

RECHTSPRAAK

Unionen/Almega Tjänsteförbunden, ISS Facility Services AB

Dienstjaren bij vervreemder tellen mee voor berekening opzegtermijn bij ontslag verkrijger. Verstrijken cao-duur leidt niet tot ander oordeel, nu er geen nieuwe regeling voor de geëxpireerde cao in de plaats is gekomen.

Feiten

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. 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. 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. 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. 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.

Oordeel – dienstjaren vervreemder tellen mee voor berekening opzegtermijn verkrijger

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, C-328/13, ECLI:EU:C:2014:2197 (Österreichischer Gewerkschaftsbund), punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak). 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, C-343/98, ECLI:EU:C:2000:441 (Collino en Chiappero), en 6 september 2011, C-108/10, ECLI:EU:C:2011:542 (Scattolon)). 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, C-108/10, ECLI:EU:C:2011:542 (Scattolon), punt 69 en aldaar aangehaalde rechtspraak). 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. 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, C-108/10, ECLI:EU:C:2011:542 (Scattolon), punt 81), maar ook bij de berekening van de vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst (zie arrest van 14 september 2000, C-343/98, ECLI:EU:C:2000:441 (Collino en Chiappero), punt 53).

Expiratie cao is relevant, maar leidt in casu niet tot ander oordeel

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. 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. 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. 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. 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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 06-04-2017

ECLI: ECLI:EU:C:2017:276

Zaaknummer:

Rechters: A. Borg Barthet, E. Levits en F. Biltgen

Wetsartikelen: 3 Richtlijn 2001/23/EG