

WERHOF

ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

9 maart 2006 ^{*}

In zaak C-499/04,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Duitsland) bij beslissing van 8 oktober 2004, ingekomen bij het Hof op 2 december 2004, in de procedure

Hans Werhof

tegen

Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Derde kamer),

samengesteld als volgt: A. Rosas, kamerpresident, J. Malenovský (rapporteur), J.-P. Puissochet, S. von Bahr en U. Löhmus, rechters,

^{*} Procestaal: Duits.

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 12 oktober 2005,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

- H. Werhof, vertegenwoordigd door R. Buschmann, Assessor,
- Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, vertegenwoordigd door A. Löffler, Rechtsanwalt,
- de Duitse regering, vertegenwoordigd door C. Schulze-Bahr als gemachtigde,
- de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door G. Rozet en F. Hoffmeister als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 15 november 2005,

het navolgende

Arrest

- ¹ Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van 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 (PB L 61, blz. 26; hierna: „richtlijn”).

- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen H. Werhof (hierna: „verzoeker”) en Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (hierna: „verweerster”) ter zake van de toepassing van een collectieve overeenkomst.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsrecht

- 3 Artikel 3 van de richtlijn bepaalt:

„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.

[...]

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.”

- 4 Deze bepalingen zijn in grote lijnen gehandhaafd na de wijziging bij richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 tot wijziging van richtlijn 77/187 (PB L 201, blz. 88), waarvan de omzettingstermijn op 17 juli 2001 verstreek.

Nationaal recht

- 5 Artikel 3 van de richtlijn is in Duits recht omgezet bij § 613a, lid 1, van het Duitse burgerlijk wetboek (Bürgerliches Gesetzbuch; hierna: „BGB”), waarvan de eerste en de tweede zin als volgt luiden:

„Wanneer een onderneming of een onderdeel daarvan bij rechtshandeling overgaat op een andere eigenaar, treedt deze in de rechten en verplichtingen voortvloeiend uit de ten tijde van de overgang bestaande arbeidsverhoudingen. Voor zover deze rechten en verplichtingen worden beheerst door bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst of door een ondernemingsovereenkomst, gaan zij deel uitmaken van de arbeidsverhouding tussen de nieuwe eigenaar en de werknemer en mogen zij niet eerder dan een jaar na de datum van overgang ten nadele van de werknemer worden gewijzigd.”

Het hoofdgeding en de prejudiciële vragen

- 6 Verzoeker is per 1 april 1985 aangeworven door de vennootschap DUEWAG AG. Volgens de arbeidsovereenkomst waren op de arbeidsverhouding de bepalingen van de algemene collectieve overeenkomst en het geldende loonakkoord voor de staalverwerkende, metaalverwerkende en elektronische industrie van Nordrhein-Westfalen van toepassing.
- 7 Deze overeenkomst was gesloten tussen het Arbeitgeberverband der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalens (hierna: „AGV”) en de Industriegewerkschaft Metall (hierna: „IG Metall”). Ten tijde van de aanwerving was de vennootschap DUEWAG AG lid van het AGV.
- 8 Op 1 april 1999 is deze vennootschap omgezet in Siemens DUEWAG GmbH. Deze heeft op 1 oktober 1999 een deel van haar onderneming, waarin verzoeker werkte, overgedragen aan verweerster. Verweerster is niet aangesloten bij een werkgeversorganisatie die CAO's sluit.
- 9 Bij ondernemingsovereenkomst van 2 augustus 2001 is verweerster met de ondernemingsraad een rooster overeengekomen voor de inschaling van werknemers op basis van de bepalingen van voormelde collectieve overeenkomst. Op 13 augustus 2001 heeft verweerster nog een ondernemingsovereenkomst gesloten welke voorzag in een eenmalige uitkering van salaris.
- 10 Bij brief van dezelfde datum heeft verzoeker verklaard dat hij tegen betaling van deze eenmalige uitkering tegenover verweerster onherroepelijk afzag van alle eventueel bestaande individuele aanspraken uit loonsverhogingen krachtens een collectieve overeenkomst over het tijdvak vóór de inwerkingtreding van deze overeenkomst. Op 29 augustus 2001 heeft verweerster met verzoeker een

aanvullende overeenkomst bij de arbeidsovereenkomst gesloten, op grond waarvan verzoeker een basissalaris volgens looncategorie 8 en een prestatietoelage zou ontvangen.

