

RECHTSPRAAK

Herbesteding van de beveiligingsactiviteiten op Schiphol wordt aangemerkt als een overgang van onderneming waardoor verkrijger de arbeidsvoorwaarden van G4S moet overnemen. De wijze van inroostering wordt niet als een arbeidsvoorwaarde aangemerkt.

Feiten

Schiphol heeft een verplichte openbare aanbestedingsprocedure georganiseerd voor de uitvoering van beveiligingsactiviteiten op Schiphol per december 2020 tot november 2024. Verschillende percelen betreffende de controle van passagiers en handbagage werden herverdeeld en opgesplitst in nieuwe percelen. Als gevolg hiervan zijn werknemers van G4S en I-SEC overgegaan naar bedrijf X. Oud-werknemers van G4S, die nu bij bedrijf X in dienst zijn, hebben problemen ervaren met het rooster. De voorzieningenrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat de heraanbesteding van het perceel niet als overgang van onderneming in de zin van artikel 7:663 BW kan worden gekwalificeerd. De roostersystematiek is geen primaire arbeidsvoorwaarde, waarbij voor wijziging instemming van de werknemer is vereist. Het belang van X weegt zwaarder dan dat van de oud-werknemers van G4S die willen dat de roostersystematiek van G4S ongewijzigd wordt toegepast. CNV komt in hoger beroep.

Oordeel

CNV heeft een spoedeisend belang bij haar vorderingen omdat het voor de oud-werknemers van G4S van belang is om op korte termijn duidelijkheid te hebben over de door bedrijf X ten aanzien van hen toe te passen roostersystematiek. Volgens bedrijf X is CNV niet-ontvankelijk in haar vorderingen. CNV behartigt met het instellen van haar vorderingen in deze procedure volgens haar statutaire doelstelling de belangen van de door X overgenomen oud-werknemers van G4S. De grondslag van de vordering van CNV is immers de verplichting van bedrijf X om de arbeidsvoorwaarden van de oud-werknemers van G4S over te nemen op basis van een overgang van onderneming als bedoeld in artikel 7:662 e.v. BW en/of op basis van artikel 95 van de Cao Particuliere Beveiliging. Bovendien zijn alle oud-werknemers van G4S gebaat bij een rechterlijk oordeel over de door bedrijf X toe te passen roostersystematiek. Onder deze omstandigheden valt niet in te zien dat CNV als werknemersvereniging niet voldoende representatief is in de zin van artikel 3:305a lid 2 BW.

Overgang van onderneming

Ingevolge artikel 7:663 BW gaan bij de overgang van een onderneming de rechten en verplichtingen die voor de werkgever voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst met een in

die onderneming werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. Het hof verwijst naar de uitspraken van het Europese Hof van Justitie *Süzen* en *Spijkers*. Volgens het hof is voldoende aannemelijk dat de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn waarmee de beveiligingswerkzaamheden worden uitgevoerd en dat de betrokken activiteit van G4S wordt voortgezet op en na 3 december 2020. Bedrijf X heeft ook niet betwist dat de uitvoering van deze werkzaamheden een voor overname vatbare eenheid betreft en derhalve onder het begrip onderneming in de zin van artikel 7:663 BW valt. Volgens het hof is daarom sprake van (i) een overeenkomst, een fusie of een splitsing en (ii) een economische eenheid. Volgens het hof is ook voldaan aan (iii) voortzetting van de beveiligingsactiviteit zonder wijziging en met behoud van de identiteit. Het gebruik van de bedrijfsmiddelen (bagagebanden, scanners en filters) is van G4S op bedrijf X overgegaan. Aan de eisen van overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW is voldaan. In het Convenant is afgesproken dat artikel 95 van de Cao Particuliere Beveiliging moet worden toegepast. Uit dit artikel vloeit de verplichting voort dat bedrijf X de arbeidsvoorwaarden van G4S moet overnemen ten aanzien van de overgenomen werknemers van G4S. In de Raamovereenkomst heeft bedrijf X zich verbonden aan artikel 95 Cao Particuliere Beveiliging. Bedrijf X zal daarom verplicht zijn om de overname van de arbeidsvoorwaarden richting de oud-werknemers van G4S na te komen.

Roostersystematiek een arbeidsvoorwaarde?

De oud-werknemers van G4S hadden het recht op te geven welke diensten zij in een komende roosterperiode wilden draaiden. Zij hadden een vergaande invloed op de dagen waarop zij wilde werken. Het hof ziet onvoldoende grond om in deze kortgedingprocedure de roostersystematiek van G4S als een arbeidsvoorwaarde aan te merken die door bedrijf X moet worden overgenomen. Daarbij acht het hof met name van belang dat de kwalificatie van de roostersystematiek van G4S als een arbeidsvoorwaarde vergaande en moeilijk omkeerbare gevolgen kan hebben.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-06-2022

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2022:1881

Zaaknummer: 200.304.592/01

Rechters: H.T. van der Meer, G.C. Boot en M.S.A. Vegter

Advocaten: M.P.A. Oogjen, J. Kramer en R.R. Surquin

Wetsartikelen: 3:305a BW, 7:662 BW en 7:663 BW