

RECHTSPRAAK

Juuri

Kern

Conclusie van Advocaat-Generaal D. Ruiz-Jarabo Colomer

Feiten

Op 5 april 1994 kwam Juuri in dienst bij Rautaruukki Oyj (hierna: “vervreemdster”) in Hämeenlinna (Finland), als medewerkster in het personeelsrestaurant. Alhoewel Juuri werkzaam was in het restaurant, was de collectieve arbeidsovereenkomst voor de metaalsector op haar van toepassing, die liep tot 31 januari 2003, maar steeds stilzwijgend met een jaar werd verlengd, behoudens indien zij binnen de termijn van twee maanden voor de afloopdatum door een der partijen zou worden opgezegd. Tot een opzegging hoefde het echter niet te komen, want op 12 december 2002 werd een nieuwe cao voor de sector gesloten, die op 1 februari 2003 inging. Op die dag droeg vervreemdster, nadat de oude cao was verlopen, het restaurant over aan Amica Ravintolat Oy (hierna: “verkrijgster”). Na de overgang verrichtten de werknemers hun werkzaamheden in dienst van verkrijgster, maar nu onder een nieuwe cao, namelijk die voor de horeca.

Volgens Juuri, die het niet eens was met de toepassing van de horeca-cao op haar dienstverhouding, viel zij onder de metaal-cao. De werkneemster stelt dat zij er door de omzetting naar de nieuwe regeling 300 EUR per maand in loon op achteruit is gegaan en bovendien verplicht werd in andere vestigingen te gaan werken. Vervreemdster heeft op haar beurt erkend dat de nieuwe overeenkomst tot een aantal wijzigingen voor Juuri leidde, waaronder het verrichten van werkzaamheden in andere vestigingen, ook al was het slechts tijdelijk, en een terugval in loon van 100 EUR per maand als gevolg van een evenredige arbeidstijdverkorting.

Op grond van die wijzigingen in de tot dan toe geldende regeling van haar arbeidsverhouding besloot Juuri haar overeenkomst op 19 februari 2003 te verbreken. Met een beroep op de Finse arbeidswetgeving vorderde zij bij de rechter een vergoeding van verkrijgster voor vakantiegeld over de opzeggingstermijn en een vergoeding gelijk aan veertien maanden loon wegens onrechtmatig ontslag. De vorderingen van Juuri zijn in eerste en tweede aanleg afgewezen. Juuri heeft echter cassatie ingesteld bij de Korkein oikeus, die het Hof nu vraagt om uitlegging van richtlijn 2001/23/EG.

Prejudiciële vragen:

“1) Moet artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 van de Raad aldus worden uitgelegd dat de lidstaat in zijn wetgeving moet waarborgen dat, indien een werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst beëindigt vanwege aanzienlijk verslechterde arbeidsvoorwaarden ten gevolge van een overgang van een onderneming, de werknemer op dezelfde manier recht heeft op een financiële vergoeding van de werkgever als wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst op onrechtmatige wijze heeft beëindigd, daarbij in aanmerking nemend dat de werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan de vervreemder was gebonden en die de werknemer betere arbeidsvoorwaarden garandeerde, slechts heeft gehandhaafd tot het verstrijken daarvan, zoals wordt toegestaan door artikel 3, lid 3, van de richtlijn, en daardoor de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden heeft veroorzaakt?

2) Indien de verantwoordelijkheid van de werkgever zich niet zo ver uitstrekt als beschreven in vraag 1, dient deze dan niettemin aldus te worden opgevat, dat bijvoorbeeld het loon en de andere voordelen over de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn moeten worden vergoed?”

Conclusie A-G

Schending artikel 3 lid 3

De A-G behandelt eerst de vraag of sprake is van handelen in strijd met artikel 3 lid 3 indien het einde van de cao-looptijd samenvalt met datum overgang van onderneming. De nationale rechter dient te beoordelen of de opeenvolging van overeenkomsten, het tijdsverloop en de informatie die aan de werknemers is verstrekt, het aannemelijk maken dat de vervreemdster en de verkrijgster zich schuldig hebben gemaakt aan ontduiking van de wet en bijgevolg de regels hebben overtreden die wijziging van de arbeidsvoorwaarden bij de overgang van de onderneming verbieden. Indien de Korkein oikeus (rechter in cassatie) op grond van de feitelijke en juridische gegevens waarover hij beschikt, zou vaststellen dat er sprake is geweest van wetsontduiking, zou in strijd met artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 zijn gehandeld. De niet-inachtneming van deze bepaling noopt tot een restrictievere lezing van artikel 4, lid 2, van deze richtlijn. Onder die omstandigheden zou de werkgever de inbreuk opzettelijk hebben gepleegd en zou de verzwaring van zijn verantwoordelijkheid gerechtvaardigd zijn.

