

ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)
6 november 2003 *

In zaak C-4/01,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 234 EG van het Employment Tribunal, Croydon (Verenigd Koninkrijk), in het aldaar aanhangige geding tussen

Serene Martin,

Rohit Daby,

Brian Willis

en

South Bank University,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 3 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 L 61, blz. 26),

* Procestaal: Engels.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: J.-P. Puissechet (rapporteur), kamerpresident,
R. Schintgen, C. Gulmann, F. Macken en J. N. Cunha Rodrigues, rechters,

advocaat-generaal: S. Alber,
griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

- S. Martin, R. Daby en B. Willis, vertegenwoordigd door M. Tether, barrister, geïnstrueerd door P. Blundy, solicitor,
- South Bank University, vertegenwoordigd door T. Linden, barrister, geïnstrueerd door Taylor Joynson Garrett, solicitors,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins als gemachtigde, bijgestaan door S. Moore, barrister,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Sack en N. Yerrell als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van S. Martin, R. Daby en B. Willis, South Bank University en de Commissie ter terechtzitting van 15 mei 2003,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 17 juni 2003,

het navolgende

Arrest

- 1 Bij beschikking van 5 januari 2001, ingekomen bij het Hof op 8 januari daaraanvolgend, heeft het Employment Tribunal, Croydon krachtens artikel 234 EG negen prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van artikel 3 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 L 61, blz. 26; hierna: „richtlijn”).
- 2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen S. Martin, R. Daby en B. Willis (hierna: „Martin e.a.”) en hun vroegere werkgever, South Bank University (hierna: „SBU”), over de voorwaarden voor hun vervroegde pensionering. Martin e.a. eisen dat voor hun vervroegd pensioen de voorwaarden zullen gelden die

werden gehanteerd door hun vorige werkgever, die ressorteerde onder de National Health Service (hierna: „NHS”), aangezien hun instelling van de NHS naar SBU is overgegaan.

De richtlijn

3 De richtlijn betreft volgens artikel 1, lid 1, „de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst, of een fusie”.

4 Artikel 3 van de richtlijn luidt:

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

De lidstaten mogen bepalen dat de vervreemder ook na het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, en naast de verkrijger aansprakelijk is voor de verplichtingen welke voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding.

2. Na de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als deze voorwaarden in deze overeenkomst waren vastgesteld voor de vervreemder tot het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

De lidstaten mogen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken mits dit tijdvak niet korter wordt dan een jaar.

3. De leden 1 en 2 zijn niet van toepassing op de rechten van de werknemers op ouderdomsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of uitkeringen aan nagelaten betrekkingen uit hoofde van voor één of meer bedrijfstakken geldende aanvullende stelsels van sociale voorzieningen welke bestaan naast de wettelijke stelsels van sociale zekerheid van de lidstaten.

De lidstaten stellen de nodige maatregelen vast om de belangen van de werknemers, alsmede van de personen die de vestiging van de vervreemder reeds hebben verlaten op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, te beschermen met betrekking tot hun verkrege[n] rechten of hun rechten in wording op ouderdomsuitkeringen met inbegrip van uitkeringen aan nagelaten betrekkingen uit hoofde van de in de eerste alinea bedoelde aanvullende stelsels.”

5 In het arrest van 4 juni 2002, Beckmann (C-164/00, Jurispr. blz. I-4893), waarin artikel 3 van de richtlijn is uitgelegd, heeft het Hof geoordeeld:

„29 Gelet op de algemene doelstelling om de rechten van de werknemers te beschermen bij de overgang van een onderneming, waartoe de richtlijn in artikel 3, leden 1 en 2, bepaalt dat de rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder uit de arbeidsovereenkomst, de arbeidsverhouding of collectieve overeenkomsten voortvloeien overgaan op de verkrijger, moet de in lid 3 van dit artikel neergelegde uitzondering op die regel strikt worden uitgelegd.

30 Deze uitzondering is derhalve alleen van toepassing op de limitatief opgesomde uitkeringen, die in enge zin moeten worden begrepen.

- 31 In dit verband dienen slechts als ouderdomsuitkeringen te worden aangemerkt de uitkeringen die worden uitbetaald vanaf het moment waarop de werknemer het in de algemene opzet van het betrokken pensioenstelsel voorziene normale einde van zijn loopbaan bereikt, en niet de uitkeringen die worden betaald in [andere] omstandigheden [...], zelfs indien deze uitkeringen worden berekend aan de hand van de berekeningswijze van de gewone pensioenen.
- 32 [...] vervroegde pensioenen, alsmede uitkeringen die bedoeld zijn om de voorwaarden van een vervroegde pensionering te verbeteren, die in geval van ontslag worden uitbetaald aan werknemers vanaf een bepaalde leeftijd, zoals de in het hoofdgeding aan de orde zijnde uitkeringen, [zijn dus] geen ouderdomsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of uitkeringen aan nagelaten betrekkingen uit hoofde van voor één of meer bedrijfstakken geldende aanvullende stelsels van sociale voorzieningen [...] zoals bedoeld in artikel 3, lid 3, van de richtlijn.”

