1. Artikel 1, lid 1, van richtlijn 77/187 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen is van toepassing wanneer de eigenaar de exploitatie van een verpachte onderneming wegens wanprestatie van de pachter weer in eigen hand neemt.

2. Artikel 1, lid 1, van richtlijn 77/187 heeft betrekking op het geval dat een lopend bedrijf wordt overgedragen. Om te beoordelen of dit het geval is, moet rekening worden gehouden met alle feitelijke omstandigheden die de betrokken transactie kenmerken, waaronder, in voorkomend geval, de tijdelijke sluiting van de onderneming en de afwezigheid van personeel op het tijdstip van de overgang. Deze omstandigheden kunnen evenwel op zichzelf de toepasselijkheid van de richtlijn niet uitsluiten, met name niet wanneer het gaat om een seizoenbedrijf.

3. Artikel 3, lid 2, van richtlijn 77/187 moet aldus worden uitgelegd, dat de verkrijger niet verplicht is de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden te handhaven ten aanzien van werknemers die op het tijdstip van de overgang niet bij de onderneming in dienst waren.

RAPPORT TER TERECHTZITTING
in zaak 287/86 *

I — De feiten en het procesverloop

1. Richtlijn 77/187 van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (PB 1977, L 61, blz. 26), heeft ten doel „de werknemers bij verandering van ondernemer te beschermen, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen" (tweede overweging van de considerans).

Volgens artikel 1, lid 1, is de richtlijn van toepassing „op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst, of een fusie".

Krachtens artikel 3, lid 1, „gaan 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, door deze overgang op de verkrijger over".

Artikel 3, lid 2, garandeert de handhaving van de arbeidsvoorwaarden en luidt als volgt: „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."

* Procestaal: Deens.

2. Aan richtlijn 77/187 is in Denemarken uitvoering gegeven bij wet nr. 111 van 21 maart 1979, inzake de rechtspositie van werknemers bij overdracht van ondernemingen. Paragraaf 2, lid 1, van deze wet luidt als volgt:

„Bij overgang van een onderneming of een deel daarvan, treedt de verkrijger rechtstreeks in de rechten en plichten die op het tijdstip van de overgang bestonden op grond van:

1) collectieve overeenkomsten of afspraken;

2) van overheidswege vastgestelde of goedgekeurde bepalingen inzake beloning en overige arbeidsvoorwaarden;

3) individuele afspraken over beloning en overige arbeidsvoorwaarden."

3. In 1980 verpachtte Ella Marie Hannibalsen het restaurant Ny Mølle Kro aan Inger Larsen, die op 1 oktober 1980 een toetredingsovereenkomst sloot met de Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirke (vakbond van hotel- en restaurantpersoneel). Krachtens die overeenkomst was de exploitant van Ny Mølle Kro gehouden aan de tussen de vakbond en de Arbejdsgiverforening af Hoteller og Restauranter (vereniging van werkgevers in het hotel- en restaurantbedrijf) bestaande collectieve overeenkomst. Het onder de overeenkomst vallende personeel moest lid zijn van de vakbond.

In januari 1981 zegde Hannibalsen de pachtovereenkomst op en ging zij het restaurant voor eigen rekening exploiteren, op grond dat Larsen het pachtcontract niet was nagekomen. In verband hiermee was het restaurant tot eind maart 1981 gesloten. Daarna heeft Hannibalsen het restaurant verder zelf gedreven, met uitzondering van het tijdvak tussen 1 mei en 31 augustus 1982, toen het aan een derde was verpacht. Blijkens het dossier wordt Ny Mølle Kro enkel in het zomerseizoen als restaurant geëxploiteerd, terwijl het complex buiten het zomerseizoen als verenigingslokaal wordt gebruikt, waarbij de zalen aan besloten gezelschappen worden verhuurd.

In mei 1983 werd Ketty Hansen tot eind augustus 1983 als serveerster in het restaurant aangesteld; voor de periode na 1 september 1983 zou opnieuw over de aanstelling worden onderhandeld. Hansens loon werd vastgesteld op 195 DKR per dag, vermeerderd met een aandeel in de omzet van 12,5%. Op deze basis werkte Hansen in het restaurant van 12 mei tot 19 augustus 1983, na welke datum zij, zonder de arbeidsovereenkomst te hebben opgezegd, niet meer op haar werk verscheen.

