DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)
den 6 november 2003 *

I mål C-4/01,

angående en begäran enligt artikel 234 EG, från Employment Tribunal, Croydon (Förenade kungariket), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Serene Martin,

Rohit Daby,

Brian Willis

och

South Bank University,

angående tolkningen av artikel 3 i 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 verksamheter (EGT L 61, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91),

meddelar

* Rättegångsspråk: engelska.

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden J.-P. Puissochet (referent) samt domarna R. Schintgen, C. Gulmann, F. Macken och J.N. Cunha Rodrigues,

generaladvokat: S. Alber,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören L. Hewlett,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Serene Martin, Rohit Daby och Brian Willis, genom M. Tether, barrister, befullmäktigad av P. Blundy, solicitor,

— South Bank University, genom T. Linden, barrister, befullmäktigad av Taylor Joynson Garrett, solicitors,

— Förenade kungarikets regering, genom J.E. Collins, i egenskap av ombud, biträdd av S. Moore, barrister,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom J. Sack och N. Yerrel, båda i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid förhandlingen den 15 maj 2003 av: Serene Martin, Rohit Daby, Brian Willis, South Bank University och kommissionen,

och efter att den 17 juni 2003 ha hört generaladvokatens 17 juni 2003,

följande

Dom

1 Employment Tribunal, Croydon, har, genom beslut av den 5 januari 2001, som inkom till domstolens kansli den 8 januari samma år, i enlighet med artikel 234 EG ställt nio frågor om tolkningen av artikel 3 i 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 verksamheter (EGT L 61, s. 26; svensk specialutgåva, område 5, volym 2, s. 91) (nedan kallat direktivet).

2 Dessa frågor har uppkommit i ett mål mellan Serene Martin, Rohit Daby och Brian Willis (nedan kallade Serene Martin m.fl.) och deras senaste arbetsgivare South Bank University (nedan kallat SBU). Målet gäller på vilka villkor Serene Martin m.fl. skall ha möjlighet till förtidspension. De har gjort gällande att de

skall ha rätt till förtidspension på de villkor som tillämpades av deras tidigare arbetsgivare National Health Service (nedan kallad NHS) till följd av att deras arbetsenhet övergått från NHS till SBU.

Direktivet

3 Enligt artikel 1.1 i direktivet skall detta tillämpas vid "överlåtelse [*] av ett företag, en verksamhet eller del av 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", som används i den svenska språkversionen av direktivet, nedan uttrycket "övergång ... till följd av avtal". Övers. anm.]

4 Artikel 3 i direktivet har följande lydelse:

"1. Överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för [övergången] enligt artikel 1.1 skall till följd av sådan [övergång] övergå på förvärvaren.

Medlemsstaterna får föreskriva att efter tidpunkten för [övergången] enligt artikel 1.1 — utöver förvärvaren — överlåtaren skall fortsätta att ansvara för förpliktelser som har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

2. Efter [övergången] enligt artikel 1.1 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 [förvärvaren] skall vara bund[en] av ett sådant avtal, med det förbehållet att den inte får vara kortare än ett år.

3. Punkt[erna] 1 och 2 skall inte omfatta arbetstagarnas rätt till ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionssystem utanför medlemsstaternas nationella författningsreglerade socialförsäkringssystem för ett eller flera företag.

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagarnas intressen samt de personers intressen som vid tidpunkten för [övergången] enligt artikel 1.1 inte längre är anställda i överlåtarens verksamhet, såvitt gäller rättigheter som omedelbart eller i framtiden berättigar dem till ålderspensioner inklusive efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionssystem enligt föregående stycke."

5 I dom av den 4 juni 2002 i mål C-164/00, Beckmann (REG 2002, s. I-4893), har domstolen angående tolkningen av artikel 3 i direktivet fastslagit följande:

"29 Mot bakgrund av den allmänna målsättningen att skydda arbetstagarnas rättigheter i händelse av en företagsövergång som eftersträvas i artikel 3.1 och 3.2 i direktivet, där det föreskrivs att överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal, ett anställningsförhållande eller kollektivavtal övergår på förvärvaren, skall undantaget enligt artikel 3.3 i direktivet tolkas restriktivt.

30 Detta undantag skall således endast tillämpas på de förmåner som uttömmande uppräknats i artikel 3.3, vilken sålunda skall tolkas snävt.

31 Mot denna bakgrund avses med åldersförmåner endast de förmåner som betalas från den tidpunkt då arbetstagaren uppnår den normala pensionsåldern i det ifrågavarande pensionssystemet och inte förmåner som betalas under [andra] omständigheter ..., även om förmånerna beräknas enligt samma metod som vanliga pensionsförmåner.

