



Luxembourg, 18. desember 2014

## PRESSEMELDING 19/2014

### Dom i sak E-10/14

*Enes Deveci m.fl. mot Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden*

### VIRKSOMHETSOVERDRAGELSE – ARBEIDSVILKÅR I TARIFFAVTALE

EFTA-domstolen ga i dag en rådgivende uttalelse som svar på spørsmål forelagt fra Eidsivating lagmannsrett om tolkningen av rådsdirektiv 2001/23/EF av 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter ("direktivet").

Saken gjelder en overdragelse av virksomheten i Spirit Air Cargo Handling Norway AS («Spirit Air Cargo») til Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden («ankemotparten»). Virksomhetsoverdragelsen trådte i kraft 1. mars 2012. Ankemotparten underrettet de overførte ansatte om at de ville bli omfattet av ankemotpartens lokale tariffavtale fra 1. mai 2012.

De ankende parter, 129 tidligere ansatte i Spirit Air Cargo, aksepterte ikke lønnsreduksjonen som fulgte av overføringen til den nye tariffavtale. De tok ut stevning for Øvre Romerike tingrett og fremsatte blant annet krav om at ankemotparten måtte opprettholde det høyere lønnsnivå fastsatt i tariffavtalen inngått av Spirit Air Cargo. Ved tingrettens dom 18. november 2013 ble ankemotparten frifunnet. Dommen ble anket til Eidsivating lagmannsrett, som besluttet å anmode EFTA-domstolen om en rådgivende uttalelse.

EFTA-domstolen fant at det er forenlig med direktivet artikkel 3 nr. 3 når lønsvilkårene som gjelder for de overførte ansatte i henhold til overdragerens tariffavtale, i samsvar med nasjonal rett erstattes med lønsvilkårene i tariffavtalen som gjelder hos erververen, etter at den førstnevnte tariffavtale er utløpt. I en slik situasjon er tapet av retten til en bestemt lønn ikke forbundet med overdragelsen, men med tariffavtalens utløp.

EFTA-domstolen pekte videre på at den anmodende domstol må vurdere om nasjonal rett gir den utløpte tariffavtale ettervirkninger i en situasjon som den foreliggende. Vilkår i en tariffavtale som får slike ettervirkninger utgjør «arbeidsvilkår som er fastsatt i en tariffavtale» etter direktivet artikkel 3 nr. 3 så lenge de aktuelle ansettelsesforhold ikke er gjenstand for en ny tariffavtale og det ikke er inngått nye individuelle avtaler med de berørte ansatte.

Den anmodende domstol må også ta stilling til om slik nasjonal rett om ettervirkninger er i samsvar med direktivets hovedformål om å sikre en rimelig balanse mellom de ansattes og erververens interesser. Innen visse grenser må erververen kunne foreta de justeringer og endringer som er nødvendige for å kunne drive virksomheten videre. Siden ettervirkninger av en utløpt tariffavtale begrenser erververens handlefrihet, må en nasjonal regel om slike virkninger ha begrenset varighet. Ellers ville erververen bli bundet på ubestemt tid.

I tilfelle den anmodende domstol finner at tariffavtalen som gjaldt for overdragerens virksomhet ikke hadde utløpt, bemerket EFTA-domstolen at erververen kan anvende vilkårene i sin tariffavtale, herunder om lønn, fra og med datoen for overdragelsen, eller to

måneder etter overdragelsen som i den foreliggende sak, uten at dette er i strid med direktivet artikkel 3 nr. 3. Betingelsene for å erstatte en eksisterende tariffavtale med en ny, følger av nasjonal rett. Direktivet artikkel 3 er imidlertid til hinder for at overførte ansatte kan påføres et vesentlig inntektstap, sammenlignet med situasjonen umiddelbart forut for overdragelsen, som følge av at deres ansiennitet hos overdrageren ikke er blitt tilstrekkelig vektlagt ved deres lønnsmessige innplassering hos erververen, når lønsvilkårene i den nye tariffavtalen blant annet baserer seg på ansiennitet. Ved denne vurdering skal det tas hensyn til tilsvarende ansiennitet hos erververens eksisterende ansatte.

Avgjørelsen er tilgjengelig i fulltekst på Internett, se [www.eftacourt.int](http://www.eftacourt.int).

Pressemeldingen er et uoffisielt dokument, og er ikke bindende for EFTA-domstolen.