



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

11 september 2014*

„Prejudiciële verwijzing — Richtlijn 2001/23/EG — Behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen — Verplichting voor de verkrijger om de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden te handhaven tot de inwerkingtreding van een andere collectieve overeenkomst — Begrip collectieve overeenkomst — Nationale wettelijke regeling volgens welke een beëindigde collectieve overeenkomst nawerkt tot de inwerkingtreding van een andere overeenkomst”

In zaak C-328/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Oberste Gerichtshof (Oostenrijk) bij beslissing van 28 mei 2013, ingekomen bij het Hof op 17 juni 2013, in de procedure

Österreichischer Gewerkschaftsbund

tegen

Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen,

wijst

HET HOF (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, kamerpresident, M. Safjan, J. Malenovský, A. Prechal (rapporteur) en K. Jürimäe, rechters,

advocaat-generaal: P. Cruz Villalón,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- de Österreichischer Gewerkschaftsbund, vertegenwoordigd door R. Gerlach, Rechtsanwalt,
- de Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen, vertegenwoordigd door K. Körber-Risak, Rechtsanwältin,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door T. Henze en K. Petersen als gemachtigden,

* Procestaal: Duits.

- de Griekse regering, vertegenwoordigd door E.-M. Mamouna en M. Tassopoulou als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en F. Schatz als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 3 juni 2014,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB L 82, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen de Österreichischer Gewerkschaftsbund (Oostenrijks vakverbond; hierna: „Gewerkschaftsbund”) en de Wirtschaftskammer Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen (Oostenrijkse kamer van koophandel – Beroepsvereniging van autobus-, luchtvaart- en scheepvaartondernemingen; hierna: „Wirtschaftskammer”) betreffende de handhaving van de rechtsgevolgen van een beëindigde collectieve overeenkomst bij overgang van een vestiging.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

- 3 Artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 bepaalt:

„Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

De lidstaten kunnen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan één jaar.”

Oostenrijks recht

- 4 § 8 van het Arbeitsverfassungsgesetz (wet inzake de arbeidsbetrekkingen en bedrijfsorganisatie, BGBl. 22/1974) luidde in de versie die ten tijde van de feiten van het hoofdgeding van toepassing was (hierna: „ArbVG”) als volgt:

„Binnen de territoriale, materiële en personele werkingssfeer van een collectieve overeenkomst zijn, indien niet anders wordt bepaald, de partijen:

1. de werkgevers en de werknemers die bij het sluiten van de collectieve overeenkomst lid waren van de bij de collectieve overeenkomst betrokken partijen, of later daarvan lid werden;
2. de werkgevers op wie de vestiging of een onderdeel van de vestiging van een van de in lid 1 bedoelde werkgevers overgaat;

[...]”

5 § 13 ArbVG bepaalt:

„De rechtsgevolgen van de collectieve overeenkomst blijven na beëindiging ervan voor de arbeidsbetrekkings die direct vóór de beëindiging ervan daaronder vielen, gelden totdat voor deze arbeidsbetrekkings een nieuwe collectieve overeenkomst in werking treedt of met de betrokken werknemers een nieuwe individuele overeenkomst wordt gesloten.”

6 § 4, lid 1, van het Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz (wet tot aanpassing van de bepalingen inzake arbeidsovereenkomsten, BGBl. 459/1993) bepaalt in de op de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie:

„Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast. De arbeidsvoorwaarden mogen niet ten nadele van de werknemers door een individuele arbeidsovereenkomst binnen een jaar na de bedrijfsovergang worden ingetrokken of beperkt.”

7 De verwijzende rechter preciseert dat, naar Oostenrijks recht, de collectieve overeenkomst in beginsel geen bestanddeel van de arbeidsovereenkomst wordt, maar er gevolgen voor heeft zoals een wet.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

8 Zoals blijkt uit de verwijzingsbeslissing, kan de Wirtschaftskammer haar leden-ondernemingen vertegenwoordigen met het oog op het sluiten van collectieve overeenkomsten. In deze samenhang sloten de Gewerkschaftsbund en de Wirtschaftskammer namens een onderneming die deel uitmaakt van een concern in de luchtvaartsector (hierna: „moedermaatschappij”) een collectieve overeenkomst die van toepassing was op alle luchtvaartmaatschappijen van het concern die niet uitsluitend regionaal vervoer verzorgen (hierna: „collectieve overeenkomst van de moedermaatschappij”).

