

**Mål C-550/19****Sammanfattning av begäran om förhandsavgörande enligt artikel 98.1 i domstolens rättegångsregler****Datum för ingivande:**

17 juli 2019

**Domstol som begär förhandsavgörande:**

Juzgado de lo Social nº 14 de Madrid (Spanien)

**Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:**

4 juli 2019

**Sökande:**

EV

**Svarande:**

Obras y Servicios Públicos, S.A.

Acciona Agua, S.A.

**Saken i det nationella målet**

Ansökan genom vilken EV yrkar erkännande av sin anställningstid från det första avtalet med Obras y Servicios Públicos, S.A. samt att det ska fastställas att avtalet löper på obestämd tid.

**Syfte med och rättslig grund för begäran om förhandsavgörande**

Begäran avser två frågeställningar. För det första huruvida artikel 24 i kollektivavtalet för byggsektorn är förenlig med klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, eftersom denna artikel genom undantag från den nationella lagstiftningen föreskriver att arbetstagare med projektanställning inte kan få fast anställning. För det andra huruvida artikel 27 i kollektivavtalet är förenlig med artikel 3.1 i direktiv 2001/23, eftersom den genom undantag från den nationella lagstiftningen föreskriver att om det sker en övergång av personal genom byte av det företag som innehar ett kontrakt är de rättigheter och skyldigheter för arbetstagare med projektanställningar som ska

respekteras av det nya företaget eller den nya enheten uteslutande de rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste avtal som arbetstagaren har ingått med det tidigare företaget.

### Frågor som har hänskjutits för förhandsavgörande

– Fråga 1

Ska klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, som införlivats i unionsrätten genom rådets direktiv 1999/70 och direktiv 2001/23, tolkas så, att det i artikel 24.2 i kollektivavtalet för byggsektorn föreskrivs att bestämmelserna i artikel 15.1 a första stycket i lagen om arbetstagare, oavsett varaktigheten av det allmänna kontraktet för ett och samma arbete, inte ska tillämpas och att arbetstagarna behåller ställningen som projektanställda, såväl under dessa förhållanden som i de fall där ett företag efterträder ett annat, såsom föreskrivs i artikel 44 i lagen om arbetstagare, eller i fall där arbetstagarna övertas enligt artikel 27 i kollektivavtalet, utan att det finns något objektiva skäl som kan motivera en överträdelse av den nationella lagstiftningen, i vilken det i artikel 15.1 a i lagen om arbetstagare föreskrivs följande: ”Sådana avtal får inte överstiga en period på tre år som kan förlängas med tolv månader genom kollektivavtal inom statlig sektor eller, om så inte är fallet, genom ett kollektivavtal på en lägre nivå för en viss sektor. När dessa tidsfrister löpt ut erhåller arbetstagarna ställning som fast anställda?”

– Fråga 2

Ska klausul 4.1 i ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, som införlivats i unionsrätten genom rådets direktiv 1999/70, tolkas så, att det i artikel 24.5 i kollektivavtalet för byggsektorn föreskrivs att en arbetstagare, när denne erhåller en annan tjänst som tillsätts genom två eller flera avtal om projektanställning med samma företag eller grupp av företag under den period och inom den tidsfrist som anges i artikel 15.5 i lagen om arbetstagare, inte erhåller den ställning som anges i den bestämmelsen, vare sig under dessa förhållanden eller i de fall där ett företag efterträder ett annat, såsom föreskrivs i artikel 44 i lagen om arbetstagare, eller i fall där arbetstagarna övertas enligt artikel 27 i kollektivavtalet, utan att det finns något objektiva skäl som kan motivera en överträdelse av den nationella lagstiftningen, i vilken det i artikel 15.1 a i lagen om arbetstagare föreskrivs följande: ”Utan att det påverkar bestämmelserna i punkterna 1 a, 2 och 3, ska arbetstagare som under en period på 30 månader har varit anställda under en period som överstiger 24 månader, med eller utan avbrott, på samma eller olika positioner på samma företag eller grupp av företag genom två eller flera avtal om visstidsanställning, antingen direkt eller genom bemanningsföretag, med samma eller olika avtal om visstidsanställning, förvärva ställning som fast anställd arbetstagare. Bestämmelserna i föregående punkt ska även gälla i händelse av övergång eller överlåtelse enligt lag eller kollektivavtal.”