32 ... [F]örmåner som betalas vid förtidspensionering liksom förmåner som syftar till att förbättra villkoren vid förtidspensionering och som vid uppsägning beviljas arbetstagare som uppnått en viss ålder, såsom de förmåner som är aktuella i målet vid den nationella domstolen, [skall således] inte ... anses vara sådana ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionssystem som avses i artikel 3.3 i direktivet."

6 Domstolen uttalade vidare följande:

"40 ... [A]rtikel 3 i direktivet skall tolkas så att de skyldigheter vid uppsägning av en arbetstagare som följer av ett anställningsavtal, ett anställningsförhållande eller ett kollektivavtal som binder överlåtaren i förhållande till arbetstagaren övergår på förvärvaren på de villkor och med de begränsningar som anges i denna artikel oberoende av det faktum att dessa skyldigheter har sitt ursprung i offentliga föreskrifter eller att det finns bestämmelser om deras genomförande i sådana föreskrifter och oberoende av det förfarande som fastställts för detta genomförande."

Nationell rätt

Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

7 Direktivet har införlivats med den nationella rätten genom Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (1981 års lag om anställningsskydd vid övergång av verksamhet, nedan kallad TUPE). De avsnitt i TUPE varigenom artikel 3 i direktivet införlivas har återgivits i punkt 6 i domen i det ovannämnda målet Beckmann, till vilken det hänvisas.

General Whitley Councils anställningsvillkor för arbetstagare hos NHS

8 Enligt systemet med Whitley Councils fastställs anställningsvillkoren i den offentliga sektorn genom förhandlingar mellan arbetsgivarna och de anställda.

9 Section 45 i General Whitley Council Conditions of Service (nedan kallade GWC:s anställningsvillkor) innehåller avtalsbestämmelser om avgångsvederlag för anställda vid NHS olika verksamheter som sägs upp på grund av arbetsbrist eller som för att bidra till att lösa övertalighetsproblem frivilligt går i förtidspension vid en omorganisation. I dessa fall betalas dessa avgångsvederlag av arbetsgivaren.

10 Section 46 i GWC:s anställningsvillkor innehåller de bestämmelser som NHS arbetsgivare och de erkända fackföreningarna kommit överens om i Collective Agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (kollektivavtal om förtida betalning av pensions- och kompensationsförmåner). Arbetstagare som har fyllt 50 år men som ännu ej uppnått pensionsåldern och som under minst fem år varit anslutna till NHS Superannuation Scheme (NHS pensionssystem) har enligt denna bestämmelse rätt till förtidspensionering med omedelbar betalning av pensions- och kompensationsförmåner i tre fall, nämligen vid uppsägning på grund av arbetsbrist, vid frivillig förtidspension vid omorganisation och vid pensionering i tjänstens intresse. I fråga om dessa arbetstagare föreskrivs att antalet pensionsgrundande tjänsteår kan utökas. Det synes framgå av handlingarna att förtidspensionering i tjänstens intresse normalt hör samman med arbetstagarens personliga situation och kan genomföras på initiativ av arbetsgivaren.

11 De tillämpningsföreskrifter för section 46 i GWC:s anställningsvillkor som är relevanta i målet vid den nationella domstolen återfinns i NHS Pension Scheme Regulations 1995 (1995 års föreskrifter om NHS pensionssystem) och i NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981 (1981 års föreskrifter om kompensationsförmåner vid förtidspensionering från NHS). I dessa föreskrifter återfinns bestämmelser om

— betalning av förtidspension (early retirement pension), som grundar sig på det verkliga antalet tjänsteår och som betalas från och med uppsägningen till den normala pensionsåldern,

— förtida betalning av ett engångsbelopp vid pensionering (lump sum on retirement), vilket normalt betalas då anställningen upphör till följd av pensionering. Detta belopp uppgår till tre gånger det årliga beloppet för förtidspension,

— en kompensation i form av årligt understöd (annual allowance) i syfte att höja förtidspensionen, och

— betalning av ett kompenserande engångsbelopp (lump sum compensation), som uppgår till tre gånger det årliga understödet.

12 Dessa olika förmåner betalas av det behöriga ministeriet. De två förstnämnda utgår ur NHS pensionssystem. NHS förvaltning skall emellertid återbetala beloppen till ministeriet.

13 Om dessa förmåner uppgår till ett visst belopp sätts avgångsvederlaget enligt section 45 i GWC:s anställningsvillkor ner eller dras in helt.

