

BRIOT

DOMSTOLENS BESLUT (sjunde avdelningen)

den 15 september 2010\*

I mål C-386/09,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Cour du travail de Bryssel (Belgien) genom beslut av den 21 september 2009, som inkom till domstolen den 30 september 2009, i målet

**Jhonny Briot**

mot

**Randstad Interim,**

**Sodexo SA,**

\* Rättegångsspråk: franska.

**Europeiska unionens råd, meddelar**

DOMSTOLEN (sjunde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden R. Silva de Lapuerta samt domarna J. Malenovský (referent) och T. von Danwitz,

generaladvokat: V. Trstenjak,  
justitiesekreterare: R. Grass,

efter att ha meddelat den hänskjutande domstolen att domstolen har för avsikt att avgöra målet genom motiverat beslut enligt artikel 104.3 andra stycket i sina rättegångsregler,

efter att ha berett parter och övriga som avses i artikel 23 i stadgan för Europeiska unionens domstol tillfälle att yttra sig i denna fråga,

och efter att ha hört generaladvokaten,

följande

## **Beslut**

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2–4 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, s. 16).
  
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Jhonny Briot, å ena sidan, och bemanningsföretaget Randstad Interim (nedan kallat Randstad), bolaget Sodexho (nedan kallat Sodexho) och Europeiska unionens råd, å andra sidan. Målet gäller ett antal mål där Jhonny Briot väckt talan beträffande dels de villkor under vilka han arbetade i rådets personalrestaurang i Bryssel med stöd av ett avtal om tillfällig anställning som ingåtts med Randstad, dels den omständigheten att Sodexho inte övertagit hans anställningsavtal sedan detta bolag övertagit driften av restaurangen.

## Tillämpliga bestämmelser

### *Unionsrättsliga bestämmelser*

- 3 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 företag eller verksamheter (EGT L 61, 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, s. 88), kodifierades genom direktiv 2001/23.
  
- 4 I artikel 1.1 a och b i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:
  - a) Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse[\*] av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion. [\*I överensstämmelse med andra språkversioner av direktivet används i stället för uttrycket 'överlåtelse ... genom lagenlig överlåtelse' nedan uttrycket 'övergång ... till följd av avtal'. Övers. anm.]
  
  - 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.”

5 Artikel 2 i direktiv 2001/23 har följande lydelse:

”1. I detta direktiv avses med

- a) överlåtare: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en [övergång] enligt artikel 1.1 upphör att vara arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,
  
- b) förvärvare: varje fysisk eller juridisk person som till följd av en [övergång] enligt artikel 1.1 blir arbetsgivare i företaget, verksamheten eller en del av företaget eller verksamheten,

...

2. 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:

...

c) Anställningsförhållandena är tillfälliga enligt artikel 1.2 i direktiv 91/383/EEG och det företag, den verksamhet eller den del av ett företag eller en verksamhet som [övergår] är, eller är del av, en verksamhet som hyr ut arbetskraft och som är arbetsgivaren.”

6 I artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 stadgas 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.”

7 Artikel 4.1 första stycket i nämnda direktiv har följande lydelse:

”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.”

### *Den nationella lagstiftningen*

8 Bestämmelserna i direktiv 77/187 har genomförts i belgisk rätt genom kollektivavtal nr 32 bis av den 7 juni 1985 (som har slutits inom ramen för Conseil national du travail) om skydd för arbetstgares rättigheter vid byte av arbetsgivare till följd av en

verksamhetsövergång som följer av avtal. Detta avtal innehåller regler om arbetstagares rättigheter vid fortsatt anställning vid övertagande av tillgångar efter konkurs eller ackord och har getts tvingande verkan genom kunglig förordning av den 25 juli 1985 (*Moniteur belge* av den 9 augusti 1985, s. 11527), i dess lydelse enligt kollektivavtal nr 32 quater av den 19 december 1989. Det sistnämnda avtalet har i sin tur getts tvingande verkan genom kunglig förordning av den 6 mars 1990 (*Moniteur belge* av den 21 mars 1990, s. 5114).