Na Hansens vertrek beschuldigde de bevoegde vakorganisatie Hannibalsen ervan, dat het aan Hansen uitbetaalde loon lager was dan wat haar verschuldigd was krachtens de collectieve overeenkomst waartoe Inge Larsen op 1 oktober 1980 was toegetreden. Aangezien Hannibalsen bestreed door de overeenkomst te zijn gebonden, werd de zaak voor het Arbejdsret gebracht.

4. In de procedure voor het Arbejdsret vordert verzoekster in het hoofdgeding, Landsorganisationen i Danmark (het Deense algemene werknemersverbond), optredend voor Tjenerforbundet i Danmark (verbond van bedienend personeel) veroordeling van Hannibalsen tot nakoming van de geldende overeenkomst en tot betaling van een boete aan het Tjenerforbundet i Danmark. Tot staving van haar conclusies voert zij aan, dat er sprake was van overgang van een onderneming in de zin van wet nr. 111 van 21 maart 1979 en dat derhalve Hannibalsen

als verkrijgster was getreden in de verplichtingen van de vervreemdster ingevolge de met de betrokken vakbond gesloten toetredingsovereenkomst.

Verweerster in het hoofdgeding, Hannibalsen, betwist dat er overgang van een onderneming is in de zin van wet nr. 111, wanneer de eigenaar de exploitatie van een onderneming weer in eigen hand neemt nadat de pachter wanprestatie heeft geleverd. Voorwaarde voor toepassing van deze wet is voorts, dat de overgedragen onderneming in bedrijf is, wat in deze zaak niet het geval was.

Gelet op deze argumenten, oordeelde het Arbejdsret, dat wet nr. 111 van 21 maart 1979 moest worden uitgelegd in het licht van richtlijn 77/187 van de Raad en dat de zaak dus vragen betreffende de uitlegging van deze richtlijn deed rijzen. Het Arbejdsret heeft derhalve de behandeling van de zaak geschorst en het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag de volgende prejuduciële vragen voorgelegd:

„1) Heeft het begrip ‚overgang van ondernemingen... op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst, of een fusie' in de zin van artikel 1, lid 1, van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1979 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, ook betrekking op de situatie waarin de eigenaar van een verpachte onderneming wegens wanprestatie van de pachter de pachtovereenkomst opzegt om de exploitatie van de onderneming zelf voort te zetten ?

2) Is de richtlijn van toepassing, indien de overgegane onderneming op het tijdstip van de overgang tijdelijk gesloten was en er derhalve op dat tijdstip geen werknemers in de onderneming in dienst waren ?

3) Is het voor de beantwoording van vraag 2 van belang, dat het gaat om een onderneming die regelmatig een paar maanden per jaar gesloten is, zoals een hotel, pension of restaurant dat alleen in het zomerseizoen open is ?

4) Moet artikel 3, lid 2, van de richtlijn aldus worden uitgelegd, dat de verkrijger de arbeidsvoorwaarden die ingevolge een collectieve overeenkomst voor de vervreemder golden, moet handhaven, ook al waren er op het tijdstip van de overgang geen werknemers in dienst van de onderneming ?"

5. De verwijzingsbeschikking is op 21 november 1986 ingeschreven ter griffie van het Hof.

Krachtens artikel 20 van 's Hofs Statuut-EEG zijn schriftelijke opmerkingen ingediend door Landsorganisationen i Danmark, vertegenwoordigd door K. Christensen en F. Thorgrimson; de Dansk Arbejdsgiverforening, vertegenwoordigd door H. C. Springborg; de Britse regering, vertegenwoordigd door H. R. L. Purse van het Treasury Solicitor's Department, en de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door haar juridisch adviseur J. F. Buhl en E. Traversa, lid van haar juridische dienst.

Bij beschikking van 20 mei 1987 heeft het Hof, op rapport van de rechter-rapporteur en de advocaat-generaal gehoord, besloten de zaak te verwijzen naar de Derde kamer en zonder instructie tot de mondelinge behandeling over te gaan.