Skillnaden mellan villkoren för förtidspensionering för NHS anställda enligt GWC:s anställningsvillkor och villkoren för förtidspensionering för arbetstagare inom högre utbildning

14 Förmåner vid förtidspensionering för arbetstagare inom högre utbildning utgår inte till följd av kollektivavtal, utan till följd av föreskrifter utfärdade av Secretary of State for Education and Employment (utbildnings- och arbetsministeriet) med stöd av Superannuation Act 1972. I denna föreskrivs att vissa förmåner kan utgå när en lärare som fyllt 50 år går i förtidspension när dennes anställning upphör till följd av arbetsbrist eller vid pensionering i tjänstens intresse. När de händelser inträffade som målet vid den nationella domstolen rör återfanns de relevanta bestämmelserna i Teachers Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 (1988 års bestämmelser om pension för lärare (konsoliderad version)) och i Teachers (Compensation for Redundancy and Premature Retirement) Regula-

tions 1989 (1989 års bestämmelser om kompensation för lärare vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid förtidspensionering).

15 När lärare går i förtidspension enligt villkoren i dessa bestämmelser har de rätt till en förtidspension beräknad på det verkliga antalet år de varit anslutna till pensionssystemet och till ett engångsbelopp vid förtidspension. Universitetet kan, men är inte skyldigt att, i egenskap av arbetsgivare dessutom betala ett årligt understöd och ett avgångsvederlag, som bestäms utifrån ett visst antal ytterligare fiktiva anställningsår. Universitetet får självt avgöra huruvida sådana förmåner skall utgå och, i så fall, med vilket belopp de skall utgå, dock inom ramen för det tak som föreskrivs i bestämmelserna. Universitetet står för dessa kostnader.

16 De två skillnaderna mellan villkoren för förtidspension för NHS anställda enligt GWC:s anställningsvillkor och villkoren för förtidspension för arbetstagare inom högre utbildning är således följande. Medan arbetsgivarna inom NHS är skyldiga att utöver förtidspensionen och engångsbeloppet betala ett årligt understöd och ett avgångsvederlag vid arbetstagarens förtidspensionering, har arbetsgivarna inom högre utbildning rätt att själva besluta huruvida sådana extra förmåner skall utgå. Arbetsgivarna inom NHS är vidare skyldiga att tillgodoräkna arbetstagaren ett visst föreskrivet antal ytterligare tjänsteår när dessa förmåner beräknas, medan arbetsgivarna inom högre utbildning har rätt att fritt bestämma hur många tjänsteår den berörde arbetstagaren skall tillgodoräknas.

17 Fram till år 1997 bars kostnaderna för förtidspensioner och engångsbelopp vid förtidspension för lärare helt av deras pensionssystem, Teachers Superannuation Scheme. Därefter har även universiteten varit skyldiga att bidra till förmånernas finansiering. Den pension som utgått från Teachers Superannuation Scheme har minskats aktuariellt, och arbetsgivaren har tvingats utge kompensationsbelopp för att bibehålla värdet för berörda förmånstagare.

Omständigheterna i målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

18 Serene Martin m.fl. var till den 1 november 1994 anställda vid Redwood College of Health Studies, som tillhör NHS, som lärare inom vård och omsorg. Deras anställningsavtal innefattade följande: "För ert anställningsförhållande gäller General and Nurses and Midwives Whitley Councils anställningsvillkor".

19 Efter att vårdutbildning knutits till utbildnings- och arbetsministeriet uppgick Redwood College i SBU.

20 Strax innan så skedde meddelade SBU Redwood Colleges personal att de skulle få ett förslag till nytt anställningsavtal. De anställda var inte skyldiga att godta SBU:s anställningsvillkor. SBU angav emellertid att personalen under alla förhållanden inte längre skulle omfattas av NHS pensionssystem, och att de kunde välja mellan tre alternativ, nämligen att lämna NHS pensionssystem och ansluta sig till ett nytt, att föra över pensionsrättigheterna i NHS till ett av SBU:s pensionssystem eller att lämna NHS pensionssystem utan att ansluta sig till ett annat pensionssystem.

21 I en skrivelse till sökandenas fackförening meddelade SBU vid samma tidpunkt följande:

"Vid avgång på grund av bestående invaliditet föreskrivs i såväl Teacher's Scheme [lärarnas pensionssystem] som i Local Government Scheme [det lokala pensionssystemet för offentliganställda] att vederbörande skall erhålla den högsta möjliga ersättningsökning som han eller hon har rätt till. Denna ersättningsökning är inte frivillig utan skall erläggas.

Vid förtidspensionering av annan orsak är ersättningsökningen frivillig.