9 De Gewerkschaftsbund en de Wirtschaftskammer sloten ook nog een specifieke collectieve overeenkomst voor een dochteronderneming van het concern (hierna: „collectieve overeenkomst van de dochteronderneming”).

10 Om exploitatieverliezen goed te maken besliste de moedermaatschappij op 30 april 2012 haar luchtvaartactiviteiten vanaf 1 juli 2012 bij die dochteronderneming onder te brengen door middel van een overdracht van vestiging, zodat de bij die activiteiten betrokken werknemers zouden vallen onder de voorwaarden van de collectieve overeenkomst van de dochteronderneming, die minder gunstig waren dan de voorwaarden waarin de collectieve overeenkomst van de moedermaatschappij voorzag. In die samenhang beëindigde de Wirtschaftskammer laatstgenoemde overeenkomst met werking vanaf 30 juni 2012, waarna de Gewerkschaftsbund met werking vanaf dezelfde datum de collectieve overeenkomst van de dochteronderneming beëindigde. Na de beëindiging van die overeenkomsten paste de nieuwe werkgever van de overgegangene werknemers, dat wil zeggen de dochteronderneming, eenzijdig ondernemingsrichtsnoeren toe waardoor de arbeidsvoorwaarden en het salaris van die werknemers aanzienlijk verslechterden.

11 Voor de verwijzende rechter stelt de Gewerkschaftsbund dat, aangezien de dochteronderneming niet langer beschikte over een geldende collectieve overeenkomst, overeenkomstig de in § 13 ArbVG vervatte regel inzake de handhaving van de rechtsgevolgen, de – eveneens beëindigde – collectieve overeenkomst van de moedermaatschappij van toepassing moest blijven op alle overgegangene werknemers.

- 12 De Wirtschaftskammer is daarentegen van mening dat de verkrijger niet verplicht is een collectieve overeenkomst in acht te nemen die reeds is beëindigd of afgelopen op de datum waarop de onderneming overgaat. Bij overgang van een vestiging kan slechts de collectieve overeenkomst zelf van toepassing blijven op de verkrijger.
- 13 De verwijzende rechter geeft aan dat de uitkomst van het bij hem aanhangige geding afhangt van het antwoord op de vraag of de handhaving van de rechtsgevolgen van een collectieve overeenkomst na beëindiging ervan, waarin § 13 ArbVG voorziet teneinde het ontbreken van een collectieve overeenkomst te verhelpen en ieder belang weg te nemen dat bij het teweegbrengen van een situatie zonder een dergelijke overeenkomst zou kunnen bestaan, een collectieve overeenkomst in de zin van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 is. Hij voegt daaraan toe dat de bewering van de Gewerkschaftsbund dat de moedermaatschappij zich schuldig heeft gemaakt aan rechtsmisbruik, pas kan worden beoordeeld nadat is verduidelijkt wat de rechtsgevolgen van de overgang van een vestiging of van de beëindiging van de collectieve overeenkomsten precies zijn.
- 14 Daarop heeft het Oberste Gerichtshof (hoogste rechterlijke instantie) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) Moet de formulering van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23, volgens hetwelk de in een collectieve overeenkomst vastgelegde en bij de vervreemder geldende ‚arbeidsvoorwaarden‘ ‚in dezelfde mate‘ ‚tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt‘ moeten worden gehandhaafd, aldus worden uitgelegd dat daaronder ook arbeidsvoorwaarden vallen die bij collectieve overeenkomst zijn vastgesteld en naar nationaal recht, ondanks de beëindiging ervan, onbeperkt in de tijd nawerken zolang geen andere collectieve overeenkomst in werking treedt of de betrokken werknemers geen nieuwe individuele overeenkomsten hebben gesloten?
- 2) Moet artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 aldus worden uitgelegd dat onder de toepassing van ‚een andere collectieve overeenkomst‘ van de verkrijger ook de nawerking van de eveneens beëindigde collectieve overeenkomst van de verkrijger in de hierboven gestelde zin moet worden verstaan?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Ontvankelijkheid