- 11 Op 23 mei 2002 hebben IG Metall en AGV een nieuwe collectieve overeenkomst gesloten voor de metaalverwerkende en elektronische industrie van Nordrhein-Westfalen, die per 1 juni 2003 onder meer voorzag in een loonsverhoging van 2,6 %.
- 12 Verzoeker heeft beroep ingesteld bij het Arbeitsgericht Wuppertal teneinde verweerster te doen veroordelen tot betaling per 1 juni 2003 van het verschil tussen zijn basisloon en het in de collectieve overeenkomst van 23 mei 2002 vastgestelde bedrag alsmede de aanvullende uitkering waarin die overeenkomst voorzag. Deze vordering is bij beslissing van 7 januari 2004 afgewezen.
- 13 Verzoeker heeft hoger beroep ingesteld bij het Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Deze rechter oordeelt dat volgens vaste rechtspraak van het Bundesarbeitsgericht de vorderingen van verzoeker niet kunnen worden gebaseerd op § 613a, lid 1, BGB. Omdat het Landesarbeitsgericht Düsseldorf evenwel betwijfelt of deze rechtspraak verenigbaar is met artikel 3, lid 1, van richtlijn 98/50, heeft het besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen voor te leggen:

„1) Is het verenigbaar met artikel 3, lid 1, van richtlijn 98/50 [...] tot wijziging van richtlijn 77/187 [...] wanneer de niet aan een CAO gebonden verkrijger van een onderneming op zodanige wijze gebonden is aan een tussen de aan een CAO gebonden vervreemder van een onderneming en de werknemer gesloten

overeenkomst volgens welke de geldende collectieve loonovereenkomsten toepasselijk zijn die de vervreemder van de onderneming binden, dat de op het moment van de overgang van de onderneming geldende collectieve overeenkomst toepasselijk is, maar niet later in werking tredende collectieve loonovereenkomsten?

2) Indien het antwoord op deze vraag ontkennend luidt:

Is het verenigbaar met artikel 3, lid 1, van richtlijn 98/50 wanneer de niet aan een CAO gebonden verkrijger van een onderneming slechts gebonden is aan na het tijdstip van de overgang van de onderneming in werking getreden collectieve overeenkomsten zolang de vervreemder van een onderneming daaraan gebonden is?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Inleidende opmerking

- 14 Vooraf moet worden vastgesteld dat de verwijzende rechter vragen stelt over de uitlegging van artikel 3, lid 1, van de richtlijn, zoals gewijzigd bij richtlijn 98/50.
- 15 Het hoofdgeding heeft betrekking op de rechtsgevolgen van de overgang van een deel van een onderneming op 1 oktober 1999, dat wil zeggen op een datum waarop de termijn voor omzetting van richtlijn 98/50 nog niet was verstreken (zie onder meer arrest van 11 november 2004, Delahaye, C-425/02, Jurispr. blz. I-10823, punt 28).

- 16 Het is dus niet nodig om in het kader van de prejudiciële vragen stil te staan bij de uitlegging van de richtlijn, zoals gewijzigd bij richtlijn 98/50.

De eerste vraag

- 17 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of in geval van overgang van een onderneming, waarbij sprake is van een arbeidsovereenkomst die verwijst naar een collectieve overeenkomst waarbij de vervreemder maar niet de verkrijger partij is, artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger niet gebonden is aan collectieve overeenkomsten die tot stand komen na die welke van kracht was op het moment van deze overgang.

