



Rättsfallssamlingen

DOMSTOLENS DOM (stora avdelningen)

den 16 april 2013*

”Fri rörlighet för arbetstagare — Artikel 45 FEUF — Bolag etablerat i den nederländskspråkiga regionen i Konungariket Belgien — Skyldighet att avfatta anställningsavtal på nederländska — Gränsöverskridande anställningsavtal — Restriktion — Oproportionerlig”

I mål C-202/11,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Arbeidsrechtbank te Antwerpen (Belgien) genom beslut av den 18 januari 2011, som inkom till domstolen den 28 april 2011, i målet

Anton Las

mot

PSA Antwerp NV,

meddelar

DOMSTOLEN (stora avdelningen)

sammansatt av ordföranden V. Skouris, vice-ordföranden K. Lenaerts, avdelningsordförandena A. Tizzano, L. Bay Larsen, T. von Danwitz och J. Malenovský samt domarna U. Löhmus, E. Levits, A. Ó Caoimh, J.-C. Bonichot, A. Arabadjiev, C. Toader och D. Šváby (referent),

generaladvokat: N. Jääskinen,

justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 17 april 2012,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

- Anton Las, genom C. Delporte, advocaat,
- PSA Antwerp NV, genom C. Engels och M. Holvoet, advocaten,
- Belgiens regering, genom M. Jacobs och C. Pochet, båda i egenskap av ombud, biträdda av J. Stuyck, advocaat,
- Greklands regering, genom S. Vodina och G. Karipsiades, båda i egenskap av ombud,

* Rättegångsspråk: nederländska.

- Europeiska kommissionen, genom M. van Beek och G. Rozet, båda i egenskap av ombud,
- Eftas övervakningsmyndighet, genom X. Lewis, M. Moustakali och F. Simonetti, samtliga i egenskap av ombud,

och efter att den 12 juli 2012 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,
följande

Dom

- 1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artikel 45 FEUF.
- 2 Begäran har framställts i ett mål mellan Anton Las och hans tidigare arbetsgivare, PSA Antwerp NV (nedan kallad PSA Antwerp). Målet rör Anton Las rätt till avgångsvederlag och annan ersättning från PSA Antwerp till följd av att han sades upp från sin anställning.

Tillämpliga bestämmelser

Belgisk rätt

- 3 I artikel 4 i konstitutionen föreskrivs följande:

”Belgien består av följande fyra språkregioner: den franskspråkiga regionen, den nederländskspråkiga regionen, den tvåspråkiga huvudstadsregionen Bryssel och den tyskspråkiga regionen.

Alla kommuner i konungariket tillhör någon av dessa språkregioner.

...”

- 4 Dekretet från Vlaamse Gemeenschap av den 19 juli 1973 om språkanvändningen i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare samt när det gäller företagshandlingar som ska utställas enligt lag eller förordning (*Belgisch Staatsblad* av den 6 september 1973, s. 10089) (nedan kallat språkanvändningsdekretet) antogs med stöd av artikel 129.1 punkt 3 i konstitutionen. Av denna bestämmelse framgår följande: ”Parlamentet för den franska gemenskapen och parlamentet för den flamländska gemenskapen reglerar var för sig genom dekret språkanvändningen ... i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare samt när det gäller företagshandlingar som ska utställas enligt lag eller förordning. Den federala lagstiftaren saknar behörighet härvidlag”.

- 5 I artikel 1 i dekretet föreskrivs följande:

”Detta dekret är tillämpligt på fysiska och juridiska personer som har driftställe i den nederländskspråkiga regionen. I dekretet regleras språkanvändningen i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare samt när det gäller företagshandlingar som ska utställas enligt lag.

...”

- 6 Det anges i artikel 2 i dekretet att ”[n]ederländska ska användas i relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare samt när det gäller företagshandlingar som ska utställas enligt lag”.

7 I artikel 5 i dekretet föreskrivs följande:

”Samtliga handlingar som arbetsgivaren ska utställa enligt lag och som arbetsgivaren riktar till sin personal ska vara avfattade på nederländska.

Om personalens sammansättning motiverar det ska arbetsgivaren emellertid – på begäran av samtliga ledamöter i företagsrådet eller, om det inte finns något företagsråd, av samtliga fackliga förtroendemän eller, om det inte heller finns några fackliga förtroendemän, på begäran av en förtroendeman från ett representativt fackförbund – till alla meddelanden, tillkännagivanden, handlingar, intyg och formulär riktade till personalen bifoga en översättning till ett eller flera språk.

...”