– Fråga 3:

Ska artikel 3.1 i direktiv 2001/23 tolkas så, att den utgör hinder för att kollektivavtalet inom byggsektorn begränsar de rättigheter och skyldigheter som ska iakttas av det nya företaget eller den nya enhet som kommer att bedriva den verksamhet som avtalet avser **till att endast omfatta de rättigheter och skyldigheter som följer av det senaste avtal** som arbetstagaren har ingått med det överlåtande företaget och så, att det inte utgör ett objektiva skäl som kan motivera en överträdelse av den nationella lagstiftningen, i vilken det i artikel 44 i lagen om arbetstagare föreskrivs att samtliga rättigheter och skyldigheter övergår utan inskränkning till det slutliga avtalet?

### **Anförda unionsbestämmelser**

Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 1999, s. 43).

Ramavtalet om visstidsarbete, som bifogats direktiv 1999/70. Klausul 4.1

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). Artiklarna 1, 3.1 och 3.3.

Domar från Europeiska unionens domstol:

av den 14 september 2000, Collino och Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punkterna 51 och 52,

av den 20 januari 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, punkterna 29, 35, 36 och 39

av den 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punkt 75 och där angiven rättspraxis,

av den 12 december 2013, Carratù, C-361/12, ECLI:EU:C:2013:830,

av den 19 oktober 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, punkterna 23, 24, 26, 27 och 28.

av den 11 juli 2018, Somoza Hermo och Ilunión Seguridad (C-60/17, EU:C:2018:559).

### **Anförda nationella bestämmelser**

Lagen om arbetstagare, vars konsoliderade lydelse godkändes genom kungligt lagstiftningsdekret 2/2015 av den 23 oktober (BOE nr 255 av den 24 oktober 2015) (nedan kallad ET). Artiklarna 15.1, 15.6 och 44.

Kollektivavtalet för byggsektorn (BOE nr 232 av den 26 september 2017, s. 94090) (nedan kallat kollektivavtalet). Artiklarna 24.2, 24.5 och 27.

### **Kortfattad redogörelse för de faktiska omständigheterna och det nationella målet**

- 1 EV har sedan den 8 januari 1996 har ingått ett antal tidsbegränsade avtal om heltidsanställning med Obras y Servicios Públicos SA, utan något avbrott sedan den 24 januari 1997. Hans senaste avtal undertecknades den 1 januari 2014 och har ännu inte löpt ut. Obras y Servicios Públicos SA. har beräknat antalet tjänsteår för EV från och med den 1 januari 2014.
- 2 Den 3 oktober 2017 överfördes EV till Acciona Agua S.A. efter tilldelningen av kontraktet ”Nödrenovering och reparationsarbeten avseende det system för tillförsel och återanvändning som bedrivs av Canal de Isabel II Gestión SA” till Acciona Agua S.A.
- 3 Den 5 september 2017 hade EV väckt talan mot sin arbetsgivare, Obras y Servicios Públicos, S.A., och Acciona Agua, S.A., och därvid yrkat att hans anställningstid skulle tillgodoräknas från och med den 8 januari 1996 och att det skulle fastställas att han var tillsvidareanställd.

### **Parternas huvudargument**

- 4 Begäran om förhandsavgörande innehåller inte några argument från parternas sida.

### **Kortfattad redogörelse för skälen till att förhandsavgörande begärs**

- 5 Förevarande mål rör ett avtal om projektanställning för ett visst byggnadsarbete, vilket är ett avtal om visstidsanställning som är specifikt för byggsektorn. Avtalet har ingåtts för att fullgöra ett visst arbete, oberoende av arbetets tidsåtgång, och utgör ett undantag från det normala systemet med projektanställningar, som föreskrivs i artikel 15 ET, och från det normala systemet med tidsbegränsade avtal enligt artikel 15.1 ET, där det föreskrivs en längsta avtalstid efter vilken arbetstagaren blir fast anställd (erhåller ett avtal om tillsvidareanställning). I avtalet om projektanställning fastställs dessutom en gräns för den anställningstid som arbetstagaren ska tillerkännas vid överlåtelse av ett företag, vilken också är aktuell i förevarande mål.
- 6 Den hänskjutande domstolen frågar sig inledningsvis huruvida direktiv 1999/70 ska tillämpas i förevarande mål. Den hänskjutande domstolen anser att det är tillämpligt, eftersom avtalet om projektanställning är ett avtal om visstidsanställning, och har erinrat om att klausul 4.1 i ramavtalet, med hänsyn till