6 Het Hof heeft voorts overwogen dat:

„40 [...] artikel 3 van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat de in geval van ontslag van een werknemer bestaande verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, een arbeidsverhouding of een collectieve overeenkomst waardoor de vervreemder ten aanzien van de werknemer is gebonden, op de verkrijger overgaan onder de voorwaarden en binnen de grenzen van dat artikel, ongeacht of die verplichtingen hun oorsprong vinden in handelingen van de overheid of door dergelijke handelingen worden geïmplementeerd en ongeacht de daartoe vastgestelde praktische uitvoeringsregels.”

Het nationale recht

De Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981

- 7 De richtlijn is in nationaal recht omgezet bij de Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [regeling bescherming van werknemers bij overgang van ondernemingen; hierna: „TUPE”]. De relevante bepalingen van de TUPE waarbij artikel 3 van de richtlijn wordt omgezet, zijn weergegeven in punt 6 van het arrest Beckmann, reeds aangehaald, waarnaar hier wordt verwezen.

De arbeidsvoorwaarden van de General Whitley Council voor werknemers van de NHS

- 8 Het stelsel van de Whitley Councils is een stelsel waaronder de arbeidsvoorwaarden in de openbare sector worden vastgesteld door paritaire onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers.
- 9 Artikel 45 van de General Whitley Council Conditions of Service (hierna: „GWC-arbeidsvoorwaarden”) neemt de bepalingen over van akkoorden die voor de werknemers van de verschillende NHS-geledingen voorzien in de betaling van een eenmalige vergoeding in geval van ontslag wegens personeelsinkrimping of wanneer zij bij een reorganisatie vrijwillig met vervroegd pensioen gaan ter voorkoming van gedwongen ontslagen. Deze bedragen worden in dat geval betaald door de werkgever.

- 10 Artikel 46 van de GWC-arbeidsvoorwaarden neemt op zijn beurt de bepalingen over van het tussen de verschillende NHS-werkgevers en de erkende vakbonden gesloten collective agreement on Premature Payment of Superannuation and Compensation Benefits (collectieve overeenkomst betreffende de vervroegde uitbetaling van pensioenen en vergoedingen). Dit artikel voorziet voor werknemers tussen 50 jaar en de pensioenleeftijd, die ten minste gedurende vijf jaar onder het „NHS Superannuation Scheme” (pensioenregeling van de NHS) vielen, in drie gevallen in vervroegde pensionering met onmiddellijke uitbetaling van het pensioen en de vergoedingen, namelijk bij ontslag wegens personeelsinkrimping, vrijwillig vervroegd pensioen bij reorganisatie en vervroegde pensionering in het belang van de goede werking van de dienst. Bovendien komen deze werknemers in aanmerking voor een verhoging van het aantal pensioenjaren. Blijkens de stukken wordt vervroegde pensionering in het belang van de goede werking van de dienst gewoonlijk verricht in verband met de persoonlijke situatie van de betrokkene en kan zij in gang worden gezet door de werkgever.
- 11 De voor het hoofdgeding relevante uitvoeringsbepalingen van artikel 46 van de GWC-arbeidsvoorwaarden zijn neergelegd in de NHS Pension Scheme Regulations 1995 (regeling van 1995 betreffende de NHS-pensioenregeling) en de NHS (Compensation for Premature Retirement) Regulations 1981 (NHS-regeling van 1981 betreffende de vergoedingen in geval van vervroegde pensionering). Die uitvoeringsbepalingen voorzien in:
- uitbetaling van een vervroegd pensioen („early retirement pension”), op basis van het aantal vervulde dienstjaren en betaald vanaf de datum van ontslag om economische redenen tot aan de normale pensioenleeftijd;
 - vervroegde betaling van een eenmalig bedrag bij pensionering („lump sum on retirement”), dat normaal gesproken wordt betaald op het moment van pensionering en dat overeenstemt met drie keer het jaarlijks bedrag van het vervroegd pensioen;

- een vergoeding bestaande in een jaarlijkse toelage („annual allowance”) om het vervroegd pensioen te verhogen, en

 - een eenmalige vergoeding („lump sum compensation”), zijnde drie keer de jaarlijkse toelage.
- 12 Deze uitkeringen worden uitbetaald door de bevoegde minister, de eerste twee uit de NHS-pensioenregeling. De kosten ervan moeten echter door de NHS aan de minister worden terugbetaald.
- 13 Wanneer die uitkeringen een bepaald niveau bereiken, worden de in artikel 45 van de GWC-arbeidsvoorwaarden bedoelde eenmalige vergoedingen verlaagd of niet uitbetaald.