8 I artikel 10 i språkanvändningsdekretet föreskrivs följande:

”Handlingar som strider mot bestämmelserna i detta dekret är ogiltiga. Sådana handlingar ska ogiltigförklaras av domstol ex officio.

...

Ogiltighetsförklaringen får inte vara till nackdel för arbetstagaren och påverkar inte tredje mans rättigheter. Arbetsgivaren svarar för den skada som de ogiltiga handlingarna orsakat arbetstagaren eller tredje man.

...”

Målet vid den nationella domstolen och tolkningsfrågan

- 9 På grundval av ett ”Letter of Employment” daterat den 10 juli 2004 och avfattat på engelska (nedan kallat anställningsavtalet) tillsvidareanställdes den i Nederländerna bosatte nederländske medborgaren Anton Las som ”Chief Financial Officer” av bolaget PSA Antwerp. PSA Antwerp är beläget i Antwerpen (Belgien) men tillhör en multinationell koncern som driver hamnterminaler och har sitt säte i Singapore. I anställningsavtalet angavs att Anton Las skulle utföra sina arbetsuppgifter i Belgien. Vissa arbetsuppgifter utfördes emellertid i Nederländerna.
- 10 I en skrivelse av den 7 september 2009, vilken var avfattad på engelska, sades Anton Las upp med omedelbar verkan. Med tillämpning av artikel 8 i anställningsavtalet betalade PSA Antwerp till Anton Las ett avgångsvederlag motsvarande tre månadslöner och ytterligare ersättning motsvarande sex månadslöner.
- 11 I en skrivelse till PSA Antwerp av den 26 oktober 2009 gjorde Anton Las ombud gällande att anställningsavtalet – och särskilt artikel 8 i avtalet, vilken avsåg Anton Las rätt till avgångsvederlag – inte hade avfattats på nederländska och därmed skulle drabbas av rättsföljden ogiltighet enligt artikel 10 i språkanvändningsdekretet, eftersom PSA Antwerp har driftställe i den nederländskspråkiga regionen i Konungariket Belgien. Mot bakgrund härav drog Anton Las ombud den slutsatsen att parterna inte var bundna av artikel 8 i anställningsavtalet och att Anton Las hade rätt att kräva en högre ersättning från sin tidigare arbetsgivare.
- 12 Då PSA Antwerp och Anton Las inte lyckades lösa tvisten utom rätta väckte Anton Las den 23 december 2009 talan vid Arbeidsrechtbank te Antwerpen i syfte att få fastställt storleken av den ersättning han är berättigad till.

- 13 Till stöd för sin talan har Anton Las vidhållit att artikel 8 i anställningsavtalet är behäftad med absolut ogiltighet av det skälet att bestämmelserna i språkanvändningsdekretet åsidosatts. PSA Antwerp har invänt att nämnda dekret inte kan tillämpas av den hänskjutande domstolen i detta fall, eftersom anställningsavtalet avser en person som utövar sin rätt till fri rörlighet för arbetstagare. Enligt PSA Antwerp skulle en tillämpning av dekretet utgöra ett hinder för denna grundläggande frihet, vilket inte kan motiveras av tvingande skäl av allmänintresse, i den mening som avses i EU-domstolens rättspraxis. PSA Antwerp har tillagt att anställningsavtalet måste respekteras, eftersom det är förenligt med partsviljan, vilken kommit till uttryck i ett språk som är begripligt för båda parterna, det vill säga engelska. Detta gör sig i ännu högre grad gällande eftersom den direktör i bolaget som undertecknat anställningsavtalet är medborgare i Singapore och inte behärskar nederländska.
- 14 Det framgår vidare av begäran om förhandsavgörande att Arbeidsrechtbank te Antwerpen finner det oklart huruvida allmänintresset kräver att ett anställningsavtal avfattas på nederländska när det är fråga om en gränsöverskridande situation där parterna – i detta fall en nederländskspråkig anställd och en icke-nederländskspråkig arbetsgivare – uttryckligen valt att, med hänsyn till betydelsen av den tjänst som skulle tillsättas, avfatta anställningsavtalet på ett språk som båda parterna förstår.
- 15 Mot denna bakgrund beslutade Arbeidsrechtbank te Antwerpen att vilandeförklara målet och ställa följande fråga till domstolen:

”Strider [språkanvändningsdekretet] mot artikel [45 FEUF] om arbetstagares fria rörlighet i Europeiska unionen såtillvida som det i dekretet anges att samtliga företag som är etablerade i den nederländskspråkiga regionen vid tillsättning av en tjänst med internationell anknytning är skyldiga att avfatta alla handlingar avseende anställningsförhållandet på nederländska, vid äventyr att de annars anses ogiltiga?”