dess innehåll, är ovillkorlig och tillräckligt precis för att kunna åberopas av en enskild vid en nationell domstol.

- 7 När det gäller den första frågan, som rör direktiv 2001/23, anser den nationella domstolen att artikel 1.1 i direktivet ska tolkas så, att direktivet är tillämpligt på en situation där det finns ett avtal om att utföra byggnadsarbeten till ett fast pris som ingåtts med ett företag och där ett nytt avtal, i syfte att tillhandahålla dessa tjänster, har ingåtts med ett annat företag som, i enlighet med ett kollektivavtal, har tagit över en väsentlig del, med avseende på antal och befogenheter, av den personal som det första företaget ställt till förfogande för utförandet av tjänsten, när verksamheten huvudsakligen grundar sig på arbetskraft.
- 8 Enligt artikel 1.1 a i direktiv 2001/23 ska direktivet tillämpas vid övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av ett företag eller en verksamhet till en annan arbetsgivare genom lagenlig överlåtelse eller fusion.
- 9 Den hänskjutande domstolen har angett att tillämpningsområdet för denna artikel enligt fast rättspraxis inte kan fastställas enbart på grundval av en bokstavstolkning. Direktiv 2001/23 är således tillämpligt i samtliga fall när det som ett led i ett avtalsförhållande sker ett byte av den fysiska eller juridiska person som är ansvarig för verksamhetens drift och som har en arbetsgivares skyldigheter gentemot de anställda i företaget. Det krävs följaktligen inte något direkt avtalsförhållande mellan överlåtaren och förvärvaren för att direktiv 2001/23 ska vara tillämpligt, eftersom övergången även kan ske genom en tredje man.
- 10 Av artikel 1.1 b i direktiv 2001/23 framgår att övergången – för att direktivet ska vara tillämpligt – ska avse ”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”.
- 11 Vid bedömningen av om detta villkor är uppfyllt ska enligt EU-domstolen hänsyn tas till samtliga omständigheter som kännetecknar den aktuella transaktionen, särskilt den aktuella typen av företag eller verksamhet. Av detta följer att den vikt som ska tillmätas de olika kriterierna med nödvändighet varierar med hänsyn till den verksamhet som bedrivs och även till de produktions- eller driftsmetoder som används i ifrågavarande företag, verksamhet eller del av verksamhet.
- 12 Ett kollektiv av arbetstagare som varaktigt förenas i en gemensam verksamhet, inom vissa sektorer där verksamheten i huvudsak baserar sig på arbetskraft, kan således utgöra en ekonomisk enhet. En sådan enhet kan följaktligen behålla sin identitet efter en övergång, när den nye arbetsgivaren inte inskränker sig till att fortsätta den aktuella verksamheten, utan även övertar en huvuddel – med avseende på antal och kompetens – av den personalstyrka som hans föregångare avdelat för denna uppgift. I ett sådant fall förvärvar den nya arbetsgivaren nämligen en organiserad gruppering av tillgångar som gör det möjligt för honom att varaktigt fortsätta det överlåtande företagets verksamhet eller viss del av denna verksamhet.