II — Schriftelijke opmerkingen

1. *De eerste vraag*

Landsorganisationen i Danmark, de Britse regering en de Commissie geven in overweging de eerste vraag bevestigend te beantwoorden. De Dansk Arbejdsgiverforening is daarentegen van mening, dat deze vraag ontkennend moet worden beantwoord.

a) *Landsorganisationen i Danmark* merkt op, dat de pachter die als werkgever is toegetreden tot een collectieve overeenkomst, in de verhouding tot de werknemers van de onderneming op één lijn moet worden gesteld met de eigenaar. Wanneer, zoals in casu, de eigenaar wegens wanprestatie van de pachter de exploitatie van de onderneming weer aan zich trekt, en dit zonder tussenkomst van de bevoegde overheid (kamer voor beslagen), maar op grond van een minnelijke schikking tussen de vervreemder en de verkrijger, heeft men te maken met overgang krachtens overeenkomst en niet met overgang krachtens rechterlijke beslissing.

b) De *Dansk Arbejdsgiverforening* merkt op, dat bij een pachtovereenkomst een onroerend goed aan een ander ter exploitatie wordt overgelaten, tegen betaling van een periodieke tegenprestatie en meestal voor een tamelijk lange periode. De verpachter is dus eigenaar, de pachter is huurder. Ook wanneer de pachter personeel in dienst neemt, kan hij in zijn verhouding tot de werknemers van de onderneming niet als eigenaar worden beschouwd.

Bovendien heeft het begrip overdracht in de wet inzake de overdracht van ondernemingen uitsluitend betrekking op vrijwillige overdrachten en is het dus niet van toepassing op een situatie als de onderhavige, waarin het weer in eigen hand nemen van de exploitatie van de onderneming door de eigenaar, wegens wanprestatie van de pachter, weliswaar in de overeenkomst tussen partijen was voorzien, maar toch een dwingend karakter heeft, omdat tenuitvoerlegging op grond van een beslissing van de bevoegde rechtbank (kamer van beslagen) in dit geval ook mogelijk was geweest.

Er is dus in ieder geval sprake van een handeling van dwingende aard, waartoe het niet zou zijn gekomen indien beide partijen hun contractuele verplichtingen waren nagekomen.

c) De *Britse regering* meent, dat de eerste vraag erop neerkomt of er vrijwillige overgang is in geval van ontbinding van de pachtovereenkomst. Het antwoord volgt uit het arrest van 7 februari 1985 (zaak 135/83, Abels, Jurispr. 1985, blz. 469), waarin het Hof besliste dat een overgang in het kader van een faillissementsprocedure onder toezicht van de bevoegde rechterlijke autoriteit niet binnen de werkingssfeer van richtlijn 77/187 valt, maar wel een overgang in het kader van een surséance van betaling, wanneer het rechterlijk toezicht dus minder vergaand is.

In casu heeft de verpachter zijn zaak niet teruggekregen na een gerechtelijke procedure, maar heeft de overgang plaatsgevonden met toestemming van de pachter. In een dergelijk geval kan de richtlijn worden toegepast.

d) De *Commissie* wijst erop, dat richtlijn 77/187 slechts van toepassing is op overgang ten gevolge van overdracht krachtens overeenkomst. Het begrip overgang betekent dus voor de meeste ondernemingen koop met een echte verandering van eigenaar. De richtlijn spreekt echter van overgang „op een andere ondernemer" en dat behoeft dus niet per se een andere eigenaar te zijn. De richtlijn is dus kennelijk van toepassing wanneer een pachter de exploitatie van een onderneming overneemt en de

vraag rijst, of ook de bestaande arbeidsovereenkomsten worden overgenomen.

Het criterium dat bepalend is voor de toepasselijkheid van de richtlijn, is of de verkrijger een reeds bestaande onderneming overneemt en dezelfde of althans soortgelijke bedrijfsactiviteiten voortzet (arrest van 18 maart 1986, zaak 24/85, Spijkers, Jurispr. 1986, blz. 1119).

Een overgang in het kader van een faillissementsprocedure heeft als bijzonderheid dat zij plaatsvindt onder toezicht van de bevoegde gerechtelijke autoriteit en ertoe strekt de activa van de vervreemder te gelde te maken. In het onderhavige geval daarentegen, waarin de eigenaar van een verpachte onderneming de pachtovereenkomst opzegt wegens wanprestatie van de pachter en de exploitatie van de onderneming weer in eigen hand neemt, wordt de bevoegdheid van de partijen bij de pachtovereenkomst niet overgedragen aan een gerechtelijke autoriteit die handelt met het doel de activa van de vervreemder te gelde te maken. Hoewel de onderneming wegens de wanprestatie is teruggenomen, heeft het betrokken bedrijf zijn identiteit behouden.