- 9 När det gäller den personkrets som kollektivavtalet är tillämpligt på används i avtalet samma definition av överlåtare och förvärvare som i direktivet. Dessutom ges följande precisering:

— Vid tillämpningen av detta kollektivavtal avses med arbetstagare: personer som med stöd av ett anställningsavtal eller lärlingsavtal tillhandahåller en arbetsprestation.

— Med arbetstagare likställs: personer som på annat sätt än med stöd av ett anställningsavtal tillhandahåller en arbetsprestation under någon annans ledning.”

### **Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna**

- 10 Den 1 september 1998 slöt rådets generalsekretariat ett ramavtal med Randstad. Syftet med avtalet var att Randstad skulle hyra ut personal på rådets begäran. Den efterfrågade personalen skulle ha utbildning som kock, chefsservitör, lagerarbetare, servitör/biträdande chefsservitör samt diskare.

- 11 Med början den 3 september 1998 hyrdes Jhonny Briot ut till rådet med stöd av olika avtal om visstidsanställning som ingåtts med bemanningsföretaget Daoust och därefter, från och med den 15 januari 2001, med Randstad.
  
- 12 Jhonny Briot tjänstgjorde först som diskare och därefter, från den 15 januari 2001, som kock.
  
- 13 Rådet beslutade från och med den 1 januari 2003 att driva sin restaurang på annat sätt och att anförtro driften till en enda underleverantör, Sodexho.
  
- 14 Sedan Sodexho tilldelats driften av verksamheten skrev företaget till bolaget Compass Group Belgilux och bolaget Iris Cleaning för att få veta vilken av bolagens personal som skulle tas över enligt kollektivavtal om skydd för arbetstagares rättigheter vid verksamhetsövergång.
  
- 15 Jhonny Briots avtal om anställning för uthyrningsändamål löpte ut den 20 december 2002. Därefter erbjöds han inte några fler sådana anställningsavtal av Randstad.
  
- 16 Genom skrivelse av den 3 juni 2003 tillställde Jhonny Briots fackförbund rådet och Randstad ett föreläggande att betala ersättning för avbruten anställning, ersättning för uppsägning utan saklig grund, ytterligare ersättning för förtidspension samt mellanskillnaden mellan den lön som rådets tjänstemän uppbar och den lön som utbetalats.



- 17 Genom skrivelse av den 29 juli 2003 bestred rådets generalsekretariat att Jhonny Briot skulle ha hyrts ut som arbetskraft på ett rättsstridigt sätt och att han skulle ha betalats för låg lön. Rådet erinrade om att enligt domstolens dom av den 3 oktober 1985 i mål 232/84, Tordeur (REG 1985, s. 3223), kan den civilrättsliga sanktionsåtgärd som föreskrivs i artikel 31 i lag av den 24 juli 1987 om visstidsarbete, arbete som utförs av personal som hyrs ut av bemanningsföretag, och uthyrning av arbetstagare till kunder (*Moniteur belge* av den 20 augusti 1987, s. 12405) inte tillämpas på gemenskapens institutioner.
- 18 Då någon förlikning inte kunde nås inledde Jhonny Briot ett förfarande vid Tribunal de travail de Bruxelles.
- 19 Tribunal de travail de Bruxelles kom bland annat fram till att Jhonny Briot hade hyrts ut till rådet i strid med lagen av den 24 juli 1987 men att några sanktionsåtgärder inte kunde vidtas mot rådet. Vidare fann Tribunal de travail de Bruxelles att eftersom det inte fanns något anställningsavtal mellan Jhonny Briot och rådet kunde det senare inte dömas att betala uppsägningsersättning till följd av att anställningsavtalet sagts upp. Slutligen slog rätten fast att Jhonny Briots rättigheter och skyldigheter, i avsaknad av anställningsavtal med rådet, inte hade kunnat övergå på Sodexho när detta företag tog över driften av restaurangen.
- 20 Den 5 december 2007 överklagade Jhonny Briot avgörandet till Cour du travail de Bruxelles.
- 21 I en dom av den 19 januari 2009 beslutade nämnda domstol att återuppta det muntliga förfarandet beträffande frågan huruvida det förelåg en verksamhetsövergång och de eventuella följderna härav. Jhonny Briot har gjort gällande att när driften av rådets restaurang övertogs av Sodexho, den 1 januari 2003, innebar detta en verksamhetsövergång, varför Sodexho var skyldigt att överta hans anställningsavtal. Jhonny Briot