Som angivits kommer emellertid universitetet att fullgöra sina rättsligt förpliktande åtaganden om en av Redwood övertagen arbetstagare har rätt till en sådan förmån till följd av ett bindande avtal.

22 Serene Martin m.fl. godtog inte de anställningsvillkor som SBU föreslagit, och förblev därmed anställda enligt de villkor som angavs i deras anställningsavtal vid tidpunkten för övergången. Serene Martin m.fl. anslöt sig emellertid till Teacher's Superannuation Scheme. De begärde vidare att deras hos NHS befintliga pensionsrättigheter skulle överföras till Teacher's Superannuation Scheme. Emellertid kunde endast Rohit Daby och Brian Willis överföra sina hos NHS intjänade pensionsrättigheter. Serene Martin nekades detta, eftersom hon vid tidpunkten för övergången till Redwood College var äldre än 60 år.

23 SBU erbjöd, i syfte att anpassa personalstyrkan till sina behov, vid upprepade tillfällen de arbetstagare som fyllt 50 år att gå i förtidspension.

24 Efter det att utbildnings- och arbetsministeriet hade beslutat om de ändringar i finansieringen av förtidspensioner som beskrivits i punkt 16 ovan, informerade SBU i oktober 1996 alla universitetsanställda som fyllt 50 år om att de troligen inte längre kunde erbjudas förtidspension efter den 31 mars 1997. I januari 1997 informerade SBU på nytt personalen om att den erbjöds en sista möjlighet till förtidspensionering innan det nya finansieringssystemet skulle börja tillämpas.

25 Serene Martin och Rohit Daby godtog detta erbjudande, som de tidigare förkastat. Employment Tribunal konstaterade att de förtidspensionerats i tjänstens intresse i den mening som avses i section 46 i GWC:s anställningsvillkor. Brian Willis förblev anställd vid SBU. Det är mot denna bakgrund som målet vid den nationella domstolen uppkommit. Serene Martin m.fl. har där krävt att de skall erhålla rätten till förtidspensionering på NHS villkor, och inte på SBU:s villkor.

26 Employment Tribunal bedömde att det var nödvändigt för prövningen av målet att ställa följande frågor till EG-domstolen för förhandsavgörande:

"1) Omfattas rättigheter vid uppsägning eller förtidspensionering enligt avtal med arbetsgivaren av uttrycket 'rättigheter och skyldigheter' i artikel 3.1 i direktivet?

2) Är en arbetstagares rätt till betalning av förtidspension och kompenserande engångsbelopp vid uppsägning på grund av arbetsbrist i tjänstens intresse eller vid omorganisation en rätt till ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner i den mening som avses i artikel 3.3 i direktivet?

3) För det fall och i den mån som svaret på den andra frågan är nekande, föreligger det då en skyldighet för överlåtaren enligt anställningsavtalet, anställningsförhållandet eller kollektivavtalet i den mening som avses i artikel 3.1 eller 3.2 som övergår på grund av övergången av verksamheten och som förpliktar förvärvaren att betala förmånerna till arbetstagaren vid uppsägning?

4) För det fall svaren på den andra och den tredje frågan är nekande respektive jakande, kan arbetstagaren ändå samtycka till att avstå från sin rätt till betalning av förtidspension och engångsbelopp vid pensionering eller till det årliga bidraget och kompenserande engångsbelopp i fall där förvärvarens pensionssystem inte ger honom eller henne rätt till samma förmåner eller samma villkor, eller inte ger rätt till några förmåner alls, och arbetstagaren

   i) ansluter sig till förvärvarens pensionssystem och betalar avgifter till detta system eller får avgifterna betalade för sin räkning av den nya arbetsgivaren, eller

   ii) ansluter sig till förvärvarens pensionssystem, betalar avgifter till detta system och får avgifter betalade för sin räkning av den nya arbetsgivaren och efter ansökan därom får sina intjänade förmåner överförda från överlåtarens pensionssystem till förvärvarens pensionssystem?

5) För det fall fråga 4 besvaras jakande, enligt vilka kriterier skall den nationella domstolen avgöra huruvida arbetstagaren under sådana omständigheter givit sitt samtycke?

6) Skall artikel 3.1 och/eller 3.2 i direktivet tolkas på så sätt att de förbjuder förvärvaren att erbjuda övertagna arbetstagare en möjlighet till förtidspensionering med förmåner som är mindre förmånliga än dem som arbetstagarna har rätt till enligt direktivet?

7) Påverkas svaret på föregående fråga om förvärvaren, när han erbjuder övertagna arbetstagare en möjlighet till förtidspensionering på villkor som är mindre förmånliga än dem som arbetstagarna har rätt till enligt direktivet, förklarar att det i framtiden inte kommer att vara möjligt att förtidspensioneras?

