



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (tionde avdelningen)

den 6 april 2017¹

”Begäran om förhandsavgörande — Socialpolitik — Direktiv 2001/23/EG — Artikel 3 — Skydd för arbetstagarers rättigheter vid överlåtelse av företag — Kollektivavtal som är tillämpliga på förvärvaren respektive överlåtaren — Förlängd uppsägningstid för arbetstagare som sägs upp — Beaktande av anställningstiden hos överlåtaren”

I mål C-336/15,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Arbetsdomstolen (Sverige) genom beslut av den 1 juli 2015, som inkom till domstolen den 6 juli 2015, i målet

Unionen

mot

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB,

meddelar

DOMSTOLEN (tionde avdelningen)

sammansatt av A. Borg Barthet, tillförordnad ordförande på tionde avdelningen, samt domarna E. Levits (referent) och F. Biltgen,

generaladvokat: E. Tanchev,

justitiesekreterare: handläggaren C. Strömholm,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 17 november 2016,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Unionen, genom U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan och D. Hellman,
- Almega Tjänsteförbunden och ISS Facility Services AB, genom J. Stenmo och J. Hettne,
- Frankrikes regering, genom G. de Bergues, D. Colas och R. Coesme, samtliga i egenskap av ombud,
- Europeiska kommissionen, genom M. Kellerbauer och K. Simonsson, båda i egenskap av ombud,

¹ — Rättegångsspråk: svenska.

och efter att den 1 februari 2017 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av 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, 2001, s. 16, och rättelser i EGT L 61, 2002, s. 66 och EGT L 76, 2002, s. 15).
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan, å ena sidan, fackförbundet Unionen och, å andra sidan, arbetsgivarorganisationen Almega Tjänsteförbunden (nedan kallad Almega) och det svenska företaget ISS Facility Services AB (nedan kallat ISS). Målet rör underlåtenheten att, efter företagsövergångar, beakta den anställningstid som fyra arbetstagare hade uppnått hos överlåtarna.

Tillämpliga bestämmelser

Unionsrätt

- 3 I artikel 1.1 a i direktiv 2001/23 föreskrivs följande:
”Detta direktiv skall tillämpas vid överlåtelse [övergång] av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.”
- 4 I artikel 3 i direktivet föreskrivs följande:
”1. 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.
...
3. Efter [övergången] skall förvärvaren vara bunden av villkoren i löpande kollektivavtal på samma sätt som överlåtaren var bunden av dessa villkor till dess att avtalets giltighetstid har löpt ut eller ett nytt kollektivavtal har börjat gälla.
Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken de skall vara bundna av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år.
...”

Svensk rätt

- 5 Enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd övergår vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet från en arbetsgivare till en annan, de rättigheter och skyldigheter på grund av de anställningsavtal och de anställningsförhållanden som gäller vid tidpunkten för övergången på den nya arbetsgivaren.

- 6 Artikel 3.3 i direktiv 2001/23 har införlivats med svensk rätt i 28 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet enligt följande:

”När ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet övergår från en arbetsgivare som är bunden av ett kollektivavtal till en ny arbetsgivare, genom en sådan övergång som omfattas av 6 b § i lagen (1982:80) om anställningsskydd, gäller avtalet i tillämpliga delar för den nya arbetsgivaren. Detta gäller dock inte om den nya arbetsgivaren redan är bunden av något annat kollektivavtal som kan tillämpas på de arbetstagare som följer med.

...