De verschillen tussen het vervroegd pensioen van NHS-werknemers volgens de GWC-arbeidsvoorwaarden en het vervroegd pensioen in het hoger onderwijs

- 14 De vervroegde pensioenen in het hoger onderwijs zijn niet geregeld in een collectieve overeenkomst, maar in de regeling vastgesteld door de Secretary of State for Education and Employment (staatssecretaris van Onderwijs en Werkgelegenheid) op grond van de Superannuation Act 1972, volgens welke bepaalde uitkeringen kunnen worden betaald indien een docent van 50 jaar of ouder met vervroegd pensioen gaat, in geval van ontslag wegens personeelsinkrimping of in het belang van de dienst. Ten tijde van het ontstaan van het hoofdgeding was deze materie wettelijk geregeld in de Teachers' Superannuation (Consolidation) Regulations 1988 [pensioenregeling voor onderwijzend personeel 1988 (coördinatie)] en de Teachers' (Compensation for Redundancy and Premature Retirement) Regulations 1989 (regeling van 1989 inzake vergoedingen bij ontslag

wegens personeelsinkrimping en vervroegd pensioen van onderwijzend personeel).

- 15 Wanneer een docent met vervroegd pensioen gaat volgens deze regeling, krijgt hij een vervroegd pensioen dat gebaseerd is op het aantal jaren van daadwerkelijke aansluiting bij de pensioenregeling en een eenmalige premie bij vervroegde pensionering. Voorts kan de universiteit naar eigen goeddunken als werkgever een jaarlijkse toelage en een eenmalige vergoeding betalen bij de berekening waarvan de docent fictieve extra pensioenjaren worden toegekend. De universiteit is geheel vrij om te beslissen of deze uitkeringen zullen worden betaald, en zo ja, om vast te stellen ten belope van welk bedrag, tot bepaalde in de regeling vastgestelde maxima. De kosten worden gedragen door de universiteit.
- 16 Er zijn dus twee verschillen tussen de regeling van het vervroegd pensioen voor werknemers van de NHS en die voor docenten in het hoger onderwijs. Terwijl NHS-werkgevers bovenop het vervroegd pensioen en de eenmalige premie, verplicht zijn de jaarlijkse toelage en de vaste vergoeding te betalen wanneer een werknemer met vervroegd pensioen gaat, hebben werkgevers in het hoger onderwijs een discretionaire bevoegdheid om die extra uitkeringen al dan niet te betalen. Bovendien zijn NHS-werkgevers verplicht de werknemer een voorgeschreven aantal extra dienstjaren toe te kennen voor de berekening van die uitkeringen, terwijl de werkgevers in het hoger onderwijs een discretionaire bevoegdheid hebben om te bepalen hoeveel dienstjaren de betrokkene moeten worden toegekend.
- 17 Tot 1997 werden het vervroegd pensioen en het eenmalige bedrag bij vervroegde pensionering voor docenten geheel opgebracht uit hun pensioenregeling, het Teachers' Superannuation Scheme. Vanaf dat jaar moesten ook de universiteiten aan de financiering van die uitkeringen bijdragen. Het door het Teachers' Superannuation Scheme uitgekeerde pensioen werd actuarieel verlaagd en de werkgever diende het verschil te betalen om de aan de betrokkenen te betalen pensioenen op peil te houden.

De feiten van het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

- 18 Tot 1 november 1994 waren Martin e.a. als docent verpleegkunde in dienst bij het Redwood College of Health Studies (hierna: „Redwood College”), dat onder de NHS ressorteerde. In hun arbeidsovereenkomst was bepaald: „Op uw arbeidsverhouding zijn de voorwaarden van de General and Nurses and Midwives Whitley Council van toepassing.”
- 19 Nadat de verpleegkundeopleiding was overgegaan naar het ministerie van Onderwijs en Werkgelegenheid werd Redwood College onderdeel van SBU.
- 20 Kort daarvoor had SBU de werknemers van Redwood College laten weten dat hun een nieuwe arbeidsovereenkomst zou worden aangeboden. Zij waren niet verplicht de arbeidsvoorwaarden van SBU te accepteren. Tevens werd echter meegedeeld dat de werknemers hoe dan ook niet langer onder de NHS-pensioenregeling konden vallen en dat zij drie mogelijkheden hadden: zij konden uit de NHS -pensioenregeling treden en zich bij een nieuwe pensioenregeling aansluiten, zij konden de pensioenrechten van de NHS-pensioenregeling overhevelen naar een van de pensioenregelingen van SBU of zij konden uit de NHS-pensioenregeling treden zonder zich bij een nieuwe pensioenregeling aan te sluiten.
- 21 In diezelfde periode verklaarde SBU in een brief aan de vakbond van verzoekers:

„In geval van pensioen bij blijvende invaliditeit bepalen zowel het Teachers’ Scheme (regeling voor onderwijzend personeel) als het Local Government Scheme (gemeentelijke regeling) dat de betrokkene de maximale verhoging ontvangt waarop hij recht heeft. Deze verhoging is niet facultatief, maar verplicht.

In geval van vervroegd pensioen om andere redenen is de verhoging facultatief.

Zoals gezegd, zal de universiteit echter, indien een van Redwood overgegangene werknemer op grond van zijn arbeidsovereenkomst een in rechte invorderbare aanspraak heeft op deze uitkering, haar wettelijke verplichtingen nakomen, zoals overigens altijd in dergelijke aangelegenheden.”