8) Om parterna har kommit överens om att arbetstagaren skall förtidspensioneras på de villkor som arbetsgivaren erbjuder, vilka kriterier skall då den nationella domstolen tillämpa när den skall fastställa huruvida denna överenskommelse har träffats som en följd av verksamhetens övergång enligt de principer som domstolen har slagit fast i domen [av den 10 februari 1988 i mål 324/86, Tellerup, kallat "Daddy's Dance Hall", REG 1988, s. 739, svensk specialutgåva, volym 9, s. 357]?

9) Om artikel 3 i direktivet hindrar förvärvaren från att erbjuda övertagna arbetstagare en möjlighet till förtidspensionering på villkor som är mindre förmånliga än dem som arbetstagarna har rätt till enligt direktivet, vilka blir då konsekvenserna för de arbetstagare som går med på förtidspensionering på de villkor som arbetsgivaren erbjuder?"

Den första frågan

27 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida rättigheter vid uppsägning eller förtidspensionering enligt avtal med arbetsgivaren omfattas av uttrycket "rättigheter och skyldigheter" i artikel 3.1 i direktivet.

28 Serene Martin m.fl. har, liksom Förenade kungarikets regering, gjort gällande att den omständigheten att en arbetstagares rättigheter villkorats av en efterföljande osäker händelse, som möjligen inte inträffat vid övergången av verksamheten, inte medför att dessa inte omfattas av tillämpningsområdet för artikel 3.1 i direktivet. SBU har, utan att invända mot detta, understrukit att avsaknaden av skyldighet för arbetsgivaren att medge förtidspensionering påverkar bedömningen i fall som det förevarande.

29 Det framgår klart av lydelsen av artikel 3 i direktivet att samtliga överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande, utom de som undantas i artikel 3.3, omfattas av artikel 3.1. De skall således övergå på förvärvaren, oberoende av huruvida deras genomförande villkorats av att en viss händelse inträffar, och även om denna skulle omfattas av arbetsgivarens handlingsfrihet. Förvärvaren har således efter övergången samma rätt som överlåtaren hade att fatta vissa beslut rörande arbetstagaren, till exempel i fråga om uppsägningar eller förtidspensionering. När förvärvaren fattar ett sådant beslut gäller på samma sätt som för överlåtaren att denne är bunden av de rättigheter och skyldigheter som följer av beslutet enligt det anställningsavtal eller anställningsförhållande som upprättats med överlåtaren, så länge som dess relevanta villkor inte har ändrats i rättsligt hänseende.

30 Den nationella domstolens första fråga skall således besvaras så, att rättigheter vid uppsägning eller förtidspensionering enligt avtal med arbetsgivaren omfattas av uttrycket "rättigheter och skyldigheter" i artikel 3.1 i direktivet.

Den andra och den tredje frågan

31 Den nationella domstolen har ställt den andra frågan för att få klarhet i huruvida förmåner vid förtidspensionering och andra förmåner som har till syfte att förbättra villkoren för en sådan förtidspensionering, som de som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, utgör sådana ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner enligt ett kompletterande pensionssystem för ett eller flera företag som uteslutits från tillämpningsområdet för artikel 3.1 i direktivet genom dess artikel 3.3.

32 Den nationella domstolen har ställt den tredje frågan för att få klarhet i huruvida, för det fall sådana förmåner som är aktuella i målet vid den nationella domstolen inte omfattas av undantaget i artikel 3.3 i direktivet, skyldigheter vid förtidspensionering av en arbetstagare, under omständigheter som de i målet vid den nationella domstolen, vilka följer av ett anställningsavtal, ett anställningsförhållande eller ett kollektivavtal som binder överlåtaren i förhållande till arbetstagaren, övergår på förvärvaren på de villkor och inom de gränser som anges i artikel 3 i direktivet, även om dessa skyldigheter har sitt ursprung i offentliga föreskrifter eller skall genomföras enligt sådana föreskrifter, med tillämpning av ett sådant förfarande som det som är aktuellt i målet vid den nationella domstolen.

33 Dessa frågor liknar dem som domstolen prövade i domen i det ovannämnda målet Beckmann. Dessa rörde samma förmåner som dem som Serene Martin m.fl. krävt, men det rörde sig i det målet om en uppsägning till följd av arbetsbrist och inte om en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om förtidspensionering.