Bij het Hof ingediende opmerkingen

- 18 Volgens verzoeker volgt uit de rechtspraak van het Hof dat wanneer een individuele arbeidsovereenkomst een clause bevat die verwijst naar in een bepaalde bedrijfstak gesloten collectieve overeenkomsten, deze clause dwingend een „dynamisch” karakter heeft en overeenkomstig artikel 3, lid 1, van de richtlijn verwijst naar de collectieve overeenkomsten die zijn gesloten na de datum van overgang van de onderneming (zie onder meer arresten van 14 september 2000, Collino en Chiappero, C-343/98, Jurispr. blz. I-6659, punt 53, en 6 november 2003, Martin e.a., C-4/01, Jurispr. blz. I-12859, punten 29, 48 en 54). Een dergelijke uitlegging van de richtlijn vloeit voorts voort uit de strekking van deze laatste, te weten de bescherming van werknemers wanneer de onderneming van eigenaar wisselt en met name de verzekering van hun aanspraken.

- 19 Verweerster en de Duitse regering betogen daarentegen dat alleen de collectieve overeenkomst van toepassing is die gold op het moment van overgang. In het tegenovergestelde geval, dat wil zeggen wanneer na de overgang in werking getreden collectieve overeenkomsten van toepassing waren op werkgevers die niet aan de onderhandelingen hebben deelgenomen, zou er sprake zijn van een belemmering van de contractvrijheid van de werkgever, die gelijk zou staan aan onteigening. Bovendien moet rekening worden gehouden met het beginsel van vrijheid van vereniging, dat voor een werkgever het recht omvat om geen lid te zijn van een vereniging of beroepsorganisatie. Tot slot kan uit het doel van de richtlijn en uit de bewoordingen van artikel 3, lid 1, daarvan worden afgeleid dat alleen de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst, op de verkrijger overgaan.
- 20 De Commissie van de Europese Gemeenschappen betoogt dat artikel 3, lid 2, van de richtlijn, dat de handhaving beoogt van de in collectieve overeenkomsten vastgelegde rechten van de werknemer en de werkgever verplicht om de bij een collectieve overeenkomst geregelde arbeidsverhouding voort te zetten, twee voorschriften bevat die in casu van toepassing zijn.
- 21 In de eerste plaats duurt volgens de „gelijkstellingsclausule”, als gevolg waarvan door de vervreemder gesloten collectieve overeenkomsten van toepassing zijn op de arbeidsovereenkomst, de verplichting van de verkrijger om het vóór de overgang in de individuele overeenkomst vastgelegde loon alsmede de toen in de collectieve overeenkomst voorziene aanvullende uitkeringen te blijven betalen, slechts „tot het tijdstip waarop [deze] overeenkomst wordt beëindigd of afloopt”. Volgens de Commissie heeft de nieuwe, op 23 mei 2002 per 1 juni 2003 gesloten collectieve overeenkomst de collectieve overeenkomst vervangen waaraan de verkrijger krachtens de overgang gebonden was, zodat deze vanaf 1 juni 2003 niet meer aan de oude overeenkomst gebonden was.
- 22 In de tweede plaats is de in artikel 3, lid 2, tweede alinea, van de richtlijn voorziene mogelijkheid, het tijdvak te beperken waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd, bij § 613a, lid 1, tweede zin, BGB in Duits recht omgezet, zodat verweerster ook het recht had om zich na een periode van één jaar na de overgang te onttrekken aan haar verplichting de collectieve overeenkomst in acht te nemen vóórdat deze laatste verstreek.