- 22 Martin e.a. hebben de hun door SBU voorgestelde arbeidsvoorwaarden niet geaccepteerd en zijn dus in dienst gebleven onder de voorwaarden die ten tijde van de overgang in hun arbeidsovereenkomst waren vastgelegd. Wel sloten zij zich aan bij het Teachers' Superannuation Scheme. Zij verzochten tevens om overdracht van hun NHS-pensioenrechten naar deze regeling. Alleen Daby en Willis konden die rechten overdragen; Martin kon dit niet omdat zij ten tijde van de overgang van Redwood College ouder was dan 60 jaar.
- 23 SBU heeft haar werknemers van meer dan 50 jaar meerdere malen vervroegd pensioen aangeboden, om haar personeelsbestand beter te kunnen afstemmen op haar behoefte.
- 24 Nadat het ministerie van Onderwijs en Werkgelegenheid de in punt 16 van dit arrest genoemde wijziging van de financieringsvoorwaarden voor het vervroegd pensioen had aangekondigd, heeft SBU in oktober 1996 het gehele universitaire personeel van meer dan 50 jaar meegedeeld dat zij na 31 maart 1997 waarschijnlijk geen vervroegd pensioen meer zou kunnen aanbieden. In januari 1997 heeft SBU zich opnieuw tot dit personeel gericht met een laatste aanbod van vervroegde pensionering voordat het nieuwe financieringssysteem van kracht zou worden.

25 Martin en Daby zijn ingegaan op dit aanbod, dat zij eerder hadden afgeslagen. Het Employment Tribunal stelt vast dat zij met vervroegd pensioen zijn gegaan in het belang van de goede werking van de dienst in de zin van artikel 46 van de GWC-arbeidsvoorwaarden. Willis is bij SBU in dienst gebleven. Dit is de achtergrond van het hoofdgeding, waarin Martin e.a. vorderen dat hun recht op de NHS-voorwaarden voor vervroegd pensioen in plaats van de voorwaarden van SBU wordt erkend.

26 Ter beslechting van dit geschil heeft het Employment Tribunal het noodzakelijk geacht de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) Vallen rechten die verbonden zijn aan ontslag of vervroegd pensioen met wederzijds goedvinden, onder de definitie van ‚rechten en verplichtingen‘ in de zin van artikel 3, lid 1, van de richtlijn?

2) Is het recht van de werknemer op uitkeringen van vervroegd pensioen en een eenmalige vergoeding bij ontslag wegens personeelsinkrimping, in het belang van de dienst of bij reorganisatie, een recht op ouderdomsuitkering, invaliditeitsuitkering of uitkering aan nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 3, lid 3, van de richtlijn?

3) Indien en voorzover de tweede vraag ontkennd wordt beantwoord: is er een verplichting van de vervreemder uit hoofde van de arbeidsovereenkomst, de arbeidsverhouding of de collectieve overeenkomst in de zin van artikel 3, lid 1, en/of artikel 3, lid 2, die door de overgang van de onderneming overgaat, waardoor de verkrijger bij ontslag de uitkeringen aan de werknemer moet betalen?

- 4) Indien het antwoord op de tweede vraag ontkennend luidt en dat op de derde vraag bevestigend, kan de werknemer dan niettemin afzien van zijn of haar recht op vervroegde betaling van het pensioen en het eenmalige bedrag bij pensionering en/of de jaarlijkse toelage en de eenmalige vergoeding, wanneer de pensioenregeling van de verkrijger hem of haar geen recht geeft op dezelfde uitkeringen en dezelfde voorwaarden of in het geheel geen recht geeft op uitkering, en hij of zij
- i) zich aansluit bij de pensioenregeling van de verkrijger, waarvoor hij of zij premie betaalt en/of voor hem of haar premie wordt betaald door de verkrijgende werkgever;
 - ii) zich aansluit bij de pensioenregeling van de verkrijger, waarvoor hij of zij premie betaalt en/of voor hem of haar premie wordt betaald door de verkrijgende werkgever, en zijn opgebouwde rechten op zijn verzoek van de pensioenregeling van de vervreemder worden overgebracht naar die van de verkrijger?
- 5) Zo ja, volgens welke criteria moet de nationale rechter dan uitmaken of de werknemer in die omstandigheden daarmee heeft ingestemd?
- 6) Moet artikel 3, leden 1 en/of 2, van de richtlijn aldus worden uitgelegd, dat het de verkrijger verbiedt, aan overgegangene werknemers de mogelijkheid te bieden om met vervroegd pensioen te gaan op basis van een pensioen-uitkering die minder gunstig is dan waarop zij volgens de richtlijn recht hebben?
- 7) Luidt het antwoord op de vorige vraag anders indien de verkrijger, wanneer hij de overgegangene werknemers de mogelijkheid biedt, met vervroegd pensioen te gaan op minder gunstige voorwaarden dan waarop zij volgens de richtlijn recht hebben, verklaart dat er in de toekomst geen mogelijkheid van vervroegd pensioen meer zal bestaan?