34 Med hänsyn till de skäl i domen i målet Beckmann som återgivits i punkt 5 ovan saknas det anledning att behandla sådana förmåner olika beroende på huruvida de åberopats vid uppsägning på grund av arbetsbrist eller vid förtidspensionering till följd av en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren, när arbetstagaren inte uppnått den normala pensionsåldern inom sitt yrke enligt det pensionssystem till vilket arbetstagaren hör.

35 Den nationella domstolens andra och tredje frågor skall således besvaras på följande sätt. Förmåner vid förtidspensionering liksom förmåner som syftar till att förbättra villkoren vid förtidspensionering, vilka vid förtidspensionering enligt en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren beviljas arbetstagare som uppnått en viss ålder, såsom de förmåner som är aktuella i målet vid den nationella domstolen, inte skall anses vara sådana ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionssystem för ett eller flera företag som avses i artikel 3.3 i direktivet. Artikel 3 i direktivet skall tolkas

så, att skyldigheter vid beviljande av förtidspensionering som följer av ett anställningsavtal, ett anställningsförhållande eller ett kollektivavtal som binder överlåtaren i förhållande till berörda arbetstagare övergår på förvärvaren på de villkor och med de begränsningar som anges i denna artikel, även när dessa skyldigheter har sitt ursprung i offentliga föreskrifter eller bestämmelser om deras genomförande återfinns i sådana föreskrifter och oberoende av det förfarande som fastställts för detta genomförande.

Den fjärde frågan

36 Den nationella domstolen har ställt den fjärde frågan för att få klarhet i huruvida en arbetstagare kan avsäga sig sådana rättigheter som dem som föreskrivs i section 46 i GWC:s anställningsvillkor, när de villkor för förtidspensionering som förvärvaren föreslagit inte innehåller samma förmåner och arbetstagaren efter verksamhetens övergång anslutit sig till förvärvarens pensionssystem. Denna fråga har ställts såväl för det fall arbetstagarens förvärvade pensionsrättigheter i överlåtarens pensionssystem har följt med i övergången, som för det fall så inte har skett.

37 Serene Martin m.fl., Förenade kungarikets regering och kommissionen har gjort gällande att de berörda arbetstagarnas anslutning till lärarnas pensionssystem var en direkt konsekvens av att Redwood College hade övergått från NHS till SBU, eftersom de inte längre kunde vara anslutna till NHS pensionssystem. På samma sätt var det en följd av denna övergång att SBU föreslog mindre förmånliga villkor för förtidspension än dem som följer av section 46 i GWC:s anställningsvillkor, och att de berörda arbetstagarna kunde godta dessa. De berörda arbetstagarnas eventuella godtagande av mindre förmånliga villkor än dem som skulle ha gällt om det inte skett någon övergång av verksamheten är således inte giltigt.

38 SBU har däremot gjort gällande att Redwood Colleges övergång till SBU inte medfört att de anställda vid denna enhet senare eventuellt godtagit mindre förmånliga villkor än dem som NHS kunnat erbjuda dem när sådan möjlighet fanns. Eftersom ett sådant eventuellt godtagande inte haft något samband med övergången strider det inte mot artikel 3.3 i direktivet.

39 Såsom domstolen uttalat i tidigare avgöranden har direktivet till syfte att säkerställa att berörda arbetstagares rättigheter enligt avtal eller anställningsförhållande bevaras vid en övergång av en verksamhet. Eftersom detta är en tvingande rättsregel (ordre public) och följaktligen inte kan avtalas bort av parterna i ett anställningsavtal, skall direktivets bestämmelser anses vara tvingande till förmån för arbetstagarna (domen i det ovannämnda målet Daddy's Dance Hall, punkt 14).

40 Härav följer att de berörda arbetstagarna inte kan avstå från sina rättigheter enligt direktivet och att det inte är tillåtet att ens med arbetstagarnas samtycke inskränka dessa rättigheter (domen i det ovannämnda målet Daddy's Dance Hall, punkt 15).

41 Direktivet har emellertid endast till syfte att åstadkomma en partiell harmonisering på ifrågavarande område, genom att i huvudsak fastställa att det skydd som arbetstagarna garanteras genom de olika medlemsstaternas egna rättsregler också skall gälla vid övergång av verksamhet. Direktivet har inte till syfte att införa en enhetlig skyddsnivå för hela gemenskapen på grundval av gemensamma kriterier. Rättigheterna enligt direktivet kan således endast åberopas för att säkerställa att de berörda arbetstagarna skyddas enligt den berörda medlemsstatens rättsregler i sitt förhållande till förvärvaren på samma sätt som de skyddades i förhållande till överlåtaren (domen i det ovannämnda målet Daddy's Dance Hall, punkt 16).

