



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tiende kamer)

6 april 2017*

„Prejudiciële verwijzing — Sociaal beleid — Richtlijn 2001/23/EG — Artikel 3 — Behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen — Op de verkrijger en de vervreemder van toepassing zijnde collectieve overeenkomsten — Aan ontslagen werknemers verleende aanvullende opzegtermijn — Inaanmerkingneming van de bij de vervreemder vervulde dienstjaren”

In zaak C-336/15,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Arbetsdomstol (arbeidshof, Zweden) bij beslissing van 1 juli 2015, ingekomen bij het Hof op 6 juli 2015, in de procedure

Unionen

tegen

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB,

wijst HET HOF (Tiende kamer),

samengesteld als volgt: A. Borg Barthet, waarnemend voor de president van de Tiende kamer, E. Levits (rapporteur) en F. Biltgen, rechters,

advocaat-generaal: E. Tanchev,

griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 17 november 2016,

gelet op de opmerkingen van:

- Unionen, vertegenwoordigd door U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan en D. Hellman,
- Almega Tjänsteförbunden en ISS Facility Services AB, vertegenwoordigd door J. Stenmo en J. Hettne,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues, D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Kellerbauer en K. Simonsson als gemachtigden,

* Procestaal: Zweeds.

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 1 februari 2017,
het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging 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 2001, L 82, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds Unionen, een vakbond, en anderzijds Almega Tjänsteförbunden, een werkgeversorganisatie (hierna: „Almega”), en ISS Facility Services AB, een onderneming naar Zweeds recht (hierna: „ISS”), betreffende de niet-inaanmerkingneming, na overgangen van ondernemingen, van de dienstjaren die vier werknemers bij vervreemders hadden vervuld.

Toepasselijke bepalingen

Recht van de Unie

- 3 Artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 2001/23 bepaalt:

„Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.”

- 4 Artikel 3 van die richtlijn luidt:

„1. De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

[...]

3. 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.

[...]”

Zweeds recht

- 5 § 6b van de lag (1982:80) om anställningsskydd (wet nr. 1982/80 op de arbeidsbescherming) bepaalt dat, wanneer een onderneming, een vestiging of een onderdeel van een vestiging overgaat van de ene werkgever naar de andere, ook de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten en arbeidsbetrekkingen op de nieuwe werkgever overgaan.
- 6 § 28 van de lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (wet nr. 1976/580 betreffende de medezeggenschap van werknemers), zet artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 in Zweeds recht om en luidt als volgt:

„Wanneer een onderneming, een vestiging of een onderdeel van een vestiging van een door een collectieve overeenkomst gebonden werkgever overgaat naar een andere werkgever krachtens een overgang als bedoeld in § 6b van de wet (nr. 1982/80), zijn de relevante delen van die overeenkomst bindend voor de nieuwe werkgever, tenzij de nieuwe werkgever reeds is gebonden door een andere collectieve overeenkomst die van toepassing is op de overgenomen werknemers.

[...]

Wanneer de arbeidsovereenkomsten en de arbeidsbetrekkingen van de werknemers overgaan naar een nieuwe werkgever overeenkomstig § 6b van de wet (1982:80), is deze verplicht om gedurende één jaar vanaf de overgang de arbeidsvoorwaarden toe te passen die zijn neergelegd in de collectieve overeenkomst die van toepassing was op de vorige werkgever. Die voorwaarden moeten op dezelfde wijze worden toegepast als die waarop de vroegere werkgever verplicht was deze toe te passen.

Dat geldt niet langer nadat de collectieve overeenkomst is afgelopen of een nieuwe collectieve overeenkomst voor de overgenomen werknemers in werking is getreden.”

