BESCHIKKING VAN HET HOF (Zevende kamer)

15 september 2010 *

In zaak C-386/09,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Arbeidshof te Brussel (België) bij beslissing van 21 september 2009, ingekomen bij het Hof op 30 september 2009, in de procedure

Jhonny Briot

tegen

Randstad Interim,

NV Sodexho,

* Procestaal: Frans.

Raad van de Europese Unie,

geeft HET HOF (Zevende kamer),

samengesteld als volgt: R. Silva de Lapuerta, kamerpresident, J. Malenovský (rapporteur) en T. von Danwitz, rechters,

advocaat-generaal: V. Trstenjak,
griffier: R. Grass,

na overeenkomstig artikel 104, lid 3, tweede alinea, van zijn Reglement voor de procesvoering de verwijzende rechterlijke instantie in kennis te hebben gesteld van zijn voornemen om te beslissen bij met redenen omklede beschikking,

na de in artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie bedoelde belanghebbenden te hebben verzocht om indiening van hun eventuele opmerkingen ter zake,

de advocaat-generaal gehoord,

de navolgende

Beschikking

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 2 tot en met 4 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 (PB L 82, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen J. Briot enerzijds en het uitzendbureau Randstad Interim (hierna: „Randstad"), de onderneming Sodexho (hierna: „Sodexho") en de Raad van de Europese Unie (hierna: „Raad") anderzijds over verschillende door Briot ingestelde vorderingen met betrekking tot de voorwaarden waaronder hij krachtens een uitzendovereenkomst met Randstad in het restaurant van de Raad te Brussel werkzaam is geweest, en voorts in verband met het feit dat hij door Sodexho niet terug in dienst is genomen nadat de exploitatie van dat restaurant op deze onderneming was overgegaan.

Toepasselijke bepalingen

Recht van de Unie

3 Richtlijn 2001/23 vormt de codificatie van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 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 (PB L 61, blz. 26), zoals gewijzigd bij richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 (PB L 201, blz. 88).

4 Artikel 1, lid 1, sub a en b, van richtlijn 2001/23 luidt:

„a) Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.

b) Onder voorbehoud van het bepaalde sub a en van de hiernavolgende bepalingen van dit artikel wordt in deze richtlijn als overgang beschouwd, de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan."

5 Artikel 2 van richtlijn 2001/23 bepaalt:

„1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) vervreemder, iedere natuurlijke of rechtspersoon die door een overgang in de zin van artikel 1, lid 1, de hoedanigheid van ondernemer ten aanzien van de onderneming, de vestiging of het onderdeel van de onderneming of vestiging verliest;

b) verkrijger, iedere natuurlijke of rechtspersoon die door een overgang in de zin van artikel 1, lid 1, de hoedanigheid van ondernemer ten aanzien van de onderneming, de vestiging of het onderdeel van de onderneming of vestiging verkrijgt;

[...]

2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan het nationale recht met betrekking tot de definitie van een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

De lidstaten mogen van de werkingssfeer van deze richtlijn echter geen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen uitsluiten enkel op grond van:

[...]

c) het feit dat het uitzendarbeidsbetrekkingen zijn in de zin van artikel 1, punt 2, van richtlijn 91/383/EEG en de onderneming, de vestiging of het overgegane deel van de onderneming of de vestiging het uitzendbureau is, of deel uitmaakt van het uitzendbureau, dat optreedt als werkgever."

6 Artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 luidt:

„De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over."

7 Artikel 4, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn bepaalt:

„De overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van de onderneming of vestiging vormt op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag. Deze bepaling vormt geen beletsel voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen."

Nationale regeling

8 De bepalingen van richtlijn 77/187 zijn in Belgisch recht omgezet bij in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van 7 juni 1985 betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever

ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 25 juli 1985 (*Belgisch Staatsblad* van 9 augustus 1985, blz. 11527), zoals gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quater van 19 december 1989, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 1990 (*Belgisch Staatsblad* van 21 maart 1990, blz. 5114).

9 Wat de personele werkingssfeer betreft, neemt die collectieve arbeidsovereenkomst de definitie van de begrippen „vervreemder" en „verkrijger" uit de richtlijn over en voegt daaraan toe:

„voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst moet worden verstaan onder: [...] werknemers: de personen die krachtens een arbeidsovereenkomst of een leerovereenkomst arbeid verrichten;

worden gelijkgesteld met [...] werknemers: de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon".

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

10 Op 1 september 1998 werd tussen het secretariaat-generaal van de Raad en Randstad een raamovereenkomst gesloten met betrekking tot de terbeschikkingstelling, op verzoek van de Raad, van gekwalificeerde uitzendkrachten voor de functies van kok, rangkelner, magazijnmeester, ranghelper/aankomend rangkelner en bordenwasser.

11 Vanaf 3 september 1998 werd Briot in het kader van verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, eerst met uitzendbureau Daoust en later, vanaf 15 januari 2001, met Randstad, ter beschikking van de Raad gesteld.