- 8) Wanneer partijen zijn overeengekomen dat de werknemer met vervroegd pensioen zal gaan op de door de werkgever aangeboden voorwaarden, welke criteria moet de nationale rechter dan hanteren om te bepalen of de overgang van de onderneming de reden is waarom die overeenkomst is gesloten, overeenkomstig het door het Hof geformuleerde beginsel in het arrest [van 10 februari 1988, Tellerup, „Daddy’s Dance Hall”, 324/86, Jurispr. blz. 739]?
- 9) Indien artikel 3 van de richtlijn tot gevolg heeft dat de verkrijger overgegangene werknemers niet de mogelijkheid mag bieden, met vervroegd pensioen te gaan op basis van een pensioenuitkering die minder gunstig is dan waarop zij volgens de richtlijn recht hebben, wat zijn dan de consequenties voor werknemers die vervroegd pensioen op de door de werkgever aangeboden basis aanvaarden?”

De eerste vraag

- 27 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of rechten die verbonden zijn aan ontslag of vervroegd pensioen in overleg met de werkgever, onder het begrip „rechten en verplichtingen” in artikel 3, lid 1, van de richtlijn vallen.
- 28 Martin e.a. evenals de regering van het Verenigd Koninkrijk stellen dat het feit dat rechten van een werknemer verbonden zijn aan het intreden van een bepaalde gebeurtenis, die op het tijdstip van de overgang mogelijk nog niet heeft plaatsgevonden, niet kan betekenen dat die rechten buiten de werkingssfeer van artikel 3, lid 1, van de richtlijn komen te vallen. Zonder deze opvatting te bestrijden beklemt SBU dat het feit dat er voor de werkgever geen verplichting bestaat om vervroegd pensioen te verlenen, van belang is voor de beoordeling van gevallen als dat van Martin e.a.

- 29 Uit de formulering van artikel 3 van de richtlijn blijkt duidelijk dat, behoudens de in lid 3 van dit artikel genoemde uitzonderingen, alle rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een werknemer, binnen de werkingssfeer van lid 1 van het artikel vallen en dus op de verkrijger overgaan, ongeacht of deze verbonden zijn aan het intreden van een bepaalde, eventueel van de wil van de werkgever afhankelijke gebeurtenis. Indien dus de verkrijger na de overgang, evenals de vervreemder voorheen, de bevoegdheid heeft om ten aanzien van de werknemer bepaalde beslissingen te nemen, bijvoorbeeld op het gebied van ontslag of verlening van vervroegd pensioen, is hij zodra hij die beslissing neemt, evenals de vervreemder vóór hem gebonden aan de rechten en verplichtingen die als consequentie aan die beslissing zijn verbonden door de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding met de vervreemder, voorzover de voorwaarden daarvoor niet bij wet zijn gewijzigd.
- 30 Derhalve moet op de eerste vraag worden geantwoord dat rechten die verbonden zijn aan ontslag of vervroegd pensioen in overleg met de werkgever, onder het begrip „rechten en verplichtingen” in artikel 3, lid 1, van de richtlijn vallen.

De tweede en de derde vraag

- 31 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of vervroegde pensioenen en de uitkeringen die bedoeld zijn om de voorwaarden van een dergelijke pensionering te verbeteren, zoals de in het hoofdgeding gevorderde uitkeringen, ouderdomsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of uitkeringen aan nagelaten betrekkingen uit hoofde van voor één of meer bedrijfstakken geldende aanvullende stelsels van sociale voorzieningen zijn, die ingevolge artikel 3, lid 3, van de richtlijn zijn uitgesloten van de werkingssfeer van artikel 3, lid 1.

- 32 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of, indien uitkeringen als de in het hoofdgeding aan de orde zijnde niet onder de uitzondering van artikel 3, lid 3, van de richtlijn vallen, verplichtingen verbonden aan vervroegd pensioen dat is verleend in een context als die van het hoofdgeding, welke voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, een arbeidsverhouding of een collectieve overeenkomst die de vervreemder jegens deze werknemer binden, op de verkrijger overgaan onder de voorwaarden en binnen de grenzen van artikel 3 van de richtlijn, ook indien die verplichtingen hun oorsprong vinden in handelingen van de overheid of door dergelijke handelingen worden geïmplementeerd volgens praktische uitvoeringsregels als die welke voor de in het hoofdgeding gevorderde uitkeringen zijn gehanteerd.
- 33 Deze vragen zijn nagenoeg gelijk aan de vragen die het Hof zijn gesteld in de zaak die heeft geleid tot het arrest Beckmann, reeds aangehaald, die dezelfde uitkeringen betrof als door Martin e.a. worden gevorderd, zij het dat de vordering daar verband hield met een ontslag wegens personeelsinkrimping en niet met een tussen werkgever en werknemer overeengekomen vervroegd pensioen.
- 34 Gezien de in punt 5 van het onderhavige arrest weergegeven overwegingen van het arrest Beckmann is er geen reden, dergelijke uitkeringen verschillend te behandelen naargelang zij worden gevraagd in verband met een ontslag wegens personeelsinkrimping of in het kader van een tussen werkgever en werknemer overeengekomen vervroegd pensioen dat geen vertrek van de werknemer aan het in de algemene opzet van zijn pensioenregeling voorziene normale einde van zijn loopbaan is.
- 35 Op de tweede en derde vraag moet derhalve worden geantwoord dat vervroegde pensioenen, alsmede uitkeringen die bedoeld zijn om de voorwaarden van een vervroegde pensionering te verbeteren, die in geval van een tussen werknemer en werkgever overeengekomen vervroegd pensioen worden uitbetaald aan werknemers vanaf een bepaalde leeftijd, zoals de in het hoofdgeding aan de orde zijnde uitkeringen, geen ouderdomsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of uitkeringen aan nagelaten betrekkingen uit hoofde van voor één of meer bedrijfstakken geldende aanvullende stelsels van sociale voorzieningen zoals bedoeld in artikel 3,