2. *De tweede vraag*

Landsorganisationen i Danmark beantwoordt de tweede vraag bevestigend, de Dansk Arbejdsgiverforening beantwoordt ze ontkennend. De Britse regering en de Commissie stellen een genuanceerd antwoord voor.

a) *Landsorganisationen i Danmark* meent dat deze vraag in overeenstemming met het arrest Spijkers bevestigend moet worden beantwoord.

b) De *Dansk Arbejdsgiverforening* meent dat richtlijn 77/187 geen toepassing vindt, wanneer de onderneming op het tijdstip van de overdracht tijdelijk gesloten was en dus geen werknemers had. Het arrest Spijkers kan niet worden ingeroepen ter verdediging van de tegenovergestelde stelling, omdat het een situatie betrof waarin de meeste werknemers die werkten bij de onderneming van de vervreemder, werk hadden gevonden in de onderneming van de verkrijger.

c) De *Britse regering* wijst erop, dat het Hof in het arrest Spijkers heeft beklemtoond dat de overdracht van een onderneming of een bedrijf meer is dan een eenvoudige overdracht van activa; een overdracht onderstelt dat de identiteit van de overgedragen onderneming bewaard blijft, gelet met name op de eventuele periode van opschorting van haar activiteiten. Wanneer de onderneming als zodanig heeft opgehouden te bestaan op het tijdstip van de overdracht, is er enkel sprake van overdracht van activa.

Het ontbreken van personeel op het tijdstip van de overdracht is een belangrijk gegeven. Artikel 3, lid 3, van de richtlijn voorziet weliswaar in een zekere bescherming voor personen die niet meer tot het personeel van de onderneming behoren, maar de richtlijn heeft het oog op het geval van een onderneming die tijdens de overdracht personeel in dienst heeft dat rechten kan ontlenen aan de bepalingen van de richtlijn. Het is mogelijk dat er ondernemingen bestaan die geen personeel in dienst hebben, maar het is zeer ongewoon dat dit gedurende een bepaalde, wat langere periode het geval is; het ontbreken van personeel doet dus twijfel rijzen ten aanzien van de vraag of de onderneming nog bestaat.

d) Volgens de *Commissie* is voor de beantwoording van de tweede vraag beslissend, of de woorden „op het tijdstip van de overgang... bestaande" in artikel 3, lid 1, van de richtlijn betrekking hebben op „de rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien" of op „arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding". Vergelijking van de verschillende taalversies van deze be-

paling, die in haar verband moet worden bezien, dwingt tot laatstgenoemde uitlegging, die overigens in overeenstemming is met het arrest van 7 februari 1985 (zaak 19/83, Wendelboe, Jurispr. 1985, blz. 457).

Hieruit volgt dat de richtlijn niet van toepassing is in het geval waarin de onderneming op het tijdstip van de overgang niet meer wordt geëxploiteerd, afgezien van de toepassing van artikel 4 betreffende de bescherming van de werknemers tegen ontslag wanneer de overgang de enige reden van ontslag vormt. De voorlopige sluiting van een onderneming na de overgang ervan op een nieuwe ondernemer kan dan ook niet worden gebruikt om de dwingende bepalingen van de richtijn te omzeilen.

Als conclusie geeft de Commissie in overweging te antwoorden, dat richtlijn 77/187 niet toepasselijk is wanneer de overgegane onderneming op het tijdstip van de overgang voorlopig was gesloten, op voorwaarde echter dat de voorlopige sluiting niet is geschied in strijd met de dwingende bepalingen van de richtlijn.

3. *De derde vraag*

Landsorganisationen i Danmark meent, dat een regelmatige seizoenonderbreking van de werkzaamheden van een onderneming de toepassing van de richtlijn niet uitsluit. Daarentegen meent de Dansk Arbejdsgiverforening, dat een dergelijke sluiting niettoepasselijkheid van de richtlijn tot gevolg heeft, omdat tijdens de sluiting een arbeidsverhouding ontbreekt. De Britse regering en de Commissie stellen, dat de seizoensluiting van een onderneming een element is dat in aanmerking moet worden genomen bij de vraag of een nog bestaand bedrijf is overgegaan.