När arbetstagares anställningsavtal och anställningsförhållanden har övergått till en ny arbetsgivare enligt 6 b § lagen (1982:80) om anställningsskydd, är den nya arbetsgivaren skyldig att under ett år från övergången tillämpa anställningsvillkoren i det kollektivavtal som då gällde för den tidigare arbetsgivaren. Villkoren skall tillämpas på samma sätt som den tidigare arbetsgivaren var skyldig att tillämpa dessa villkor. Detta gäller dock inte sedan kollektivavtalets giltighetstid har löpt ut eller sedan ett nytt kollektivavtal har börjat gälla för de övertagna arbetstagarna.”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 7 Arbetstagarna BSA, JAH, JH och BL är medlemmar i Unionen. ISS blev deras arbetsgivare som en följd av företagsövergångar. Före företagsövergångarna var BSA anställd hos Apoteket AB och JAH, JH BL var anställda hos AstraZeneca AB.
- 8 Den 27 juli 2011 sade ISS upp BSA på grund av arbetsbrist med en uppsägningstid om sex månader. Vid uppsägningstillfället var BSA äldre än 55 år och hade en anställningstid hos Apoteket AB och ISS som sammantagen översteg tio år.
- 9 Den 31 oktober 2011 sade ISS upp JAH, JH och BL, likaså på grund av arbetsbrist och med en uppsägningstid om sex månader. Uppsägningstiden förlängdes därefter med ytterligare fem månader. Dessa arbetstagare hade vid tidpunkten för uppsägningen uppnått 55 års ålder och hade var och en anställningstid hos AstraZeneca och därefter hos ISS som översteg tio år.
- 10 Överlåtarna Apoteket och AstraZeneca var vid den tidpunkt då de fyra arbetstagarnas anställningar övergick till ISS bundna av kollektivavtal. Enligt kollektivavtalen hade en tjänsteman som sagts upp på grund av arbetsbrist, som vid uppsägningstillfället uppnått 55 men inte 65 år och som hade en sammanhängande anställningstid om tio år rätt till förlängd uppsägningstid med sex månader.
- 11 ISS var också bundet av ett kollektivavtal, nämligen det kollektivavtal som hade ingåtts mellan arbetsgivarorganisationen Almega och fackförbundet Unionen. Enligt det kollektivavtalet hade en tjänsteman som sagts upp på grund av arbetsbrist rätt till samma uppsägningstid som den som, under samma förhållanden, föreskrevs i de kollektivavtal som gällde hos överlåtarna.
- 12 ISS medgav inte BSA, JAH, JH och BL förlängd uppsägningstid med sex månader i samband med deras uppsägningar. Enligt ISS hade de berörda arbetstagarna inte en sammanhängande anställningstid om tio år hos förvärvaren och uppfyllde därför inte förutsättningarna för att kunna medges förlängning av uppsägningstiden.
- 13 Unionen anser att detta tillvägagångssätt åsidosätter en rättighet som dess medlemmar har. ISS borde nämligen ha beaktat den anställningstid som BSA, JAH, JH respektive BL hade uppnått hos överlåtarna.

14 Unionen väckte talan i Arbetsdomstolen och yrkade att ISS skulle förpliktas att ersätta den skada som arbetstagarna lidit på grund av att de hade sagts upp utan att deras uppsägningstid förlängts. Arbetsdomstolen har konstaterat att det nationella målet väcker frågor om tolkningen av unionsrätten, vilka ger utrymme för tvivel. Arbetsdomstolen har bland annat påpekat att detta mål skiljer sig från de mål i EU-domstolens praxis som avser arbetstagare vilkas rättigheter blivit påverkade omedelbart efter övergången av deras anställningar, och inte mer än ett år sedan övergången ägt rum och efter det att den övergångsperiod under vilket ett skydd gäller har löpt ut.

15 Mot denna bakgrund beslutade Arbetsdomstolen att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Är det förenligt med direktiv 2001/23 för en förvärvare att – sedan ett år förflutit efter en övergång av verksamhet – vid tillämpning av en bestämmelse i förvärvarens kollektivavtal, som innebär att viss sammanhängande anställningstid hos en och samma arbetsgivare är en förutsättning för förlängd uppsägningstid, inte beakta anställningstiden hos överlåtaren, när arbetstagarna enligt en likalydande bestämmelse i det kollektivavtal som gällde hos överlåtaren haft rätt att få denna anställningstid beaktad?”

Prövning av tolkningsfrågan

16 Den hänskjutande domstolen har ställt sin fråga för att få klarhet i huruvida artikel 3 i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att förvärvaren, i samband med uppsägningen av en arbetstagare som äger rum mer än ett år efter övergången av ett företag, måste ta med arbetstagarens anställningstid hos överlåtaren i beräkningen av den anställningstid som är relevant för att avgöra vilken uppsägningstid som arbetstagaren har rätt till.