- 13 Enligt den hänskjutande domstolen kan således en verksamhet som den som är i fråga i det nationella målet betraktas som en verksamhet som huvudsakligen grundar sig på arbetskraften. En grupp av arbetstagare som stadigvarande utför en gemensam renoverings- och reparationsverksamhet kan således utgöra en ekonomisk enhet.
- 14 Det krävs emellertid att dess identitet behålls efter den aktuella transaktionen. Den hänskjutande domstolen har angett att arbetstagaren har tillhandahållit tjänster sedan 1996 för Obras y Servicios Públicos, S.A. och övertogs av Acciona Agua SA som övertog de anställda och att en sådan ekonomisk enhet såsom den som är aktuell i det nationella målet, som i huvudsak baserar sig på arbetskraft, kan behålla sin identitet om huvuddelen av personalstyrkan går över till förvärvaren. Direktiv 2001/23 är således fullt tillämpligt enligt en analogi med domen Somoza Hermo och Ilunión Seguridad.
- 15 Vad gäller den andra frågan anför den hänskjutande domstolen följande. Den har för det första angett att frågan uppstår avseende visstidsanställda arbetstagare, vilka ska anses vara jämförbara vid tillämpningen av artikel 4 i direktiv 1999/70.
- 16 För det andra anger den hänskjutande domstolen att föremålet för jämförelsen är ett arbetsvillkor. Om tillfälligt anställda arbetstagare inom byggsektorn omfattas av artikel 15 ET, ska sökanden tillerkännas anställningstid från den tidpunkt då det första avtalet började löpa – inte från den tidpunkt då det sista avtalet började löpa, såsom föreskrivs i artikel 24.5 i kollektivavtalet – och följaktligen ställningen som tillsvidareanställd.
- 17 Domstolen har redan slagit fast att syftet med direktiv 2001/23 är att, så långt det är möjligt, säkerställa att anställningsavtal eller anställningsförhållanden upprätthålls utan ändringar för att förhindra att de berörda arbetstagarna hamnar i en mindre fördelaktig situation enbart till följd av överföringen, och att säkerställa en skälig avvägning mellan arbetstagarnas intressen och förvärvarens intressen.
- 18 Vad avser denna avvägning har domstolen i punkt 51 i domen Collino och Chiappero slagit fast att förvärvaren är skyldig att beakta den övertagna personalens sammanlagda tjänstgöringstid vid beräkningen av rättigheter av ekonomisk natur, såsom avgångsvederlag eller löneförhöjningar, såvitt denna skyldighet följde av anställningsförhållandet mellan denna personal och överlåtaren och i enlighet med de villkor som gällde inom ramen för detta förhållande.
- 19 Kollektivavtalet begränsar således arbetstagarnas rätt till upprätthållande av anställningsavtalet genom att inte tillämpa bestämmelserna i artikel 15.1 ET, vilket inte är förenligt med kraven i direktiv 1999/70.
- 20 I artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23 fastslås principen om att överlåtarens rättigheter och skyldigheter på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gäller vid tidpunkten för övergången ska övergå på förvärvaren. Det föreskrivs i andra stycket i nämnda artikel 3.1 att



medlemsstaterna får föreskriva att överlåtaren och förvärvaren efter tidpunkten för överlåtelsen ska vara solidariskt ansvariga för de skyldigheter som före överlåtelse tidpunkten har uppkommit på grund av ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande som gällde vid överlåtelse tidpunkten.

- 21 I detta hänseende föreskrivs följande i artikel 44 ET: *”Byte av ägare till ett företag, en verksamhet eller en autonom produktionsenhet medför inte i sig att anställningsförhållandet upphör, utan den nye arbetsgivaren övertar sin föregångares rättigheter och skyldigheter gentemot de anställda avseende anställningsavtal och social trygghet, inklusive åtaganden beträffande pensioner, enligt de villkor som fastställs i tillämplig speciallagstiftning samt, i allmänhet, alla de skyldigheter vad gäller kompletterande social trygghet som överlåtaren har åtagit sig.”* Enligt den hänskjutande domstolen strider således artikel 24 i kollektivavtalet mot artikel 3.1 första stycket i direktiv 2001/23, i den mån den inte omfattar överlåtarens skyldigheter vad gäller anställningstiden, eftersom kollektivavtalet endast beaktar arbetstagarens senaste anställningsavtal och inte hela anställningsförhållandet med avseende på det anställningsavtal som ingåtts för att fullgöra arbetet. Vidare möjliggör det andra stycket ett solidariskt ansvar mellan överlåtaren och förvärvaren, vilket kräver ett svar från domstolen.

ARBETSDOKUMENT