12 Briot was eerst werkzaam als bordenwasser en daarna, vanaf 15 januari 2001, als kok.

13 Met ingang van 1 januari 2003 veranderde de Raad de wijze van exploitatie van zijn restaurant en belastte één enkele onderaannemer, Sodexho, met het beheer ervan.

14 Na deze opdracht in de wacht te hebben gesleept, stuurde Sodexho een brief aan de ondernemingen Compass Group Belgilux en Iris Cleaning om zich ervan te vergewissen wie van hun personeelsleden op grond van de collectieve overeenkomsten inzake het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, moest worden overgenomen.

15 De uitzendovereenkomst met Briot is op 20 december 2002 geëindigd; na die datum werd hem door Randstad geen nieuwe uitzendovereenkomst meer aangeboden.

16 Bij brief van 3 juni 2003 maande de vakbond van Briot de Raad en Randstad aan tot betaling aan Briot van een verbrekingsvergoeding, een schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag, een aanvullende schadevergoeding in het kader van het brugpensioen alsmede van het verschil tussen de bezoldiging van de ambtenaren van de Raad en het hem betaalde loon.

17 Bij schrijven van 29 juli 2003 betwistte het secretariaat-generaal van de Raad dat Briot onregelmatig ter beschikking was gesteld en dat hem onvoldoende loon was betaald, en wees het erop dat volgens het arrest van het Hof van 3 oktober 1985, Tordeur (232/84, Jurispr. blz. 3223), de civielrechtelijke sanctie als voorzien in artikel 31 van de Wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers (*Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 1987, blz. 12405) niet kan worden toegepast op de gemeenschapsinstellingen.

18 Toen een minnelijke schikking niet mogelijk bleek, besloot Briot zich tot de Arbeidsrechtbank te Brussel te wenden.

19 De Arbeidsrechtbank besliste met name dat de terbeschikkingstelling van Briot aan de Raad in strijd was met voornoemde wet van 24 juli 1987, maar dat de Raad geen sanctie kon worden opgelegd. Verder was die rechtbank van oordeel dat de Raad, nu Briot niet door een arbeidsovereenkomst aan hem was gebonden, niet tot betaling van een schadevergoeding wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst van Briot kon worden veroordeeld, en dat de uit de voornoemde arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen bij de overdracht van de exploitatie van het restaurant van de Raad aan Sodexho niet op deze onderneming konden overgaan.

20 Op 5 december 2007 stelde Briot tegen dat vonnis hoger beroep in bij het Arbeidshof te Brussel.

21 Bij arrest van 19 januari 2009 besloot het Arbeidshof de mondelinge behandeling te heropenen met betrekking tot de vraag of er een overgang van onderneming had plaatsgevonden en wat de mogelijke gevolgen daarvan waren. In die samenhang betoogde Briot dat de overgang van de exploitatie van het restaurant van de Raad op Sodexho op 1 januari 2003 een overgang van onderneming vormt, zodat Sodexho verplicht was hem opnieuw in dienst te nemen. Hij vorderde herziening van het

vonnis in eerste aanleg, nu daarbij was beslist dat bij ontbreken van een arbeidsovereenkomst tussen hem en de Raad de rechten en verplichtingen jegens hem niet op Sodexho konden overgaan.

22 Daarop heeft het Arbeidshof te Brussel de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) a) Wanneer in het kader van een overgang van onderneming in de zin van artikel 1, lid 1, van richtlijn 2001/23 blijkt dat bij de overgegane eenheid, namelijk het bedrijfsrestaurant van een gemeenschapsinstelling, op grond van een raamovereenkomst met verschillende uitzendbureaus een aanzienlijk aantal uitzendkrachten in dienst was, moet het uitzendbureau, of, bij gebreke daarvan, de instelling onder het gezag en de leiding waarvan de uitzendkrachten hun arbeid verrichtten, dan als een werkgever-vervreemder in de zin van artikel 2, lid 1, sub a, van die richtlijn worden beschouwd?

b) In het geval dat noch het uitzendbureau, noch de gebruiker als werkgever-vervreemder kan worden aangemerkt, moet er dan van worden uitgegaan dat de uitzendkrachten de bij richtlijn 2001/23 geboden waarborgen niet kunnen genieten?

2) Moet artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23[...] aldus worden uitgelegd dat de niet-vernieuwing van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van uitzendkrachten wegens de overgang van de door hen verrichte activiteit, indruist tegen het in die bepaling vervatte verbod, zodat die uitzendkrachten moeten worden geacht op het tijdstip van de overgang nog altijd ter beschikking van de gebruiker te staan?

3) a) Moet artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23[...], eventueel in samenhang met artikel 2, lid 2, sub c, [daarvan] aldus worden uitgelegd dat de verkrijger daarbij de verplichting wordt opgelegd, een arbeidsverhouding in stand te houden met de uitzendkrachten die de overgegane activiteit verrichtten of die moeten worden geacht op het tijdstip van de overgang nog altijd ter beschikking van de gebruiker te staan?

b) Zo ja, moet artikel 3, lid 1, [van die richtlijn] dan aldus worden uitgelegd dat daarbij de sluiting van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgelegd wanneer de verkrijger geen uitzendbureau is en geen uitzendovereenkomst kan sluiten?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Tweede vraag

23 Met zijn tweede vraag, die eerst moet worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het in strijd is met het in artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23 neergelegde verbod, dat de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van uitzendkrachten wegens de overgang van de hun toegewezen activiteit niet worden vernieuwd, zodat die uitzendkrachten moeten worden geacht op het tijdstip van de overgang nog altijd ter beschikking van de gebruiker te staan.