17 Domstolen erinrar inledningsvis om att enligt skälen 1 och 3 i direktiv 2001/23 avser det direktivet att skydda arbetstagare vid övergång av företag, och särskilt att säkerställa att deras rättigheter skyddas.

18 Domstolen har upprepade gånger slagit fast att syftet med direktiv 2001/23 är 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, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punkt 28 och där angiven rättspraxis). Direktivet avser att, så långt det är möjligt, utan förändringar säkerställa kontinuiteten av anställningsavtal och anställningsförhållanden hos förvärvaren, för att förhindra att arbetstagarna enbart till följd av övergången hamnar i en mindre fördelaktig situation (se dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 75 och där angiven rättspraxis).

19 Domstolen har med avseende på artikel 3 i direktiv 2001/23 funnit att syftet med det direktivet även är att säkerställa en skälig balans mellan, å ena sidan, arbetstagarnas intressen och, å andra sidan, förvärvarens intressen. Av detta följer bland annat att förvärvaren måste kunna göra de anpassningar och omställningar som är nödvändiga för den fortsatta verksamheten (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 september 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

20 Domstolen har särskilt prövat frågor om tillgodoräknandet av anställningstid vid företagsövergångar i samband med beräkningen av rättigheter av ekonomisk natur för de arbetstagare som varit föremål för en övergång i den mening som avses i direktivet (se dom av den 14 september 2000, Collino och Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, och dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).

- 21 Domstolen har i dessa domar funnit att även om de övertagna arbetstagarnas anställningstid hos överlåtaren inte i sig utgör en rättighet som dessa arbetstagare kan göra gällande gentemot sin nya arbetsgivare, ligger den dock, i förekommande fall, till grund för fastställandet av vissa rättigheter av ekonomisk natur som arbetstagarna åtnjuter, och att dessa rättigheter i princip ska bibehållas av förvärvaren på samma sätt som hos överlåtaren (se dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 69 och där angiven rättspraxis).
- 22 Domstolen har således funnit att artikel 3.1 första stycket i 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 verksamheter (EGT L 61, 1977, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91), vars lydelse i princip är identisk med lydelsen i artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23, ska tolkas så, att förvärvaren är skyldig att beakta övertagen personals sammanlagda tjänstgöringsår vid beräkningen av rättigheter av ekonomisk natur såvitt denna skyldighet följde av anställningsförhållandet mellan denna personal och överlåtaren och i enlighet med de villkor som gällde inom ramen för detta förhållande, men erinrade samtidigt om att förvärvaren, av ett annat skäl än företagsövergången och i den mån det är tillåtet enligt nationell rätt, får ändra lönevillkoren till nackdel för arbetstagarna (se, för ett liknande resonemang, dom av den 14 september 2000, Collino och Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punkterna 51 och 52).
- 23 I det nationella målet är det utrett att en förlängning av uppsägningstiden med sex månader, vilket Unionen anser att arbetstagarna har rätt till, medför rätt till sex månaders lön. Av detta följer att rätten till uppsägningstid, bestämd enligt de villkor som anges i de kollektivavtal som var tillämpliga på överlåtarnas arbetstagare vid företagsövergången, ska kvalificeras som en rättighet av ekonomisk natur.
- 24 Denna slutsats bekräftas av domstolens ovannämnda praxis av vilken det uttryckligen framgår att det krävs att arbetstagarens anställningstid hos överlåtaren av ett företag beaktas inte enbart vid beräkningen av arbetstagarens lön (se dom av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 81), utan även vid beräkningen av avgångsvederlag (se dom av den 14 september 2000, Collino och Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punkt 53).
- 25 Domstolen delar den bedömning som generaladvokaten har gjort i punkt 25 i sitt förslag till avgörande att rätten till avgångsvederlag är jämförbar med rätten till förlängd uppsägningstid för arbetstagaren när anställningsförhållandet upphör.
- 26 Det framgår visserligen av det anförda att artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att i samband med uppsägningen av en arbetstagare, som följer av en företagsövergång, måste förvärvaren ta med arbetstagarens anställningstid hos överlåtaren i beräkningen av den anställningstid som är relevant för att avgöra vilken uppsägningstid som arbetstagaren har rätt till, men det finns likväl anledning att pröva huruvida den tolkningen, under de omständigheter som är aktuella i det nationella målet, kan bekräftas mot bakgrund av artikel 3.3 andra stycket i samma direktiv.
- 27 Såsom det har erinrats om i punkt 19 i förevarande dom, får förvärvaren nämligen – i syfte att säkerställa en skälig balans mellan, å ena sidan, arbetstagarnas intressen och, å andra sidan, förvärvarens intressen – av ett annat skäl än företagsövergången och i den mån det är tillåtet enligt nationell rätt göra de anpassningar och omställningar som krävs för att förvärvaren ska kunna fortsätta sin verksamhet.
- 28 Beträffande det nationella målet framgår det av de handlingar som getts in i domstolens mål att den svenska lagstiftaren i samband med införlivandet av artikel 3.3 i direktiv 2001/23 i den nationella rätten har använt sig av den möjlighet som anges i andra stycket i den bestämmelsen. Således är förvärvarens skyldighet att bibehålla de anställningsvillkor som är föreskrivna i det kollektivavtal som

