er bundet af kollektive overenskomster, der er indgået efter den overenskomst, som var gældende på tidspunktet for overførslen af virksomheden.
- 23 Dernæst bemærkes, at det fremgår af artikel 8 i direktiv 2001/23, at dette direktiv ikke berører medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne, eller at fremme eller tillade anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.
- 24 Som det følger af selve affattelsen af det andet forelagte spørgsmål, er det ubestridt i hovedsagen, at bestemmelser, der henviser til kollektive overenskomster, som er forhandlet og vedtaget efter tidspunktet for den pågældende virksomhedsoverførsel, og som yder dynamiske kontraktuelle rettigheder, er mere gunstige for arbejdstagerne.
- 25 Direktiv 77/187 har imidlertid ikke kun til formål at beskytte arbejdstagernes interesser i forbindelse med overførsel af virksomheder, men skal sikre den rette balance mellem sidstnævntes interesser på den ene side og erhververens interesser på den anden side. Navnlig præciserer direktivet, 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 Werhof-dommen, præmis 31).
- 26 Herved bemærkes, at den i hovedsagen omhandlede virksomhedsoverførsel foregik mellem en offentligretlig juridisk person og en privatretlig juridisk person.

- 27 Eftersom der er tale om en overførsel af virksomhed fra den offentlige til den private sektor, må det antages, at erhververens fortsættelse af den pågældende aktivitet, henset til de forskellige arbejdsvilkår, der uvægerligt findes i de to sektorer, kræver store tilpasninger og ændringer.
- 28 En dynamisk bestemmelse, der henviser til kollektive overenskomster, som er forhandlet og vedtaget efter tidspunktet for den pågældende virksomhedsoverførsel, og som skal regulere ændringer i arbejdsvilkårene i den offentlige sektor, kan imidlertid i betydeligt omfang indskrænke det råderum, der er nødvendigt for, at en erhverver i den private sektor kan foretage de nævnte tilpasninger og ændringer.
- 29 I en sådan situation kan en bestemmelse som denne gøre indgreb i den rette balance mellem erhververens interesser som arbejdsgiver på den ene side og arbejdstagernes interesser på den anden side.
- 30 For det andet bemærkes, at det følger af fast praksis, at bestemmelserne i direktiv 2001/23 skal fortolkes under iagttagelse af de grundlæggende rettigheder, som er indeholdt i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«) (jf. i denne retning dom af 27.9.2012, sag C-179/11, Cimade og GISTI, præmis 42).
- 31 Den forelæggende ret har ganske vist oplyst i denne henseende, at den negative foreningsfrihed ikke er omhandlet i den foreliggende sag. Fortolkningen af artikel 3 i direktiv 2001/23 skal dog under alle omstændigheder være i overensstemmelse med chartrets artikel 16, der omhandler friheden til at oprette og drive egen virksomhed.
- 32 Denne grundlæggende rettighed omfatter bl.a. aftalefriheden, således som det fremgår af forklaringerne udarbejdet for at vejlede om fortolkningen af chartret (EUT 2007 C 303, s. 17), og som i henhold til artikel 6, stk. 1, tredje afsnit, TEU og chartrets artikel 52, stk. 7, skal tages i betragtning ved fortolkningen heraf (dom af 22.1.2013, sag C-283/11, Sky Österreich, præmis 42).
- 33 I lyset af artikel 3 i direktiv 2001/23 følger det heraf, at erhververen i medfør af friheden til at oprette og drive egen virksomhed skal have mulighed for effektivt at varetage sine interesser under kontraktforhandlinger, som den pågældende kan deltage i, og for at forhandle de aspekter, som kan ændre arbejdsvilkårene for virksomhedens ansatte, med henblik på erhververens fremtidige erhvervsaktivitet.
- 34 Imidlertid må det konstateres, at erhververen i hovedsagen ikke har nogen mulighed for at deltage i det omhandlede kollektive forhandlingsorgan. Under disse omstændigheder har erhververen hverken mulighed for effektivt at varetage sine interesser under kontraktforhandlingerne, eller for at forhandle de aspekter, som kan ændre arbejdsvilkårene for virksomhedens ansatte, med henblik på erhververens fremtidige erhvervsaktivitet.
- 35 På denne baggrund er nævnte erhververs aftalefrihed så alvorligt reduceret, at begrænsningen kan gøre indgreb i selve substansen af dennes frihed til at oprette og drive egen virksomhed.
- 36 Artikel 3 i direktiv 2001/23, sammenholdt med dette direktivs artikel 8, kan imidlertid ikke fortolkes således, at den tillader medlemsstaterne at træffe foranstaltninger, der, samtidig med at de er mere gunstige for arbejdstagerne, kan gøre indgreb i selve substansen af erhververens ret til at oprette og drive egen virksomhed (jf. analogt dom af 6.9.2012, sag C-544/10, Deutsches Weintor, præmis 54 og 58).
- 37 På baggrund af det ovenstående skal de tre spørgsmål besvares med, at artikel 3 i direktiv 2001/23 skal fortolkes således, at den er til hinder for, at en medlemsstat i tilfælde af en overførsel af virksomhed fastsætter, at dynamiske bestemmelser, der henviser til kollektive overenskomster, som er forhandlet

og vedtaget efter tidspunktet for overførslen, kan håndhæves over for erhververen, når denne ikke har mulighed for at deltage i forhandlingerne af sådanne kollektive overenskomster, der indgås efter overførslen.

Sagens omkostninger

- 38 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den nationale 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 (Tredje Afdeling) for ret:

Artikel 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 den er til hinder for, at en medlemsstat i tilfælde af en overførsel af virksomhed fastsætter, at dynamiske bestemmelser, der henviser til kollektive overenskomster, som er forhandlet og vedtaget efter tidspunktet for overførslen, kan håndhæves over for erhververen, når denne ikke har mulighed for at deltage i forhandlingerne af sådanne kollektive overenskomster, der indgås efter overførslen.

Underskrifter