Beantwoording door het Hof

- 23 Om te beginnen zij in het algemeen in herinnering gebracht dat een overeenkomst wordt gekenmerkt door het beginsel van de wilsautonomie, volgens hetwelk partijen met name vrij zijn om wederzijds verplichtingen aan te gaan. In een situatie als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, waarin verweerster geen lid is van een werkgeversorganisatie en niet gebonden is aan een collectieve arbeidsovereenkomst, zijn ingevolge dat beginsel de uit een collectieve overeenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen dus in beginsel niet op haar van toepassing. Anders zou, zoals de advocaat-generaal in punt 52 van zijn conclusie heeft opgemerkt, sprake zijn van schending van het beginsel dat overeenkomsten geen verplichtingen kunnen opleggen aan derden.
- 24 In de context van de overgang van een onderneming en de gevolgen daarvan voor de arbeidsverhoudingen zou een onvoorwaardelijke toepassing van voormeld beginsel evenwel nadelig kunnen uitvallen voor de rechten die de werknemer ontleent aan zijn arbeidsovereenkomst en aan de collectieve overeenkomst waarbij de werkgever die de onderneming vervreemdt partij is, maar niet de werkgever die de onderneming verkrijgt. Daarom heeft de communautaire wetgever de werknemers bij de overgang van een onderneming een bijzondere bescherming willen verzekeren die deze verslechtering die uit de toepassing van dit beginsel zou kunnen voortvloeien, dient te voorkomen.
- 25 Bovendien volgt uit de rechtspraak van het Hof dat de richtlijn beoogt te verzekeren, dat de werknemers bij een overgang van de onderneming hun rechten behouden en op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever kunnen blijven (zie onder meer arresten van 10 februari 1988, *Daddy's Dance Hall*, 324/86, Jurispr. blz. 739, punt 9; 25 juli 1991, *d'Urso e.a.*, C-362/89, Jurispr. blz. I-4105, punt 9, en 12 november 1998, *Europièces*, C-399/96, Jurispr. blz. I-6965, punt 37).
- 26 Het is eveneens vaste rechtspraak dat de bepalingen van een richtlijn als dwingend moeten worden beschouwd in die zin dat er niet van mag worden afgeweken in een

voor de werknemers ongunstige zin (zie arrest Martin e.a., reeds aangehaald, punt 39). De arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen die op het tijdstip van de overgang van de onderneming tussen de vervreemder en de werknemers van de over te dragen onderneming bestaan, gaan derhalve door het enkele feit van de overgang van rechtswege over op de vervreemder (zie in die zin arrest d'Urso e.a., reeds aangehaald, punt 20, en arrest van 14 november 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94, Jurispr. blz. I-5927, punt 18).

- 27 In casu verwees de arbeidsovereenkomst van verzoeker in het hoofdgeding met betrekking tot het loon naar een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze clausule van de arbeidsovereenkomst wordt beoogd in artikel 3, lid 1, van de richtlijn. Krachtens deze richtlijn gaan dus de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit een collectieve overeenkomst waarnaar de arbeidsovereenkomst verwijst, van rechtswege over op de nieuwe eigenaar, zelfs wanneer deze, zoals in het hoofdgeding, geen partij is bij een collectieve overeenkomst. De rechten en verplichtingen uit een collectieve overeenkomst blijven de nieuwe eigenaar dus binden na de overgang van de onderneming.
- 28 Voor de uitlegging van artikel 3, lid 1, van de richtlijn kan een clausule die verwijst naar een collectieve overeenkomst niet worden geacht een grotere reikwijdte te hebben dan de overeenkomst waarnaar zij verwijst. Bijgevolg moet rekening worden gehouden met artikel 3, lid 2, van de richtlijn, dat beperkingen aanbrengt op het beginsel dat de collectieve overeenkomst waarnaar de arbeidsovereenkomst verwijst toepasselijk is.
- 29 In de eerste plaats blijven de in deze overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden slechts gehandhaafd tot het tijdstip waarop deze wordt beëindigd of afloopt of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast. Uit de bewoordingen van de richtlijn volgt dus geenszins dat de communautaire wetgever de verkrijger heeft willen binden aan andere collectieve overeenkomsten dan die welke van kracht was op het tijdstip van de overgang en hem bijgevolg heeft willen verplichten de arbeidsvoorwaarden naderhand te wijzigen door de toepassing van een nieuwe, na de overgang gesloten overeenkomst. Een en ander is bovendien

in overeenstemming met het doel van de richtlijn, die enkel ertoe strekt de op de dag van overgang bestaande rechten en verplichtingen van de werknemers te handhaven. Daarentegen beoogt de richtlijn niet de bescherming van loutere verwachtingen en derhalve hypothetische voordelen ten gevolge van toekomstige ontwikkelingen van collectieve overeenkomsten.