gäller hos överlåtaren och som de övertagna arbetstagarna omfattas av, begränsad till en tid av ett år från övergången, när förvärvaren vid tidpunkten för övergången redan är bunden av ett annat kollektivavtal som kommer att bli tillämpligt på nämnda arbetstagare.

- 29 Även om ISS, som vid tidpunkten för företagsövergångarna var bundet av ett annat kollektivavtal, hade rätt att efter en tid av ett år, av ekonomiska skäl och följaktligen av ett annat skäl än företagsövergången, inte längre bibehålla de anställningsvillkor som är föreskrivna i det kollektivavtal som var tillämpligt på de övertagna arbetstagarna, framgår det emellertid inte av handlingarna i målet att förvärvaren på något sätt har ändrat nämnda anställningsvillkor till nackdel för dessa arbetstagare.
- 30 Enligt de uppgifter som EU-domstolen har tillgång till och som det ankommer på den nationella domstolen att kontrollera, har nämligen det kollektivavtal som var tillämpligt på de övertagna arbetstagarna från och med dagen för övergången varken sagts upp eller omförhandlats. Det har inte heller löpt ut och/eller ersatts av ett annat kollektivavtal.
- 31 När förvärvaren, efter det att ett år har förflutit, inte har gjort någon anpassning av anställningsvillkoren och lydelsen i överlåtarens kollektivavtal är identisk med lydelsen i förvärvarens kollektivavtal, kan arbetstagarna följaktligen inte åläggas villkor som är mindre fördelaktiga än de villkor som var tillämpliga före övergången.
- 32 Mot denna bakgrund kan förvärvaren inte vinna framgång med sitt argument att artikel 3.3 andra stycket i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att den anställningstid som de övertagna arbetstagarna hade uppnått före övergången inte ska beaktas.
- 33 Mot bakgrund av det anförda ska den ställda frågan besvaras enligt följande. Artikel 3 i direktiv 2001/23 ska tolkas så, att under sådana omständigheter som de som är aktuella i det nationella målet måste förvärvaren, i samband med uppsägningen av en arbetstagare som äger rum mer än ett år efter övergången av ett företag, ta med arbetstagarens anställningstid hos överlåtaren i beräkningen av den anställningstid som är relevant för att avgöra vilken uppsägningstid som arbetstagaren har rätt till.

Rättegångskostnader

- 34 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i det nationella målet utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den hänskjutande 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 (tionde avdelningen) följande:

Artikel 3 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 ska tolkas så, att under sådana omständigheter som de som är aktuella i det nationella målet måste förvärvaren, i samband med uppsägningen av en arbetstagare som äger rum mer än ett år efter övergången av ett företag, ta med arbetstagarens anställningstid hos överlåtaren i beräkningen av den anställningstid som är relevant för att avgöra vilken uppsägningstid som arbetstagaren har rätt till.

Borg Barthet

Levits

Biltgen

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 6 april 2017.

A. Calot Escobar
Justitiesekreterare

A. Borg Barthet
Tillförordnad ordförande på
tionde avdelningen