lid 3, van de richtlijn zijn, en dat artikel 3 van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat aan de toekenning van een dergelijk vervroegd pensioen verbonden verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, een arbeidsverhouding of een collectieve overeenkomst waardoor de vervreemder ten aanzien van de betrokken werknemers is gebonden, op de verkrijger overgaan onder de voorwaarden en binnen de grenzen van dat artikel, ongeacht of die verplichtingen hun oorsprong vinden in handelingen van de overheid of door dergelijke handelingen worden geïmplementeerd en ongeacht de daartoe vastgestelde praktische uitvoeringsregels.

De vierde vraag

- 36 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of een werknemer mag afzien van rechten als die van artikel 46 van de GWC-arbeidsvoorwaarden, wanneer de door de verkrijger aangeboden voorwaarden voor vervroegd pensioen niet dezelfde uitkeringen bieden en de werknemer zich na de overgang van de onderneming bij de pensioenregeling van de verkrijger heeft aangesloten. Deze vraag is gesteld voor het geval dat de werknemer zijn op grond van de pensioenregeling van de vervreemder opgebouwde pensioenrechten heeft overgedragen én voor het geval dat hij dit niet heeft gedaan.
- 37 Martin e.a., de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie betogen dat de aansluiting van de betrokken werknemers bij de onderwijspensioenregeling een rechtstreeks gevolg is geweest van de overgang van Redwood College van de NHS naar SBU, daar deze werknemers niet bij de pensioenregeling van de NHS aangesloten konden blijven. Ook het feit dat SBU minder gunstige voorwaarden voor vervroegd pensioen heeft aangeboden dan die van artikel 46 van de GWC-arbeidsvoorwaarden, en dat belanghebbenden deze mogelijk hebben geaccepteerd, is slechts de consequentie van deze overgang van onderneming. De eventuele instemming van de belanghebbenden met minder gunstige voorwaarden dan waarop zij aanspraak hadden kunnen maken wanneer die overgang er niet was geweest, is dus ongeldig.

- 38 SBU betoogt daarentegen dat de overgang van Redwood College naar SBU beslist niet de reden is waarom werknemers van die instelling mogelijk nadien hebben ingestemd met een vervroegd pensioen onder minder gunstige voorwaarden dan de NHS hun kon bieden toen zij deze mogelijkheid had. Aangezien deze instemming geen verband hield met de overgang van onderneming, kan zij dus niet strijdig zijn met het bepaalde in artikel 3 van de richtlijn.
- 39 Zoals het Hof reeds heeft benadrukt, heeft de richtlijn tot doel de werknemers van een overgedragen onderneming het behoud te verzekeren van hun uit een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voortvloeiende rechten. Aangezien deze bescherming van openbare orde is en de partijen bij de arbeidsovereenkomst er dus niet over kunnen beschikken, zijn de bepalingen van de richtlijn in zoverre als dwingend te beschouwen dat er niet in voor de werknemers ongunstige zin van mag worden afgeweken (arrest *Daddy's Dance Hall*, reeds aangehaald, punt 14).
- 40 Hieruit volgt dat de betrokken werknemers niet kunnen afzien van de rechten die de richtlijn hun toekent, en dat deze rechten niet mogen worden verminderd, ook niet met hun instemming (arrest *Daddy's Dance Hall*, reeds aangehaald, punt 15).
- 41 De richtlijn wil de betrokken materie echter slechts gedeeltelijk 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 overgang van de onderneming. Met de richtlijn wordt niet beoogd, een uniforme bescherming voor de hele Gemeenschap op basis van gemeenschappelijke criteria in te voeren. Op de richtlijn kan dus slechts een beroep worden gedaan om te verzekeren dat de werknemer ten opzichte van de verkrijger dezelfde bescherming geniet als waarop hij ingevolge het recht van de betrokken lidstaat aanspraak had ten opzichte van de vervreemder (arrest *Daddy's Dance Hall*, reeds aangehaald, punt 16).