Hoofdeding en prejudiciële vragen

- 7 De werknemers BSA, JAH, JH en BL zijn lid van Unionen. BSA was in dienst bij Apoteket AB. JAH, JH en BL waren in dienst bij AstraZeneca AB, voordat ISS hun werkgever werd na een overgang van ondernemingen.
- 8 Op 27 juli 2011 heeft ISS BSA ontslagen om economische redenen, na een opzegtermijn van zes maanden. Op het tijdstip van haar ontslag was BSA ouder dan 55 jaar. Zij had bij Apoteket en ISS ten minste tien dienstjaren vervuld.
- 9 Op 31 oktober 2011 heeft ISS ook de drie overige werknemers JAH, JH en BL om economische redenen ontslagen, na een opzegtermijn van zes maanden, die vervolgens met vijf maanden is verlengd. Ook zij waren op het tijdstip van hun ontslag ouder dan 55 jaar en hadden ieder bij AstraZeneca en nadien bij ISS ten minste tien dienstjaren vervuld.
- 10 Op het tijdstip van de overgang van de dienstbetrekkingen van de vier werknemers naar ISS, waren de vervreemders, in casu Apoteket en AstraZeneca, gebonden door collectieve overeenkomsten. In die overeenkomsten was bepaald dat bij ontslag om economische redenen van een werknemer die op het tijdstip van zijn ontslag ouder dan 55 maar jonger dan 65 jaar was en die ten minste tien opeenvolgende dienstjaren had vervuld, de duur van de opzegtermijn met zes maanden werd verlengd.

- 11 Ook ISS was gebonden door een collectieve overeenkomst, in casu die tussen de werkgeversorganisatie Almega en de vakbond Unionen. Volgens die overeenkomst was de opzegtermijn voor werknemers die om economische redenen werden ontslagen, dezelfde als die waarin in dezelfde omstandigheden was voorzien in de op de vervreemders van toepassing zijnde collectieve overeenkomsten.
- 12 Bij hun ontslag heeft ISS de opzegtermijn van de werknemers BSA, JAH, JH en BL niet met zes maanden verlengd. Volgens ISS hadden de betrokken werknemers immers geen tien opeenvolgende jaren bij de verkrijger gewerkt en voldeden zij dus niet aan de voorwaarden voor de verlenging van die termijn.
- 13 Volgens Unionen vormt die zienswijze een inbreuk op het recht van haar leden. ISS had namelijk rekening moeten houden met het aantal dienstjaren dat de werknemers BSA, JAH, JH en BL bij de vervreemders hadden vervuld.
- 14 In het kader van het door genoemde vakbond ingestelde beroep, waarbij werd gevorderd dat ISS werd veroordeeld tot vergoeding van de schade die was geleden door de werknemers die zij had ontslagen zonder hun opzegtermijn te verlengen, heeft de verwijzende rechter vastgesteld dat in het hoofdgeding vragen betreffende de uitlegging van Unierecht rijzen waaromtrent twijfel bestaat. In dat verband merkt de verwijzende rechter met name op dat de onderhavige zaak verschilt van die welke reeds aanleiding hebben gegeven tot rechtspraak van het Hof over werknemers aan wier rechten onmiddellijk na de overgang van hun dienstbetrekking afbreuk werd gedaan en niet ruim een jaar na de overgang, nadat de periode van de overgangsbescherming was verstreken.
- 15 In die omstandigheden heeft de Arbetsdomstol (arbeidshof, Zweden) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Is het met richtlijn 2001/23 verenigbaar dat de verkrijger – nadat sinds de overgang van vestigingen een jaar is verstreken – bij de toepassing van een bepaling in de bij de verkrijger van kracht zijnde collectieve overeenkomst, op grond waarvan voor een verlengde opzeggingstermijn bij ontslag een bepaald aantal opeenvolgende dienstjaren bij dezelfde werkgever is vereist, het aantal dienstjaren bij de vervreemder niet meetelt, indien de werknemers krachtens een gelijklopende bepaling van de collectieve overeenkomst die bij de vervreemder van kracht was, er recht op hadden dat die dienstjaren werden meegeteld?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 16 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger, wanneer hij ruim een jaar na de overgang van de onderneming een werknemer ontslaat, bij de berekening van het aantal dienstjaren van die werknemer, dat bepalend is voor de opzegtermijn waarop deze recht heeft, het aantal dienstjaren moet meetellen dat die werknemer bij de vervreemder heeft vervuld.
- 17 In dat verband moet vooraf in herinnering worden gebracht dat richtlijn 2001/23 volgens de overwegingen 1 en 3 ervan, tot doel heeft werknemers te beschermen in geval van overgang van ondernemingen, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen.
- 18 Zoals het Hof reeds herhaaldelijk heeft geoordeeld, beoogt die richtlijn te verzekeren dat de werknemers bij een verandering in de persoon van het hoofd van de onderneming hun rechten behouden, door het mogelijk te maken dat zij op dezelfde voorwaarden als die welke zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever blijven (zie met name arrest van 27 november 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Genoemde richtlijn beoogt een ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de verkrijger zoveel mogelijk te verzekeren, teneinde te voorkomen dat de

betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van die overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren (zie arrest van 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 19 Met betrekking tot artikel 3 van richtlijn 2001/23 heeft het Hof geoordeeld dat het doel van die richtlijn er tevens in bestaat een billijk evenwicht te verzekeren tussen de belangen van de werknemers en die van de verkrijger. Daaruit volgt met name dat de verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt (zie in die zin arrest van 11 september 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 20 Meer in het bijzonder heeft het Hof zich uitgesproken over de inaanmerkingneming van dienstjaren in geval van overgang van ondernemingen, bij de berekening van de financiële rechten van werknemers die zijn overgenomen in de zin van die richtlijn (zie arresten van 14 september 2000, Collino en Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, en 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).
- 21 In die arresten heeft het Hof geoordeeld dat het aantal dienstjaren bij de vervreemder op zich geen recht vormt dat overgegangene werknemers bij de verkrijger geldend kunnen maken, wat echter niet wegneemt dat het aantal dienstjaren, in voorkomend geval, medebepalend is voor bepaalde financiële rechten van de werknemers en dat die rechten dus in beginsel door de verkrijger op dezelfde voet als bij de vervreemder moeten worden gehandhaafd (zie arrest van 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 69 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 22 Het Hof bracht in herinnering dat de verkrijger in andere gevallen dan de overgang van een onderneming, en voor zover het nationale recht hem dat toestaat, de bezoldigingsvoorwaarden in een voor de werknemers ongunstige zin mag wijzigen en het heeft geoordeeld dat artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 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 daarvan (PB 1977, L 61, blz. 26), waarvan de bewoordingen in wezen overeenkomen met die van artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23, aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger bij de berekening van de rechten van financiële aard alle door het overgedragen personeel vervulde dienstjaren moet samentellen, voor zover die verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dit personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden (zie in die zin arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punten 51 en 52).
- 23 In het hoofdgeding staat vast dat de door Unionen gevorderde verlenging van de opzegtermijn met zes maanden recht geeft op betaling van zes maanden loon. Dat recht op een opzegtermijn, dat wordt bepaald door de voorwaarden die zijn neergelegd in de collectieve overeenkomsten die gelden voor de werknemers van de vervreemder in geval van overgang van ondernemingen, moet derhalve als een financieel recht worden beschouwd.
- 24 Voor deze slotsom is steun te vinden in de reeds aangehaalde rechtspraak van het Hof waaruit duidelijk blijkt dat het aantal door een werknemer bij de vervreemder van een onderneming vervulde dienstjaren niet alleen in aanmerking moet worden genomen bij de berekening van het loon van de werknemer (zie arrest van 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 81), maar ook bij de berekening van de vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst (zie arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punt 53).
- 25 Zoals de advocaat-generaal in punt 25 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moet immers worden vastgesteld dat het recht op een dergelijke vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst overeenkomt met het recht op verlenging van een opzegtermijn waarop een werknemer recht heeft indien zijn arbeidsbetrekking wordt beëindigd.