- 15 De Wirtschaftskammer stelt dat de prejudiciële vragen niet-ontvankelijk zijn. Ten eerste betreffen zij niet de uitlegging of de geldigheid van het Unierecht, maar uitsluitend nationale rechtskwesties of vragen inzake de toepassing van het Unierecht.
- 16 Ten tweede zijn de prejudiciële vragen niet relevant voor de beslechting van het geding, aangezien er sprake is van een hypothetische feitelijke situatie, nu er nog altijd geen duidelijkheid bestaat over de prealabele vraag of er al dan niet een overgang van vestiging heeft plaatsgevonden en het bewijs van het loonverlies dat de overgegangene werknemers zouden hebben geleden, niet is geleverd na een procedure op tegenspraak, waarin de Wirtschaftskammer door de verwijzende rechter is gehoord.
- 17 Dienaangaande zij in herinnering roepen dat een verzoek van een nationale rechter om een prejudiciële beslissing slechts niet-ontvankelijk kan worden verklaard wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet

beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de prejudiciële vragen (zie met name arrest *Belvedere Costruzioni*, C-500/10, EU:C:2012:186, punt 16 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 18 Wat het eerste argument van de *Wirtschaftskammer* betreft, kan worden volstaan met de vaststelling dat de prejudiciële vragen reeds blijkens de bewoordingen ervan betrekking hebben op de uitlegging van het Unierecht en met name van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23.
- 19 Wat het tweede argument van de *Wirtschaftskammer* betreft, moet worden geconstateerd dat de omstandigheid dat feitenkwesities tot dusver niet zijn behandeld tijdens een contradictoire procedure van bewijsvoering een van de specifieke kenmerken van de procedure voor de verwijzende rechter is. Het Hof heeft reeds geoordeeld dat die kenmerken als zodanig er niet toe leiden dat een in het kader van die procedure gestelde prejudiciële vraag niet-ontvankelijk is (zie in die zin arrest *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-195/98, EU:C:2000:655, punt 29).
- 20 De prejudiciële vragen zijn bijgevolg ontvankelijk.

Ten gronde

Eerste vraag

- 21 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat arbeidsvoorwaarden die bij collectieve overeenkomst zijn vastgesteld en naar het recht van een lidstaat, ondanks de beëindiging van die overeenkomst, nawerken ten aanzien van de arbeidsbetrekkingen die direct vóór de beëindiging ervan daaronder vielen, totdat voor deze arbeidsbetrekkingen een nieuwe collectieve overeenkomst in werking treedt of met de betrokken werknemers een nieuwe individuele overeenkomst wordt gesloten, „in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden” in de zin van die bepaling zijn.
- 22 In dit verband zij erop gewezen dat richtlijn 2001/23 het betrokken gebied slechts gedeeltelijk wil harmoniseren, doordat zij in wezen bepaalt dat de bescherming die de werknemers autonoom aan het recht van de verschillende lidstaten ontleen, wordt uitgebreid tot het geval van een overgang van onderneming. Met de richtlijn wordt niet beoogd, een uniforme bescherming voor de hele Unie op basis van gemeenschappelijke criteria in te voeren (zie met name arresten *Collino en Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, punt 37, en *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, punt 23).
- 23 Voorts beoogt artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 niet een collectieve overeenkomst als zodanig te handhaven, maar wél de „arbeidsvoorwaarden” die daarin zijn vastgelegd.
- 24 Zoals de advocaat-generaal in punt 41 van zijn conclusie heeft aangegeven, verlangt artikel 3, lid 3, van die richtlijn dat de bij collectieve overeenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd, zonder dat de specifieke oorsprong van de toepassing ervan doorslaggevend is.
- 25 Bij collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden vallen bijgevolg in beginsel onder artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23, ongeacht de techniek die wordt gebruikt om die arbeidsvoorwaarden van toepassing te maken op de betrokkenen. In dit verband is het voldoende dat dergelijke voorwaarden in een collectieve overeenkomst zijn vastgelegd en de vervreemder en de overgegangene werknemers daadwerkelijk binden.
- 26 Derhalve kunnen bij collectieve overeenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden niet worden geacht buiten de werkingssfeer van die bepaling te vallen op de enkele grond dat zij van toepassing zijn op de betrokkenen ingevolge een regel als die in het hoofdgeding, die voorziet in de handhaving van de rechtsgevolgen van een collectieve overeenkomst.