har följaktligen yrkat att Cour de travail ska upphäva domen från första instans i den del det fastställs att hans rättigheter och skyldigheter, i avsaknad av anställningsavtal mellan honom och rådet, inte kunnat överföras på Sodexho.

22 Under dessa omständigheter beslutade Cour du travail de Bruxelles att vilandeförklara målet och ställa följande tolkningsfrågor till EU-domstolen:

”1) a) Om det vid en verksamhetsövergång enligt artikel 1.1 i direktiv 2001/23 framgår att det inom den enhet som avses med övergången, i detta fall en personalrestaurang vid en gemenskapsinstitution, har använts ett stort antal arbetstagare som hyrts ut av bemanningsföretag med stöd av ett ramavtal med olika sådana företag, ska då bemanningsföretaget, eller i annat fall den institution under vars kontroll och ledning de nämnda arbetstagarna tjänstgjorde, anses som arbetsgivare-överlåtare i den mening som avses i artikel 2.1 a i direktivet?

b) Om varken bemanningsföretaget eller kundföretaget kan betraktas som arbetsgivare-överlåtare, innebär detta att de uthyrda arbetstagarna inte kan komma i åtnjutande av de garantier som ges i direktiv 2001/23?

2) Ska artikel 4.1 i direktiv 2001/23... tolkas så att det förhållandet att ett avtal om visstidsanställning för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte förlängs, på grund av att den verksamhet de var knutna till har varit föremål för övergång, strider mot förbudet i den bestämmelsen och att arbetstagarna därför ska anses stå till användarens förfogande vid tidpunkten för övergången?

- 3) a) Ska artikel 3.1 i direktiv 2001/23/EG, eventuellt jämte artikel 2.2 c [i detsamma], tolkas så att förvärvaren är skyldig att behålla ett anställningsförhållande med arbetstagare som hyrts ut av bemanningsföretag och som arbetade inom den verksamhet som var föremål för övergången eller som fortfarande ska anses stå till användarens förfogande vid tidpunkten för övergången?
- b) Om frågan besvaras jakande, ska då artikel 3.1 [i direktivet] tolkas så att den innebär ett krav på att ingå ett avtal om tillsvidareanställning, för det fall förvärvaren inte är ett bemanningsföretag och inte kan ingå ett avtal om anställning av arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag?"

### **Prövning av tolkningsfrågorna**

#### *Den andra frågan*

- <sup>23</sup> Den hänskjutande domstolen har ställt den andra frågan, som ska prövas först, för att få klarhet i om det förhållandet att ett avtal om visstidsanställning för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag inte förlängs, på grund av att den verksamhet de var knutna till har varit föremål för övergång, strider mot förbudet i artikel 4.1 i direktiv 2001/23 och att arbetstagarna därför fortfarande ska anses vara uthyrda till användaren vid tidpunkten för övergången.