Prövning av tolkningsfrågan

- 16 Den hänskjutande domstolen har ställt frågan för att få klarhet i huruvida artikel 45 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en lagstiftning antagen av en federerad enhet i en medlemsstat, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken alla arbetsgivare som har driftställe inom denna enhets territorium måste avfatta gränsöverskridande anställningsavtal endast på den federerade enhetens officiella språk, vid äventyr av att avtalen annars ogiltigförklaras av domstol ex officio.
- 17 Utredningen visar att det anställningsavtal som är i fråga i det nationella målet omfattas av tillämpningsområdet för artikel 45 FEUF, eftersom det har ingåtts mellan en nederländsk medborgare bosatt i Nederländerna och ett bolag etablerat i Konungariket Belgien.
- 18 I motsats till vad käranden i det nationella målet har hävdat kan den rätt som föreskrivs i artikel 45 FEUF åberopas inte bara av arbetstagarna själva, utan även av deras arbetsgivare. För att vara effektiv och ändamålsenlig måste nämligen arbetstagarnas rätt att utan diskriminering ta anställning och arbeta, åtföljas av arbetsgivarnas rätt att anställa dem med beaktande av bestämmelserna om fri rörlighet för arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, dom av den 11 januari 2007 i mål C-208/05, ITC, REG 2007, s. I-181, punkt 23, och av den 13 december 2012 i mål C-379/11, Caves Krier Frères, punkt 28).
- 19 När det gäller frågan om det föreligger en inskränkning i den fria rörligheten för arbetstagare erinrar domstolen om att samtliga bestämmelserna i EUF-fördraget om fri rörlighet för personer syftar till att underlätta för unionsmedborgarna att utöva all slags yrkesverksamhet inom unionen, och de utgör hinder för åtgärder som kan innebära att unionsmedborgare missgynnas när de önskar bedriva ekonomisk verksamhet i en annan medlemsstat (dom av den 8 november 2012 i mål C-461/11, Radziejewski, punkt 29 och där angiven rättspraxis).

- 20 Dessa bestämmelser, och särskilt artikel 45 FEUF, utgör således hinder mot varje åtgärd som, även om den tillämpas utan diskriminering med avseende på nationalitet, kan göra det svårare eller mindre attraktivt för unionsmedborgarna att utöva de grundläggande friheter som garanteras av fördraget (dom av den 10 mars 2011 i mål C-379/09, *Casteels*, REU 2011, s. I-1379, punkt 22 och där angiven rättspraxis).
- 21 Det framgår av de handlingar som överlämnats till domstolen, liksom av de uppgifter som parterna lämnat vid förhandlingen, att det endast är den nederländska språkversionen som är giltig när det gäller gränsöverskridande anställningsavtal som ingås av arbetsgivare med driftställe i den nederländskspråkiga regionen i Konungariket Belgien.
- 22 En sådan lagstiftning kan emellertid ha en avskräckande verkan för arbetstagare och arbetsgivare som inte är nederländskspråkiga och som kommer från andra medlemsstater, och den utgör således en inskränkning i den fria rörligheten för arbetstagare.
- 23 När det gäller motiveringen för en sådan inskränkning följer det av fast rättspraxis att nationella åtgärder som kan göra det svårare eller mindre attraktivt att utöva de grundläggande friheter som garanteras av fördraget endast kan godtas om det mål som eftersträvas är av allmänintresse, om de är ägnade att säkerställa förverkligandet av detta mål och inte går längre än vad som är nödvändigt för att uppnå detsamma (se, bland annat, dom av den 1 april 2008 i mål C-212/06, *Gouvernement de la Communauté française och Gouvernement wallon*, REG 2008, s. I-1683, punkt 55).
- 24 Den belgiska regeringen har gjort gällande att den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet är nödvändig av tre skäl. För det första bör användningen av ett av dess officiella språk främjas och stimuleras. För det andra bör skyddet för arbetstagarna säkerställas genom att de ges möjlighet att ta del av anställningsrelaterade handlingar på sitt eget språk och att på ett effektivt sätt ta del av det skydd som erbjuds av de organ som representerar arbetstagarna och av de administrativa och rättsliga myndigheter som har att pröva dessa handlingar. För det tredje bör det säkerställas att den myndighet som ansvarar för arbetsmiljöfrågor kan utföra sin kontroll och tillsyn på ett effektivt sätt.
- 25 När det gäller det första mål som åberopats av den belgiska regeringen erinrar domstolen om att bestämmelserna i unionsrätten inte utgör hinder mot att en medlemsstat antar en politik som syftar till att skydda och främja ett eller flera av en medlemsstats officiella språk (se, för ett liknande resonemang, dom av den 28 november 1989 i mål C-379/87, *Groener*, REG 1989, s. 3967, punkt 19, svensk specialutgåva, volym 10, s. 259, och av den 12 maj 2011 i mål C-391/09, *Runevič-Vardyn och Wardyn*, REU 2011, s. I-3787, punkt 85).
- 26 Enligt artikel 3.3 fjärde stycket FEU och artikel 22 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, ska unionen nämligen respektera rikedomen i sin kulturella och språkliga mångfald. Unionen ska i enlighet med artikel 4.2 FEU även respektera sina medlemsstaters nationella identitet, vilken även inbegriper skyddet för det officiella språket eller de officiella språken i medlemsstaterna (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet *Runevič-Vardyn och Wardyn*, punkt 86).
- 27 Målet att främja och stimulera användningen av nederländska, vilket är ett av de officiella språken i Konungariket Belgien, utgör ett legitimt intresse som i princip kan motivera en inskränkning av de skyldigheter som följer av artikel 45 FEUF.
- 28 När det gäller det andra och det tredje målet som åberopats av den belgiska regeringen, vilka grundar sig på det sociala skyddet för arbetstagare respektive underlättande av den härtill knutna myndighetskontrollen, har domstolen redan slagit fast att dessa utgör tvingande skäl av allmänintresse som kan berättiga en inskränkning i de grundläggande friheterna enligt fördraget (se, för ett liknande