- 42 Voorzover derhalve het nationale recht toelaat om in andere gevallen dan dat van overgang van een onderneming de arbeidsverhouding in een voor de werknemers ongunstige zin te wijzigen, valt een dergelijke wijziging niet uit te sluiten op de enkele grond dat de onderneming inmiddels is overgedragen en de overeenkomst dus met de nieuwe ondernemer is gesloten. Waar immers de verkrijger ingevolge artikel 3, lid 1, van de richtlijn treedt in de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder uit de arbeidsverhouding voortvloeien, kan die arbeidsverhouding ten opzichte van de verkrijger worden gewijzigd binnen dezelfde grenzen als ten opzichte van de vervreemder mogelijk was geweest, met dien verstande evenwel dat de overgang van de onderneming nooit op zich de grond voor de wijziging kan opleveren (arrest Daddy's Dance Hall, reeds aangehaald, punt 17).
- 43 Derhalve kan een werknemer geen afstand doen van de rechten die hij aan de dwingende bepalingen van de richtlijn ontleent. De richtlijn verzet zich er evenwel niet tegen dat hij met de nieuwe ondernemer een wijziging van de arbeidsverhouding overeenkomt, voorzover het nationale recht een dergelijke wijziging toestaat in andere gevallen dan dat van overgang van een onderneming (arrest Daddy's Dance Hall, reeds aangehaald, punt 18).
- 44 In een context als die van het hoofdgeding houdt de wijziging van de arbeidsverhouding echter wel verband met de overgang. Uit de stukken blijkt immers dat SBU eenvoudigweg de aan de werknemers van Redwood College aangeboden voorwaarden voor vervroegd pensioen op één lijn heeft willen brengen met de tot dan toe voor haar overige werknemers geldende voorwaarden, en in die omstandigheden moet een wijziging in de arbeidsverhouding worden beschouwd als verband houdend met de overgang. Dat in het hoofdgeding een dergelijke situatie aan de orde is, wordt bevestigd door de omstandigheid dat SBU de werknemers van Redwood College onmiddellijk na de overgang een arbeids-overeenkomst op haar voorwaarden heeft voorgelegd, die overigens door Martin e.a. is geweigerd. Het enkele feit dat Martin e.a. zich hebben aangesloten bij de pensioenregeling voor het hoger onderwijs doet er niet toe: dit betreft immers hun pensioenrechten in eigenlijke zin, waarvoor in artikel 3, lid 3, van de richtlijn een aparte regeling is getroffen, en niet de voorwaarden voor vervroegd pensioen.

- 45 Aangezien de overgang van onderneming dus wel degelijk de reden is van de verslechtering van de aan de werknemers van deze instelling aangeboden voorwaarden voor vervroegd pensioen, is de eventuele instemming van enkele werknemers met die wijziging dus in beginsel niet geldig.
- 46 Alvorens over een dergelijke zaak te beslissen, moet de rechter ten gronde echter nagaan wat het effect is van een bijzondere omstandigheid. Zoals in de punten 8 en volgende van dit arrest is opgemerkt, is artikel 46 van de GWC-arbeidsvoorwaarden namelijk een uitvloeisel van een collectieve overeenkomst. Artikel 3, lid 2, van de richtlijn verplicht de verkrijger weliswaar de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate te handhaven als deze voorwaarden in deze overeenkomst waren vastgesteld voor de vervreemder, doch slechts tot het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een nieuwe collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast, dan wel, indien de betrokken lidstaat zulks heeft bepaald, voor een kortere periode, mits niet korter dan één jaar.
- 47 Voor het hoofdgeding betekent dit dus dat, indien op het tijdstip waarop werknemers van Redwood College vervroegde pensionering accepteren op andere voorwaarden dan die van artikel 46 van de GWC-arbeidsvoorwaarden, de rechtsgevolgen van de collectieve overeenkomst waarop deze bepaling berust, ingevolge het nationale recht jegens hen rechtens zijn uitgewerkt, zij de rechten verliezen die zij aan die bepaling konden ontleen.
- 48 Derhalve moet op de vierde vraag worden geantwoord dat artikel 3 van de richtlijn eraan in de weg staat dat de verkrijger de werknemers van een overgegangene instelling minder gunstige voorwaarden aanbiedt dan de voorwaarden die de vervreemder ter zake van vervroegd pensioen op hen toepaste en dat die werknemers die voorwaarden aanvaarden, wanneer deze voorwaarden eenvoudig op één lijn worden gebracht met de op het tijdstip van de overgang voor de overige werknemers van de verkrijger geldende voorwaarden, behalve wanneer de voorheen door de vervreemder gehanteerde gunstiger voorwaarden berustten op een collectieve overeenkomst die rechtens niet meer van toepassing is op de werknemers van de overgegangene instelling, gelet op de in artikel 3, lid 2, gestelde voorwaarden.

De vijfde tot en met de achtste vraag

- 49 Gelet op het antwoord op de vierde vraag behoeven de vijfde, de zesde, de zevende en de achtste vraag niet te worden beantwoord.