42 I den mån som det enligt nationell rätt, i andra fall än vid en övergång av en verksamhet, är tillåtet att ändra anställningsförhållandet till nackdel för arbetstagaren, är en sådan ändring följaktligen inte otillåten enbart av det skälet att verksamheten har övergått till en ny arbetsgivare och att avtalet därför har ingåtts med denne. Eftersom förvärvaren i enlighet med artikel 3.1 i direktivet har trätt i överlåtarens ställe vad gäller de rättigheter och skyldigheter som följer av anställningsförhållandet, kan detta ändras i förhållande till förvärvaren i samma utsträckning som det hade kunnat ändras i förhållande till överlåtaren. Övergången i sig får dock inte under några omständigheter utgöra skälet till ändringen i fråga (domen i det ovannämnda målet Daddy's Dance Hall, punkt 17).

43 En arbetstagare kan således inte avsäga sig de rättigheter han har enligt de tvingande bestämmelserna i direktivet. Direktivet utgör dock inget hinder mot att det avtalas om en ändring i anställningsförhållandet med den nye arbetsgivaren, i den mån som tillämplig nationell rätt medger en sådan ändring i andra fall än vid övergång av verksamhet (domen i det ovannämnda målet Daddy's Dance Hall, punkt 18).

44 I en situation som den i målet vid den nationella domstolen skall dock ändringen av anställningsförhållandet anses höra samman med övergången. Det framgår nämligen av handlingarna att SBU helt enkelt velat anpassa villkoren för förtidspensionering för anställda vid Redwood College till de villkor som SBU tillämpar gentemot sina övriga anställda. Ändringen av anställningsförhållandet hör därmed samman med övergången av verksamheten. Detta bekräftas av att SBU omedelbart efter övergången föreslog de anställda vid Redwood College ett anställningsavtal med SBU:s villkor, vilket Serene Martin m.fl. inte godtog. Den omständigheten att Serene Martin m.fl. anslutit sig till lärarnas pensionssystem saknar betydelse för denna bedömning. Detta pensionssystem rör nämligen deras rättigheter till vanlig pension, vilket är just det som omfattas av undantaget i artikel 3.3 i direktivet, och inte villkoren för förtidspensionering.

45 Eftersom övergången av verksamheten är skälet till denna försämring av de villkor för förtidspensionering som erbjuds arbetstagarna vid denna enhet är deras eventuella godtagande av förändringen i princip ogiltigt.

46 Vid prövningen av ett mål som detta ankommer det emellertid på den nationella domstolen att pröva betydelsen av specifika omständigheter. Såsom framhållits i punkt 8 ovan följer bestämmelserna i section 46 i GWC:s anställningsvillkor av ett kollektivavtal. Enligt artikel 3.2 i direktivet 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, eller, för det fall den berörda medlemsstaten så har föreskrivit, en kortare tid, som dock inte får understiga ett år.

47 De anställda vid Redwood College förlorar således rätten till de villkor för förtidspensionering som föreskrivs i section 46 i GWC:s anställningsvillkor när de godtar andra villkor, om det kollektivavtal som ligger till grund för GWC:s anställningsvillkor vid tidpunkten för godtagandet enligt nationell rätt förlorat sin verkan i förhållande till dem.

48 Den fjärde frågan skall således besvaras så, att artikel 3 i direktivet utgör hinder för att förvärvaren föreslår arbetstagarna i en övertagen enhet mindre förmånliga villkor för förtidspensionering än dem som överlåtaren tillämpade, och för att arbetstagarna godtar dessa villkor när de endast utgör en anpassning till de villkor som förvärvaren tillämpar för övriga anställda, om inte de mer förmånliga villkor som överlåtaren tillämpade följde av ett kollektivavtal som inte längre, med beaktande av villkoren i artikel 3.2, är rättsligt bindande i förhållande till arbetstagarna i den enhet som övergått.

Den femte, den sjätte, den sjunde och den åttonde frågan

49 Mot bakgrund av svaret på den fjärde frågan saknas det anledning att besvara den femte, den sjätte, den sjunde och den åttonde frågan.

Den nionde frågan

50 Den nationella domstolen har ställt den nionde frågan för att få klarhet i vilka följderna blir för de arbetstagare i en övertagen enhet som har godtagit förtidspensionering på mindre förmånliga villkor än dem som de hade rätt till i anställningsförhållandet med överlåtaren, när artikel 3 i direktivet hindrar förvärvaren från att erbjuda arbetstagare i den övertagna enheten en sådan förtidspensionering på mindre förmånliga villkor.

