

RECHTSPRAAK

Österreichischer Gewerkschaftsbund/Wirtschaftskamm er Österreich – Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen

Nawerkende cao gaat mee over krachtens artikel 3 lid 3 Richtlijn Overgang van onderneming.

Gewerkschaftsbund en de Wirtschaftskammer hebben namens een onderneming die deel uitmaakt van een concern in de luchtvaartsector (hierna: ‘moedermaatschappij’) een collectieve overeenkomst gesloten die van toepassing was op alle luchtvaartmaatschappijen van het concern die niet uitsluitend regionaal vervoer verzorgen (hierna: ‘collectieve overeenkomst van de moedermaatschappij’). De Gewerkschaftsbund en de Wirtschaftskammer sloten ook nog een specifieke collectieve overeenkomst voor een dochteronderneming van het concern (hierna: ‘collectieve overeenkomst van de dochteronderneming’). Om exploitatieverliezen goed te maken besliste de moedermaatschappij op 30 april 2012 haar luchtvaartactiviteiten vanaf 1 juli 2012 bij die dochteronderneming onder te brengen door middel van een overdracht van vestiging, zodat de bij die activiteiten betrokken werknemers zouden vallen onder de voorwaarden van de collectieve overeenkomst van de dochteronderneming, die minder gunstig waren dan de voorwaarden waarin de collectieve overeenkomst van de moedermaatschappij voorzag. In die samenhang beëindigde de Wirtschaftskammer laatstgenoemde overeenkomst met werking vanaf 30 juni 2012, waarna de Gewerkschaftsbund met werking vanaf dezelfde datum de collectieve overeenkomst van de dochteronderneming beëindigde. Na de beëindiging van die overeenkomsten paste de nieuwe werkgever van de overgegangene werknemers, dat wil zeggen de dochteronderneming, eenzijdig ondernemingsrichtsnoeren toe waardoor de arbeidsvoorwaarden en het salaris van die werknemers aanzienlijk verslechterden. Voor de verwijzende rechter stelt de Gewerkschaftsbund dat, aangezien de dochteronderneming niet langer beschikte over een geldende collectieve overeenkomst, overeenkomstig de in § 13 ArbVG vervatte regel inzake de handhaving van de rechtsgevolgen de – eveneens beëindigde – collectieve overeenkomst van de moedermaatschappij van toepassing moest blijven op alle overgegangene werknemers. Het desbetreffende artikel luidt: ‘De rechtsgevolgen van de collectieve overeenkomst blijven na beëindiging ervan voor de arbeidsbetrekkingen die direct

vóór de beëindiging ervan daaronder vielen, gelden totdat voor deze arbeidsbetrekkingen een nieuwe collectieve overeenkomst in werking treedt of met de betrokken werknemers een nieuwe individuele overeenkomst wordt gesloten.’ En lid 4 luidt: ‘Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast. De arbeidsvoorwaarden mogen niet ten nadele van de werknemers door een individuele arbeidsovereenkomst binnen een jaar na de bedrijfsovergang worden ingetrokken of beperkt.’ Naar Oostenrijks recht maken cao-afspraken geen deel uit van de individuele arbeidsovereenkomst. De Wirtschaftskammer is daarentegen van mening dat de verkrijger niet verplicht is een collectieve overeenkomst in acht te nemen die reeds is beëindigd of afgelopen op de datum waarop de onderneming overgaat. Bij overgang van een vestiging kan slechts de collectieve overeenkomst zelf van toepassing blijven op de verkrijger. De verwijzende rechter geeft aan dat de uitkomst van het bij hem aanhangige geding afhangt van het antwoord op de vraag of de handhaving van de rechtsgevolgen van een collectieve overeenkomst na beëindiging ervan, waarin § 13 ArbVG voorziet teneinde het ontbreken van een collectieve overeenkomst te verhelpen en ieder belang weg te nemen dat bij het teweegbrengen van een situatie zonder een dergelijke overeenkomst zou kunnen bestaan, een collectieve overeenkomst in de zin van artikel 3 lid 3 van Richtlijn 2001/23 is. Hij voegt daaraan toe dat de bewering van de Gewerkschaftsbund dat de moedermaatschappij zich schuldig heeft gemaakt aan rechtsmisbruik, pas kan worden beoordeeld nadat is verduidelijkt wat de rechtsgevolgen van de overgang van een vestiging of van de beëindiging van de collectieve overeenkomsten precies zijn.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 lid 3 van Richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat arbeidsvoorwaarden die bij collectieve overeenkomst zijn vastgesteld en naar het recht van een lidstaat, ondanks de beëindiging van die overeenkomst, nawerken ten aanzien van de arbeidsbetrekkingen die direct vóór de beëindiging ervan daaronder vielen, totdat voor deze arbeidsbetrekkingen een nieuwe collectieve overeenkomst in werking treedt of met de betrokken werknemers een nieuwe individuele overeenkomst wordt gesloten, ‘in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden’ in de zin van die bepaling zijn. Artikel 3 lid 3 van Richtlijn 2001/23 beoogt niet een collectieve overeenkomst als zodanig te handhaven, maar wél de ‘arbeidsvoorwaarden’ die daarin zijn vastgelegd. Zoals de advocaat-generaal in punt 41 van zijn conclusie heeft aangegeven, verlangt artikel 3 lid 3 van die richtlijn dat de bij collectieve overeenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd, zonder dat de specifieke oorsprong van de toepassing ervan doorslaggevend is. Bij collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden vallen bijgevolg in beginsel onder artikel 3 lid 3 van Richtlijn 2001/23, ongeacht de techniek die wordt gebruikt om die arbeidsvoorwaarden van toepassing te maken op de betrokkenen. In dit verband is het voldoende dat dergelijke voorwaarden in een collectieve overeenkomst zijn vastgelegd en de vervreemder en de overgegangene werknemers daadwerkelijk binden. Derhalve kunnen bij collectieve overeenkomst vastgestelde arbeidsvoorwaarden niet worden geacht buiten de werkingssfeer van die

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

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 11-09-2014

Zaaknummer: C|328/13