- 27 In omstandigheden als die in het hoofdgeding wordt deze uitlegging bevestigd door het doel van richtlijn 2001/23, dat erin bestaat te verhinderen dat de bij de overgang betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van deze overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren (zie in die zin arrest Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 28 Zoals de advocaat-generaal in punt 53 van zijn conclusie heeft uiteengezet, beoogt een regel als die in het hoofdgeding, die voorziet in de handhaving van de rechtsgevolgen van een collectieve overeenkomst, in het belang van de werknemers een plotselinge breuk te vermijden van het rechtskader dat wordt gevormd door de collectieve overeenkomst die de arbeidsbetrekking beheerst. Zouden de aan die regel onderworpen arbeidsvoorwaarden buiten de werkingssfeer van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 vallen, dan zou de overgang op zich al het effect veroorzaken dat die regel net wil voorkomen.
- 29 Diezelfde uitlegging is bovendien in overeenstemming met het doel van richtlijn 2001/23, dat erin bestaat een billijk evenwicht te verzekeren tussen de belangen van de werknemers en die van de verkrijger, en waaruit met name volgt dat de verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt (zie in die zin arrest Alemo-Herron e.a., C-426/11, EU:C:2013:521, punt 25).
- 30 Een regel als die in het hoofdgeding, die voorziet in de handhaving van de rechtsgevolgen van een collectieve overeenkomst, heeft immers een beperkte werking, aangezien de rechtsgevolgen van een collectieve overeenkomst slechts behouden blijven voor de arbeidsbetrekkingen die direct vóór de beëindiging ervan daaronder vielen, en totdat voor deze arbeidsbetrekkingen een nieuwe collectieve overeenkomst in werking treedt of met de betrokken werknemers een nieuwe individuele overeenkomst wordt gesloten. In die omstandigheden blijkt niet dat een dergelijke regel de verkrijger belet de aanpassingen en veranderingen door te voeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt.
- 31 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat arbeidsvoorwaarden die bij collectieve overeenkomst zijn vastgesteld en naar het recht van een lidstaat, ondanks de beëindiging van die overeenkomst, nawerken ten aanzien van de arbeidsbetrekkingen die direct vóór de beëindiging ervan daaronder vielen, totdat voor deze arbeidsbetrekkingen een nieuwe collectieve overeenkomst in werking treedt of met de betrokken werknemers een nieuwe individuele overeenkomst wordt gesloten, „in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden” in de zin van die bepaling zijn.

Tweede vraag

- 32 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat onder de toepassing van „een andere collectieve overeenkomst” in de zin van die bepaling ook de eveneens beëindigde collectieve overeenkomst van de verkrijger valt, die nawerkt op grond van een regel als die in het hoofdgeding, die voorziet in de handhaving van de rechtsgevolgen.
- 33 Aangaande de in de collectieve overeenkomst van de verkrijger vastgelegde arbeidsvoorwaarden, waarop de verwijzende rechter in zijn tweede vraag doelt, blijkt echter niet uit het aan het Hof overgelegde dossier dat zij krachtens de regel inzake de handhaving van de rechtsgevolgen van die collectieve overeenkomst, toepassing vinden op de overgegangene werknemers.
- 34 De tweede vraag behoeft bijgevolg niet te worden beantwoord.

Kosten

- 35 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Vierde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen moet aldus worden uitgelegd dat arbeidsvoorwaarden die bij collectieve overeenkomst zijn vastgesteld en naar het recht van een lidstaat, ondanks de beëindiging van die overeenkomst, nawerken ten aanzien van de arbeidsbetrekkingen die direct vóór de beëindiging ervan daaronder vielen, totdat voor deze arbeidsbetrekkingen een nieuwe collectieve overeenkomst in werking treedt of met de betrokken werknemers een nieuwe individuele overeenkomst wordt gesloten, „in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden” in de zin van die bepaling zijn.

ondertekeningen