Op grond hiervan en in antwoord op de eerste prejudiciële vraag is de A-G van oordeel dat artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 zich ertegen verzet dat de bij een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden hun geldigheid verliezen op het tijdstip waarop deze overeenkomst afloopt, wanneer de overgang van de onderneming samenvalt met het einde van de looptijd van die overeenkomst en de vervreemder en de verkrijger in strijd met doel en strekking van de wet hebben gehandeld. Het is aan de nationale rechter om vast te stellen of de wet is ontdoken door de datum van de overdracht te laten samenvallen met de afloopdatum van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Uitleg artikel 4 lid 2

De A-G komt vervolgens toe aan de uitleg van artikel 4 lid 2 van de Richtlijn. Het heeft er alle

schijn van dat het Hof van Justitie EG, al is het niet expliciet, voor een subjectieve invulling van de woorden “aanmerkelijke wijziging” heeft gekozen en mede de feitelijke en juridische omstandigheden van de werknemer in aanmerking neemt op het ogenblik waarop hij met een beroep op artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 zijn overeenkomst beëindigt. De nationale rechter dient die omstandigheden te waarderen aan de hand van de in de arresten Meckx en Delahaye verschaft criteria. Wanneer deze op de zaak Juuri worden toegepast blijkt dat haar beloningen naar evenredigheid van haar - kortere - arbeidstijd zijn verlaagd. Bovendien kan de overgang op de nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst tot andere wijzigingen in de arbeidsregeling hebben geleid, die in het hoofdgeding zouden moeten worden aangevoerd, want mede aan de hand van deze aanvullende elementen zou de precieze aard van de wijzigingen waarmee de werkneemster is geconfronteerd kunnen worden vastgesteld. Hierbij dient mede in aanmerking te worden genomen dat Juuri nu en dan haar werkzaamheden ook elders zou moeten verrichten. De nationale rechter heeft tot taak te beoordelen of al deze factoren in de juridische en economische context van Juuri een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsovereenkomst betekenen.

Vervolgens overweegt de A-G het volgende. Een beëindiging van de arbeidsovereenkomst gebaseerd op de voldoening aan artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 dient anders te worden beoordeeld dan een beëindiging als gevolg van een niet-voldoening aan deze bepaling. Er is een verschil in de handelwijze van de werkgever dat, afhankelijk van de omstandigheden, aanleiding zou moeten geven tot een genuanceerde uitlegging van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23. Dit vloeit voort uit de rechtspraak van het Hof, die van de nationale rechter een niveau van procedurele en materiële bescherming verlangt dat in overeenstemming is met de beginselen van doelmatigheid en evenredigheid, zelfs op gebieden waarvoor minimumharmonisatie geldt. Wanneer derhalve artikel 3 door de verkrijger in acht is genomen bij de overgang, maar de arbeidsovereenkomst wordt verbroken krachtens artikel 4, lid 2, zijn de algemene regels van de nationale arbeidswetgeving van toepassing op de verantwoordelijkheid. In het omgekeerde geval verplicht artikel 4, lid 2, ook al legt het geen afzonderlijke schadevergoedingsregeling op, de lidstaat mijns inziens, ook vanuit zijn interne recht, tot een specifieke aanpak.

Op de tweede prejudiciële vraag dient gezien het voorgaande te worden geantwoord, dat artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23/EG als een bepaling ter toerekening van de aansprakelijkheid dient te worden uitgelegd. De communautaire rechtsorde vereist echter dat er met betrekking tot die aansprakelijkheid gradaties worden gehanteerd, afhankelijk van de al dan niet inachtneming van artikel 3 van richtlijn 2001/23. Daartoe dient de nationale rechter de in zijn rechtsorde voorziene verzachtende of verzwarende criteria toe te passen.

Conclusie A-G:

1) 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, verzet zich ertegen dat de bij een collectieve overeenkomst vastgelegde

arbeidsvoorwaarden hun geldigheid verliezen op het tijdstip waarop deze overeenkomst afloopt, wanneer de overgang van de onderneming samenvalt met het einde van de looptijd van die overeenkomst en de vervreemder en de verkrijger in strijd met doel en strekking van de wet handelen. Het is aan de nationale rechter om vast te stellen of de wet is ontdoken door de datum van de overdracht te laten samenvallen met de afloopdatum van de collectieve arbeidsovereenkomst.

2) Artikel 4, lid 2, van eerdergenoemde richtlijn 2001/23 dient uitsluitend als een bepaling ter toerekening van de aansprakelijkheid te worden uitgelegd. De gemeenschapsrechtsorde vereist echter dat er met betrekking tot die aansprakelijkheid gradaties worden gehanteerd, afhankelijk van de inachtneming van artikel 3 van genoemde richtlijn. De nationale rechter dient daartoe de in zijn interne rechtsorde voorziene verzachtende of verzwarende criteria betreffende de aansprakelijkheid toe te passen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-09-2008

ECLI: ECLI:EU:C:2008:471

Zaaknummer: C396-07

Wetsartikelen: Richtlijn 2001/23/EG, 3 lid 3 en 4 lid 2