a) *Landsorganisationen i Danmark* wijst erop, dat in het geval van een etablissement met seizoengebonden activiteiten een normale exploitatie van de onderneming de onderbreking van die activiteiten impliceert. Dat betekent, dat wanneer de overdracht heeft plaatsgehad in de periode gedurende welke de onderneming gewoonlijk is gesloten, die sluiting geen belemmering vormt voor de toepassing van de richtlijn, wanneer blijkt dat de onderneming niet langer gesloten is geweest dan normaal het geval is.

b) De *Dansk Arbejdsgiverforening* erkent dat in bepaalde situaties een tijdelijke bedrijfssluiting de toepassing van de richtlijn niet uitsluit, wanneer het bedrijf later weer opengaat met hetzelfde personeel; deze uitlegging is in overeenstemming met de wens van de wetgever, ontduiking van de richtlijn te vermijden.

Dit risico bestaat echter niet wanneer het om een seizoenbedrijf gaat, omdat men er dan van uit kan gaan, dat de bedrijfssluiting op objectieve redenen berust. Heropening van het bedrijf kan er dus niet toe leiden, dat de richtlijn van toepassing wordt. Werknemers die na de overdracht van de onderneming en de heropening ervan door de verkrijger weer in dienst worden genomen, kunnen geen enkel recht aan de richtlijn ontlenen, omdat er geen arbeidsverhouding bestond bij de overgang van de onderneming.

c) De *Britse regering* betoogt dat regelmatige sluiting een gegeven is waarmee rekening moet worden gehouden bij de vraag of een onderneming haar identiteit behoudt. Het feit dat een bedrijf vroeger met regelmatige tussenpozen gesloten en vervolgens weer geopend werd, kan erop duiden dat het gaat om een onderneming die wordt voortgezet, ook al is dit niet een volledig afdoend bewijs.

Er bestaat uiteraard een groot verschil tussen een groot hotel dat voor bezoekers gesloten is, maar een minimum aan personeel voor onderhoud en reserveringen in dienst houdt, en een klein café dat gewoon gesloten is en waarop tijdens de sluitingsperiode geen toezicht wordt gehouden. In het eerste geval zet de onderneming haar werkzaamheid voort, zij het in lager tempo; in het tweede geval gaat het kennelijk om een onderneming die haar werkzaamheid voorlopig heeft gestaakt. Dat er een onderneming bestaat die haar werkzaamheden heeft beëindigd, maar kan worden gereactiveerd, betekent niet, dat zij haar identiteit heeft behouden.

d) De *Commissie* merkt op dat, wil een werknemer zich op de richtlijn kunnen beroepen, het essentiële criterium de mate is waarin de betrokkene op het tijdstip van de overgang aan de onderneming is gebonden. Volgens artikel 3, lid 1, is de richtlijn van toepassing op werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst *of* de arbeidsverhouding op het tijdstip van de overgang bestaat. Er is dus geen reden om de twee voorwaarden te cumuleren.

Het is dan ook voldoende dat er een arbeidsovereenkomst bestaat op het tijdstip van de overgang. In het geval van een seizoenbedrijf is het heel goed denkbaar, dat een ondernemer die de continuïteit van zijn bedrijf wenst te verzekeren, met een werknemer een contract sluit waarbij laatstgenoemde zich verbindt om gedurende een aantal jaren een bepaald deel van het jaar te werken. In een dergelijk geval valt uit de opzet van de richtlijn af te leiden, dat de werknemer waarvan de onderneming tijdens een van de gebruikelijke sluitingsperioden tijdelijk was gesloten, zich ook op de bepalingen van de richtlijn kan beroepen wanneer hij een contract heeft dat bepaalt dat zijn arbeidsverhouding bij de heropening van het bedrijf herleeft.

Concluderend geeft de Commissie in overweging in deze zin te antwoorden, dat in het geval van ondernemingen die regelmatig een gedeelte van het jaar zijn gesloten, richtlijn 77/187 van toepassing is voor zover ten tijde van de overgang arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen bestaan, onafhankelijk van de vraag of de overgang plaatsvindt in een tijdvak dat de onderneming was geopend.