51 Såsom framgår i punkt 39 ovan har i så fall en tvingande rättsregel (ordre public) åsidosatts. I en sådan situation som den i målet vid den nationella domstolen skall detta åsidosättande anses ha skett på initiativ av arbetsgivaren, eftersom det var arbetsgivaren som föreslog villkoren för förtidspensionering och denne hela tiden hade möjlighet att inte bevilja sådan förtidspensionering, och eftersom de arbetstagare som önskade gå i förtidspension inte hade något annat val än att godta dessa villkor.

52 Förvärvaren skall således kompensera verkningarna av detta åsidosättande genom att ersätta sina tidigare arbetstagare på ett sådant sätt att de erhåller den förtidspension som de hade rätt till.

53 Denna bedömning påverkas inte av att arbetsgivaren inte har varit skyldig att medge de berörda arbetstagarna förtidspensionering. När en arbetsgivare beslutar huruvida en arbetstagare skall få gå i förtidspension skall denne nämligen bedöma såväl sitt eget ekonomiska intresse som omfattningen av sina rättsliga eller avtalsenliga skyldigheter. När arbetsgivaren väl beslutat medge förtidspensionering skall de rättsligt bindande villkoren för denna tillämpas.

54 Den nionde frågan skall således besvaras så, att när förvärvaren, i strid med en tvingande rättsregel (ordre public) enligt artikel 3 i direktivet, föreslagit arbetstagarna i en övertagen enhet förtidspensionering på mindre förmånliga villkor än dem som de hade rätt till i anställningsförhållandet med överlåtaren och dessa arbetstagare godtagit ett sådant erbjudande om förtidspension, skall förvärvaren ersätta dem på ett sådant sätt att de erhåller den förtidspension som de hade rätt till i anställningsförhållandet med överlåtaren.

Rättegångskostnader

55 De kostnader som har förorsakats Förenade kungarikets regering och kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. 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.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

— angående de frågor som genom beslut av den 5 januari 2001 har ställts av Employment Tribunal, Croydon (Förenade kungariket) — följande dom:

1) Rättigheter vid uppsägning eller förtidspensionering enligt avtal med arbetsgivaren omfattas av uttrycket "rättigheter och skyldigheter" i artikel 3.1 i 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 verksamheter.

2) Förmåner vid förtidspensionering liksom förmåner som syftar till att förbättra villkoren vid förtidspensionering, vilka vid förtidspensionering enligt avtal mellan arbetsgivaren och arbetstagaren beviljas arbetstagare som uppnått en viss ålder, såsom de förmåner som är aktuella i målet vid den nationella domstolen, skall inte anses vara sådana ålders-, invaliditets- eller efterlevandeförmåner på grund av kompletterande pensionssystem för ett eller flera företag som avses i artikel 3.3 i direktiv 77/187.

Artikel 3 i detta direktiv skall tolkas så, att skyldigheter vid beviljande av förtidspensionering som följer av ett anställningsavtal, ett anställningsförhållande eller ett kollektivavtal som binder överlåtaren i förhållande till berörda arbetstagare övergår på förvärvaren på de villkor och med de begränsningar som anges i denna artikel, även när dessa skyldigheter har sitt

ursprung i offentliga föreskrifter eller bestämmelser om deras genomförande återfinns i sådana föreskrifter och oberoende av det förfarande som fastställts för detta genomförande.

3) Artikel 3 i direktiv 77/187 utgör hinder för att förvärvaren föreslår arbetstagarna i en övertagen enhet mindre förmånliga villkor för förtidspensionering än dem som överlåtaren tillämpade, och för att arbetstagarna godtar dessa villkor när de endast utgör en anpassning till de villkor som förvärvaren tillämpar för övriga anställda, om inte de mer förmånliga villkor som överlåtaren tillämpade följde av ett kollektivavtal som inte längre, med beaktande av villkoren i artikel 3.2, är rättsligt bindande i förhållande till arbetstagarna i den enhet som övergått.

4) När förvärvaren, i strid med en tvingande rättsregel (ordre public) enligt artikel 3 i direktiv 77/187, föreslagit arbetstagarna i en övertagen enhet förtidspensionering på mindre förmånliga villkor än de hade rätt till i anställningsförhållandet med överlåtaren och dessa arbetstagare godtagit ett sådant erbjudande om förtidspension, skall förvärvaren ersätta dem på ett sådant sätt att de erhåller den förtidspension som de hade rätt till i anställningsförhållandet med överlåtaren.

Puissochet Schintgen Gulmann

Macken Cunha Rodrigues

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 6 november 2003.

R. Grass V. Skouris

Justititesekreterare Ordförande