- 24 Eftersom svaret på frågan inte lämnar utrymme för något rimligt tvivel har domstolen med stöd av artikel 104.3 andra stycket i rättegångsreglerna meddelat den hänskjutande domstolen att den avser att avgöra målet genom ett motiverat beslut och att den har berett parter och övriga som avses i artikel 23 i stadgan för Europeiska unionens domstol tillfälle att yttra sig häröver.
- 25 Jhonny Briot samt den belgiska och den tyska regeringen hörsammade domstolens uppmaning. Jhonny Briot begärde att det skulle hållas förhandling med tanke på frågornas vikt för arbetstagare som regelbundet hyrs ut av bemanningsföretag till kundföretag. Han gjorde gällande att dessa arbetstagares situation ska särskiljas från den situation då mer än hundra arbetstagare sporadiskt, under mer än tre års tid, hyrs ut till samma kundföretag. Under sådana omständigheter kan den enhet som nämnda arbetstagare utgör identifieras såväl inom bolaget som inom kundföretaget. Då dessa synpunkter emellertid avser en omständighet som ligger utanför problematiken i förevarande begäran om förhandsavgörande kan de inte leda till att domstolen ändrar det förfarande enligt vilket den planerat handlägga målet. Varken den belgiska eller den tyska regeringen har gjort några invändningar mot domstolens avsikt att avgöra målet genom motiverat beslut.
- 26 Domstolen erinrar inledningsvis att den tidigare vid flera tillfällen har slagit fast att direktiv 2001/23 avser att skydda arbetstagarnas rättigheter vid byte av arbetsgivare genom att göra det möjligt för dem att fortsätta sin anställning hos den nye arbetsgivaren på samma villkor som hos överlåtaren (se, bland annat, dom av den 27 november 2008 i mål C-396/07, Juuri, REG 2008, s. I-8883, punkt 28 och där angiven rättspraxis). Nämnda direktiv har till syfte att såvitt möjligt säkerställa att anställningsavtal eller anställningsförhållanden upprätthålls av förvärvaren utan ändringar, för att förhindra att de arbetstagare som berörs av övergången hamnar i en mindre fördelaktig situation enbart på grund av övergången (se, analogt, vad gäller direktiv 77/187, dom av den 17 december 1987 i mål 287/86, Ny Mølle Kro, REG 1987, s. 5465, punkt 25, och av den 26 maj 2005 i mål C-478/03, Celtec, REG 2005, s. I-4389, punkt 26).

- 27 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.
- 28 Domstolen har beträffande direktiv 77/187 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 direktivets bindande regler om skydd för arbetstagarna mot uppsägning till följd av övergången iakttas (se dom av den 15 juni 1988 i mål 101/87, Bork International m.fl., REG 1988, s. 3057, punkt 17).
- 29 Enligt artikel 4.1 i direktiv 2001/23 utgör en övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet nämligen inte i sig skäl för uppsägning från överlåtarens eller förvärvarens sida.
- 30 Arbetstagare som är anställda av företaget och vars anställningsavtal eller anställningsförhållande i strid med artikel 4.1 i direktiv 2001/23 sagts upp innan övergången skedde ska följaktligen anses vara fortsatt anställda av företaget då övergången sker, med följd bland annat att företagets skyldigheter i egenskap av arbetsgivare gentemot dem automatiskt övergår från överlåtaren till förvärvaren i enlighet med artikel 3.1 i direktivet (se, analogt, domen i det ovannämnda målet Bork International m.fl., punkt 18).
- 31 Det framgår av beslutet om hänskjutande att sökanden i det nationella målet hyrdes ut till rådet från och med den 3 september 1998 med stöd av olika avtal om visstidsanställning som ingåtts med bemanningsföretaget Daoust och därefter, från och med den 15 januari 2001, med Randstad. Hans anställningsavtal med Randstad löpte ut

den 20 december 2002, det vill säga innan den verksamhet han var knuten till övergick till ett annat företag den 1 januari 2003. Efter förstnämnda datum erbjöds han inga fler avtal om anställning för uthyrningsändamål av sin tidigare arbetsgivare. Av handlingarna i målet framgår inte att det förelåg någon annan typ av anställningsförhållande mellan Randstad och Jhonny Briot då övergången skedde.