- 30 In de tweede plaats mogen de lidstaten het tijdvak waarin de uit de collectieve overeenkomst voortvloeiende arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan een jaar. Deze laatste beperking is in zekere zin subsidiair, omdat zij toepassing kan vinden wanneer geen van voornoemde situaties, te weten de beëindiging of afloop van de bestaande collectieve overeenkomst dan wel de inwerkingtreding of toepassing van een nieuwe collectieve overeenkomst, zich voordoet binnen een termijn van een jaar na de overgang.
- 31 Bovendien mag, hoewel overeenkomstig het doel van de richtlijn de belangen van de door de overgang geraakte werknemers moeten worden beschermd, niet voorbij worden gegaan aan de rechten van de verkrijger, die de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt.
- 32 In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof bij de uitlegging van de bepalingen van de richtlijn rekening moet worden gehouden met het beginsel van de eenheid van de communautaire rechtsorde, volgens hetwelk het afgeleide gemeenschapsrecht wordt uitgelegd in overeenstemming met de algemene beginselen van gemeenschapsrecht (zie in die zin arrest van 1 april 2004, Borgmann, C-1/02, Jurispr. blz. I-3219, punt 30).
- 33 De vrijheid van vereniging, welke ook het recht omvat om zich niet aan te sluiten bij een vakvereniging (zie in die zin EHRM, arresten Sigurjónsson v. IJsland van 30 juni 1993, série A, nr. 264, § 35, en Gustafsson v. Zweden van 25 april 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, blz. 637, § 45), is neergelegd in artikel 11 van het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Verdrag tot Bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en maakt deel uit van de grondrechten

die volgens vaste rechtspraak van het Hof in de communautaire rechtsorde bescherming genieten (arrest van 15 december 1995, Bosman, C-415/93, Jurispr. blz. I-4921, punt 79), zoals blijkt uit artikel 6, lid 2, EU (zie arrest van 6 maart 2001, Connolly/Commissie, C-274/99 P, Jurispr. blz. I-1611).

- 34 Indien aan de in punt 18 van dit arrest genoemde contractuele verwijzingsclausule de door verzoeker voorgestane „dynamische” uitlegging werd gegeven, zou zulks betekenen dat toekomstige collectieve overeenkomsten van toepassing zijn op de verkrijger die geen partij is bij de collectieve overeenkomst en dat zijn fundamentele recht om zich niet te verenigen zou kunnen worden aangetast.
- 35 Daarentegen kan met de door verweerster in het hoofdgeding en de Duitse regering voorgestane „statische” uitlegging van genoemde clausule worden voorkomen dat de verkrijger van de onderneming, die geen partij is bij de collectieve overeenkomst, gebonden is aan toekomstige ontwikkelingen daarvan. Zijn recht zich niet te verenigen wordt daarmee ten volle gewaarborgd.
- 36 Derhalve kan verzoeker niet betogen dat een clausule in een individuele arbeids-overeenkomst die verwijst naar in een bepaalde sector gesloten collectieve overeenkomsten, noodzakelijkerwijze een „dynamisch” karakter heeft en op grond van artikel 3, lid 1, van de richtlijn verwijst naar collectieve overeenkomsten die na de datum van overgang van de onderneming worden gesloten.
- 37 Op grond van het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat wanneer een arbeidsovereenkomst verwijst naar een collectieve overeenkomst die de vervreemder bindt, de verkrijger die geen partij is bij een dergelijke overeenkomst niet gebonden is aan collectieve overeenkomsten die tot stand komen na die welke van kracht was op het moment van de overgang van de onderneming.

De tweede vraag

- 38 Gezien het antwoord op de eerste vraag, behoeft de tweede vraag geen beantwoording.

Kosten

- 39 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. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Derde kamer) verklaart voor recht:

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, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat wanneer een arbeidsovereenkomst verwijst naar een collectieve overeenkomst die de vervreemder bindt, de verkrijger die geen partij is bij een dergelijke overeenkomst niet gebonden is aan collectieve overeenkomsten die tot stand komen na die welke van kracht was op het moment van de overgang van de onderneming.

ondertekeningen