- 26 Hoewel uit het voorgaande volgt dat artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger die na een overgang van ondernemingen een werknemer ontslaat, bij de berekening van het aantal dienstjaren van de werknemer, dat bepalend is voor de opzegtermijn waarop deze recht heeft, het aantal dienstjaren moet meetellen dat die werknemer bij de vervreemder heeft vervuld, moet niettemin worden nagegaan of die uitlegging in omstandigheden als die van het hoofdgeding, ook aannemelijk is in het licht van artikel 3, lid 3, tweede alinea, van die richtlijn.
- 27 Zoals in punt 19 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, mag de verkrijger namelijk, in andere gevallen dan de overgang van een onderneming en voor zover het nationale recht hem dat toestaat, de aanpassingen en veranderingen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt, hetgeen ertoe dient een billijk evenwicht te verzekeren tussen de belangen van de werknemers en die van de verkrijger.
- 28 In het hoofdgeding volgt uit de aan het Hof overgelegde stukken dat de Zweedse wetgever bij de omzetting van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 in nationaal recht, gekozen heeft voor de in de tweede alinea van die bepaling genoemde optie. Indien de verkrijger op het tijdstip van de overgang reeds gebonden is door een andere collectieve overeenkomst, die dus van toepassing is op de overgegangene werknemers, is zijn verplichting om de arbeidsvoorwaarden te handhaven die waren neergelegd in de bij de vervreemder van kracht zijnde collectieve overeenkomst en die golden voor de overgegangene werknemers, beperkt tot een periode van één jaar na de overgang van ondernemingen.
- 29 Hoewel ISS, die op het tijdstip van de overgang van ondernemingen gebonden was door een andere collectieve overeenkomst, het recht had om na het verstrijken van een jaar, om economische en dus andere redenen dan de overgang van ondernemingen, de arbeidsvoorwaarden die waren neergelegd in de op de overgegangene werknemers van toepassing zijnde collectieve overeenkomst, niet langer te handhaven, blijkt evenwel niet uit de stukken waarover het Hof beschikt dat de verkrijger die arbeidsvoorwaarden in een voor de overgegangene werknemers ongunstige zin had aangepast.
- 30 Volgens de informatie waarover het Hof beschikt en die ter beoordeling van de nationale rechter staat, is de collectieve overeenkomst die van toepassing was op de overgegangene werknemers sinds het tijdstip van hun overgang, niet beëindigd en is daarover ook niet opnieuw onderhandeld. Evenmin is zij afgelopen en/of door een andere collectieve overeenkomst vervangen.
- 31 Indien de verkrijger na het verstrijken van de termijn van een jaar de arbeidsvoorwaarden niet heeft aangepast en de collectieve overeenkomst die van kracht was bij de vervreemder, identiek is aan de bij de verkrijger van kracht zijnde collectieve overeenkomst, mogen derhalve aan de werknemers geen minder gunstige voorwaarden worden opgelegd dan die welke vóór de overgang van toepassing waren.
- 32 Het betoog van de verkrijger dat artikel 3, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de door de overgegangene werknemers vóór hun overgang vervulde dienstjaren niet hoeven te worden meegeteld, kan derhalve niet slagen.
- 33 Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vraag worden geantwoord dat artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger, in omstandigheden als die van het hoofdgeding, wanneer hij ruim een jaar na de overgang van de onderneming een werknemer ontslaat, bij de berekening van het aantal dienstjaren van die werknemer, dat bepalend is voor de opzegtermijn waarop deze recht heeft, het aantal dienstjaren moet meetellen dat die werknemer bij de vervreemder heeft vervuld.

Kosten

- 34 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 (Tiende kamer) verklaart voor recht:

Artikel 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 de verkrijger, in omstandigheden als die van het hoofdgeding, wanneer hij ruim een jaar na de overgang van de onderneming een werknemer ontslaat, bij de berekening van het aantal dienstjaren van die werknemer, dat bepalend is voor de opzegtermijn waarop deze recht heeft, het aantal dienstjaren moet meetellen dat die werknemer bij de vervreemder heeft vervuld.

ondertekeningen