- 32 Genom att ingå ett avtal om visstidsanställning är arbetstagaren fullt medveten om att anställningsavtalet i kraft av själva sakförhållandet (*ipso facto*) upphör att gälla vid den tidpunkt som stipuleras i avtalet. Arbetstagaren måste redan från början av avtalsförhållandet räkna med att den andra parten kan komma att använda sin rätt att avsluta anställningsförhållandet vid den tidpunkt då avtalet löper ut.
- 33 Härav följer att arbetstagaren i princip inte har rätt till förlängning av ett avtal om visstidsanställning. Det förhållandet att avtalet löper ut innan övergången sker av den verksamhet arbetstagaren är knuten till kan inte anses ge upphov till en sådan rättighet.
- 34 För att en förlängning ska ske krävs det att arbetsgivaren och arbetstagaren önskar ingå en ny överenskommelse. Vid uppsägning säger arbetsgivaren däremot ensidigt upp anställningsavtalet eller anställningsförhållandet. Domstolen konstaterar att underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning för uthyrningsändamål, i brist på en ny överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, inte kan jämföras med uppsägning i den mening som avses i artikel 4.1 i direktiv 2001/23 (se, analogt, dom av den 4 oktober 2001 i mål C-438/99, Jiménez Melgar, REG 2001, s. I-6915, point 45).
- 35 Av vad anförts följer att underlåtenhet att förnya ett avtal om visstidsanställning som har upphört att gälla, till följd av att det har löpt ut, vid en tidpunkt som inträffar innan övergång sker av den verksamhet som den berörde uthyrde arbetstagaren var knuten

till, under sådana omständigheter som dem som är aktuella i målet vid den nationella domstolen inte innebär ett åsidosättande av förbudet i artikel 4.1 i direktiv 2001/23.

- 36 Domstolen preciserar slutligen att den endast prövat frågan huruvida direktiv 2001/23 är tillämpligt och att denna slutsats således inte påverkar det skydd en arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, likt sökanden i målet vid den nationella domstolen, i förekommande fall kan ha rätt till mot missbruk av på varandra följande avtal om visstidsanställning med stöd av andra bestämmelser i unionsrätten, bland annat rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete under tecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, s. 43). Inte heller påverkar denna slutsats domstolens framtida tolkningar av sistnämnda bestämmelser.
- 37 Mot bakgrund av vad som anförts ovan ska den andra frågan besvaras enligt följande. När ett avtal om visstidsanställning för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag har upphört att gälla, till följd av att det har löpt ut, vid en tidpunkt som inträffar innan övergång sker av den verksamhet som den berörde arbetstagaren var knuten till, innebär en underlåtenhet att förnya nämnda avtal till följd av övergången, under sådana omständigheter som dem som är aktuella i målet vid den nationella domstolen, inte ett åsidosättande av förbudet i artikel 4.1 i direktiv 2001/23. Nämnda arbetstagare ska således inte anses vara fortsatt uttyrd till kundföretaget vid tidpunkten för nämnda övergång.

### *Den första och den tredje frågan*

- 38 Mot bakgrund av att en arbetstagare som befinner sig i en sådan situation som sökanden i målet vid den nationella domstolen, av de skäl som angetts vid besvarandet av den andra frågan, inte kan dra nytta av de garantier som föreskrivs i direktiv 2001/23, saknas det anledning att besvara den första och den tredje frågan.

## Rättegångskostnader

- 39 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella 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 domstolen (sjunde avdelningen) följande:

**När ett avtal om visstidsanställning för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag har upphört att gälla, till följd av att det har löpt ut, vid en tidpunkt som inträffar innan övergång sker av den verksamhet som den berörde arbetstagaren var knuten till, innebär en underlåtenhet att förnya nämnda avtal till följd av övergången, under sådana omständigheter som dem som är aktuella i målet vid den nationella domstolen, inte ett åsidosättande av förbudet i artikel 4.1 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. Nämnda arbetstagare som hyrs ut av ett bemanningsföretag ska således inte anses vara fortsatt uthyrd till kundföretaget vid tidpunkten för nämnda övergång.**

Underskrifter