resonemang, dom av den 18 juli 2007 i mål C-490/04, kommissionen mot Tyskland, REG 2007, s. I-6095, punkterna 70 och 71, och av den 7 oktober 2010 i mål C-515/08, dos Santos Palhota m.fl., REU 2010, s. I-9133, punkt 47 och där angiven rättspraxis).

- 29 För att de krav som ställs i unionsrätten ska vara uppfyllda krävs emellertid att en sådan lagstiftning som den som är aktuell i det nationella målet står i proportion till nämnda målsättningar.
- 30 I förevarande fall framgår det av den aktuella lagstiftningen att ett åsidosättande av skyldigheten att avfatta ett anställningsavtal mellan en arbetstagare och en arbetsgivare som har driftställe i den nederländska språkregionen i Konungariket Belgien på nederländska får till följd att avtalet anses ogiltigt. Avtalet ska ogiltigförklaras av domstol ex officio, förutsatt att detta inte är till nackdel för arbetstagaren och inte påverkar tredje mans rättigheter.
- 31 Parterna i ett gränsöverskridande anställningsavtal behärskar emellertid inte nödvändigtvis det officiella språket i den aktuella medlemsstaten. I en sådan situation måste parterna, om det finns ett fritt och informerat samtycke härtill, kunna avfatta sitt avtal på ett annat språk än medlemsstatens officiella språk.
- 32 En lagstiftning i en medlemsstat som inte bara kräver att ett av statens officiella språk används när det gäller gränsöverskridande anställningsavtal utan som även gör det möjligt att det härutöver upprättas en giltig version av ett sådant avtal på ett språk som alla berörda parter förstår skulle dessutom utgöra ett mindre omfattande ingrepp i den fria rörligheten för arbetstagare än den lagstiftning som är aktuell i det nationella målet, samtidigt som den är ägnad att säkerställa att det mål som eftersträvas med lagstiftningen uppnås.
- 33 Mot bakgrund av ovanstående måste en sådan lagstiftning som den som är aktuell i det nationella målet anses gå utöver vad som är absolut nödvändigt för att uppnå de mål som nämns i punkt 24 i denna dom. Lagstiftningen kan således inte anses stå i proportion till dessa mål.
- 34 Mot denna bakgrund ska tolkningsfrågan besvaras enligt följande. Artikel 45 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en lagstiftning antagen av en federerad enhet i en medlemsstat, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken arbetsgivare som har driftställe inom denna enhets territorium måste avfatta gränsöverskridande anställningsavtal endast på den federerade enhetens officiella språk, vid äventyr av att avtalen annars ogiltigförklaras av domstol ex officio.

Rättegångskostnader

- 35 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 yttranden till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (stora avdelningen) följande:

Artikel 45 FEUF ska tolkas så, att den utgör hinder för en lagstiftning antagen av en federerad enhet i en medlemsstat, såsom den som är aktuell i det nationella målet, enligt vilken arbetsgivare som har driftställe inom denna enhets territorium måste avfatta gränsöverskridande anställningsavtal endast på den federerade enhetens officiella språk, vid äventyr av att avtalen annars ogiltigförklaras av domstol ex officio.

Underskrifter