De negende vraag

- 50 Met zijn negende vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen, welke consequenties in een situatie waarin artikel 3 van de richtlijn de verkrijger verbiedt om de werknemers van de overgegangene instelling een minder gunstig vervroegd pensioen aan te bieden dan waarop zij in het kader van hun arbeidsovereenkomst met de vervreemder recht hadden, voor werknemers die dit minder gunstige vervroegd pensioen niettemin hebben geaccepteerd, aan die acceptatie zijn verbonden.
- 51 Zoals uit punt 39 van dit arrest volgt, is in die situatie een voorschrift van openbare orde overtreden. In omstandigheden als die van het hoofdgeding moet worden aangenomen dat die regel is overtreden op instigatie van de werkgever, aangezien hij de voorwaarden voor het vervroegd pensioen heeft voorgesteld en hij het vervroegd pensioen steeds kon weigeren, en de werknemers die met vervroegd pensioen wilden gaan, geen andere keus hadden dan zijn voorwaarden te aanvaarden.
- 52 Het is dus aan de verkrijger om de consequenties van zijn handelwijze op te vangen door aan zijn voormalige werknemers de nodige compensatie te verschaffen om te komen tot de hun rechtens toekomstige voorwaarden voor vervroegd pensioen.

- 53 Dat de werkgever de mogelijkheid had om aan de betrokken werknemers in het geheel geen vervroegd pensioen toe te kennen, doet hieraan niet af. Het is immers aan de werkgever om op het ogenblik dat hij de beslissing neemt om al dan niet vervroegd pensioen toe te kennen, zowel het ermee gemoeide economisch belang als de wettelijke of contractuele verplichtingen ervan in te schatten. Wanneer de beslissing om vervroegd pensioen toe te kennen eenmaal is genomen, moet deze vervolgens onder de juridisch vereiste voorwaarden worden uitgevoerd.
- 54 Derhalve moet op de negende vraag worden geantwoord dat, wanneer de verkrijger in strijd met de bij artikel 3 van de richtlijn gestelde verplichtingen van openbare orde aan werknemers van de overgegangene instelling een minder gunstig vervroegd pensioen heeft aangeboden dan waarop zij in het kader van hun arbeidsovereenkomst met de vervreemder recht hadden en zij dit vervroegd pensioen hebben geaccepteerd, het aan de verkrijger is om de nodige compensatie te verlenen om te komen tot de voorwaarden voor vervroegd pensioen die in de arbeidsverhouding met de vervreemder golden.

Kosten

- 55 De kosten door de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE (Zesde kamer),

uitspraak doende op de door het Employment Tribunal, Croydon (Verenigd Koninkrijk) bij beschikking van 5 januari 2001 gestelde vragen, verklaart voor recht:

- 1) Rechten die verbonden zijn aan ontslag of vervroegd pensioen in overleg met de werkgever, vallen onder het begrip „rechten en verplichtingen” in artikel 3, lid 1, 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.

- 2) Vervroegde pensioenen, alsmede uitkeringen die bedoeld zijn om de voorwaarden van een vervroegde pensionering te verbeteren, die in geval van een tussen werknemer en werkgever overeengekomen vervroegd pensioen worden uitbetaald aan werknemers vanaf een bepaalde leeftijd, zoals de in het hoofdgeding aan de orde zijnde uitkeringen, zijn geen ouderdomsuitkeringen, invaliditeitsuitkeringen of uitkeringen aan nagelaten betrekkingen uit hoofde van voor één of meer bedrijfstakken geldende aanvullende stelsels van sociale voorzieningen zoals bedoeld in artikel 3, lid 3, van richtlijn 77/187.

Artikel 3 van deze richtlijn moet aldus worden uitgelegd dat aan de toekenning van een dergelijk vervroegd pensioen verbonden verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst, een arbeidsverhouding of een collectieve overeenkomst waardoor de vervreemder ten aanzien van de betrokken werknemers is gebonden, op de verkrijger overgaan onder de

voorwaarden en binnen de grenzen van dat artikel, ongeacht of die verplichtingen hun oorsprong vinden in handelingen van de overheid of door dergelijke handelingen worden geïmplementeerd en ongeacht de daartoe vastgestelde praktische uitvoeringsregels.

- 3) Artikel 3 van richtlijn 77/187 staat eraan in de weg dat de verkrijger de werknemers van een overgegangene instelling minder gunstige voorwaarden aanbiedt dan de voorwaarden die de vervreemder ter zake van vervroegd pensioen op hen toepaste, en dat die werknemers die voorwaarden aanvaarden, wanneer deze voorwaarden eenvoudig op één lijn worden gebracht met de op het tijdstip van de overgang voor de overige werknemers van de verkrijger geldende voorwaarden, behalve wanneer de voorheen door de vervreemder gehanteerde gunstiger voorwaarden berustten op een collectieve overeenkomst die rechtens niet meer van toepassing is op de werknemers van de overgegangene instelling, gelet op de in artikel 3, lid 2, gestelde voorwaarden.

- 4) Wanneer de verkrijger in strijd met de bij artikel 3 van richtlijn 77/187 gestelde verplichtingen van openbare orde aan werknemers van de overgegangene instelling een minder gunstig vervroegd pensioen heeft aangeboden dan waarop zij in het kader van hun arbeidsovereenkomst met de vervreemder recht hadden en zij dit vervroegd pensioen hebben geaccepteerd, is het aan de verkrijger om de nodige compensatie te verlenen om te komen tot de voorwaarden voor vervroegd pensioen die in de arbeidsverhouding met de vervreemder golden.

Puissochet

Schintgen

Gulmann

Macken

Cunha Rodrigues

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 6 november 2003.

De griffier

De president

R. Grass

V. Skouris