4. *De vierde vraag*

Landsorganisationen i Danmark geeft in overweging de vierde vraag bevestigend te beantwoorden. Daarentegen menen de Dansk Arbejdsgiverforening, de Britse regering en de Commissie, dat deze vraag aldus moet worden beantwoord, dat enkel de werknemers die op het tijdstip van de overgang bij de onderneming werkzaam waren, rechten aan de richtlijn kunnen ontlenen.

a) *Landsorganisationen i Danmark* merkt op, dat wanneer men aan de hand van een beoordeling van de totale situatie van een onderneming — en gelet op het feit dat de onderneming een zekere tijd gesloten was en dus op dat moment geen enkele werknemer telde — meent dat er overdracht is zoals bedoeld in artikel 1 van de richtlijn, rechtstreeks uit artikel 3, lid 2, volgt, dat de verkrijger zich moet houden aan de voor de onderneming geldende collectieve arbeidsovereenkomst, tot het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

b) De *Dansk Arbejdsgiverforening* meent, dat het voor de toepassing van artikel 3, lid 2, van de richtlijn noodzakelijk is, dat er op het tijdstip van de overdracht ten minste een arbeidsverhouding bestaat, zodat enkel werknemers met een arbeidsovereenkomst op het moment van de overdracht rechten kunnen ontlenen aan de richtlijn en niet zij die pas na de overdracht in dienst zijn geno-

men. Uit het arrest Abels volgt immers, dat de richtlijn slechts betrekking heeft op de rechten en plichten ten aanzien van werknemers wier arbeidscontract of arbeidsverhouding op het moment van de overdracht daadwerkelijk bestaat.

Het feit dat er niemand voor de onderneming werkte op het moment dat deze werd overgedragen, en dat bovendien de bij de heropening van de onderneming in dienst genomen werkneemster nooit eerder bij deze onderneming had gewerkt, is in deze zaak derhalve van doorslaggevend belang.

c) De *Britse regering* merkt op, dat globaal genomen artikel 3 van de richtlijn erop gericht is, de continuïteit van de arbeidsverhoudingen te verzekeren (zie het arrest Wendelboe, reeds aangehaald). In het geval waarin de onderneming ten tijde van de overdracht geen personeel meer heeft, zijn de enigen die rechten aan de richtlijn kunnen ontlenen, voormalige werknemers met betrekking tot de in de tweede alinea van artikel 3, lid 3, bedoelde rechten. Het doel van de richtlijn is, zoals uiteengezet in de considerans, „werknemers bij verandering van ondernemer te beschermen, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen". De richtlijn heeft echter niet de bescherming van toekomstige werknemers tot doel.

De verkrijger is dus niet verplicht de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten na te leven die ingevolge artikel 3, lid 2, voor de vervreemder golden, daar de onderneming op het moment van de overdracht geen personeel had. Een nieuw personeelslid geniet dus niet de in de richtlijn bedoelde bescherming.

d) De *Commissie* legt artikel 3, lid 2, van richtlijn 77/187 aldus uit, dat het evenals lid 1 van dit artikel ertoe strekt, aan de werknemers ten opzichte van de nieuwe ondernemer het behoud, met dezelfde rechten en plichten, te waarborgen van de arbeidsverhouding die op het tijdstip van de overgang bestond. Gelet op de opzet en de doelstelling van de richtlijn, dient de uitdrukkelijke vermelding dat de verkrijger is gebonden door de door de vervreemder gesloten collectieve overeenkomst, er enkel toe, de aard te verduidelijken van de verplichtingen van de verkrijger tegenover de werknemers bij overgang van een onderneming.

Het zou dus onjuist zijn artikel 3, lid 2, aldus uit te leggen, dat een vakbond die partij is bij een collectieve overeenkomst, uit het bestaan van een door de vervreemder van de onderneming gesloten toetredingscontract tot deze overeenkomst een autonoom recht kan ontlenen ten behoeve van één van zijn leden die op het tijdstip van de overgang nog niet bij de onderneming werkte.

Daarentegen staat de richtlijn niet eraan in de weg, dat een nationale wettelijke regeling op autonome wijze bepaalt, dat de toetreding van de vervreemder tot een collectieve overeenkomst de verkrijger bindt die later personeel in dienst neemt, zelfs ingeval de verkrijger niet weet dat een dergelijke verplichting op de onderneming rust.

Concluderend geeft de Commissie in overweging aldus te antwoorden, dat artikel 3, lid 2, van richtlijn 77/187 enkel de bij een collectieve arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsvoorwaarden garandeert wat betreft de arbeidscontracten of arbeidsverhoudingen die bestaan op het tijdstip van de overgang van een onderneming die tot bedoelde collectieve overeenkomst is toegetreden.

U. Everling
rechter-rapporteur