24 Van oordeel dat het antwoord op deze vraag geen enkele ruimte voor redelijke twijfel laat, heeft het Hof overeenkomstig artikel 104, lid 3, tweede alinea, van zijn Reglement voor de procesvoering de verwijzende rechterlijke instantie in kennis gesteld van zijn voornemen, bij met redenen omklede beschikking te beslissen, en heeft het de belanghebbenden bedoeld in artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie verzocht hun eventuele opmerkingen ter zake in te dienen.

25 Briot en de Belgische en de Duitse regering zijn op het verzoek van het Hof ingegaan. Briot heeft het Hof verzocht om een terechtzitting te houden wegens het belang van de gestelde vragen voor uitzendkrachten die geregeld bij een gebruiker werkzaam zijn. In dit verband betoogt hij dat de situatie van uitzendkrachten die geregeld ter beschikking van gebruikers worden gesteld, moet worden onderscheiden van die waarin meer dan honderd werknemers gedurende langer dan drie jaar op onregelmatige basis ter beschikking van dezelfde gebruiker worden gesteld. In dit laatste geval kan de groep uitzendkrachten zowel binnen de onderneming als bij de gebruiker worden geïdentificeerd. Nu deze opmerkingen een aspect betreffen dat niets te maken heeft met de problematiek die in het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing centraal staat, ziet het Hof daarin evenwel geen aanleiding om van de voorgenomen procedure af te zien. De Belgische en de Duitse regering hebben van hun kant geen bezwaren geformuleerd tegen het voornemen van het Hof om bij met redenen omklede beschikking uitspraak te doen.

26 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat richtlijn 2001/23, zoals het Hof herhaaldelijk heeft geoordeeld, beoogt te verzekeren dat de werknemers bij een overgang van de onderneming hun rechten behouden en op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever kunnen blijven (zie met name arrest van 27 november 2008, Juuri, C-396/07, Jurispr. blz. I-8883, punt 28, en aldaar aangehaalde rechtspraak). Voornoemde richtlijn beoogt een ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de verkrijger zo veel mogelijk te verzekeren, teneinde te voorkomen dat de betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van deze overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren (zie naar analogie met betrekking tot richtlijn 77/187, arresten van 17 december 1987, Ny Mølle Kro, 287/86, Jurispr. blz. 5465, punt 25, en 26 mei 2005, Celtec, C-478/03, Jurispr. blz. I-4389, punt 26).

27 Dit gezegd zijnde, betreft de bescherming die richtlijn 2001/23 beoogt te verzekeren, zoals uit de bewoordingen zelf van artikel 3, lid 1, eerste alinea, ervan blijkt, uitsluitend werknemers met wie op het tijdstip van de overgang een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking bestaat.

28 Dienaangaande heeft het Hof met betrekking tot richtlijn 77/187 voor recht verklaard dat, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald, op die richtlijn enkel een beroep kan worden gedaan door werknemers die op het tijdstip van de overgang een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding hebben. Of er op dat tijdstip al dan niet een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding bestaat, moet worden uitgemaakt aan de hand van het nationale recht, evenwel met inachtneming van de dwingende voorschriften van de richtlijn betreffende de bescherming van de werknemers tegen ontslag wegens de overgang (zie arrest van 15 juni 1988, Bork International e.a., 101/87, Jurispr. blz. 3057, punt 17).

29 In dit laatste verband zij opgemerkt dat ingevolge artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23 de overgang van de onderneming, vestiging of onderdeel van de onderneming of vestiging op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag vormt.

30 Bijgevolg moeten de werknemers van de onderneming, wier arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding in strijd met artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23 is beëindigd met ingang van een datum vóór die van de overgang, worden geacht op de datum van overgang nog steeds in dienst van de onderneming te zijn, hetgeen met name tot gevolg heeft dat de verplichtingen van de werkgever jegens hen overeenkomstig artikel 3, lid 1, van die richtlijn van rechtswege van de vervreemder op de verkrijger overgaan (zie naar analogie arrest Bork International e.a., reeds aangehaald, punt 18).

31 Zoals uit de verwijzingsbeslissing blijkt, is verzoeker in het hoofdgeding vanaf 3 september 1998 krachtens verschillende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, eerst met uitzendbureau Daoust en later, vanaf 15 januari 2001, met Randstad, ter beschikking van de Raad gesteld. Zijn arbeidsovereenkomst met Randstad is geëindigd

op 20 december 2002, dat wil zeggen vóór de overgang — op 1 januari 2003 — van de activiteit die hem was toegewezen en daarna is hem door zijn vroegere werkgever geen uitzendovereenkomst meer voorgesteld. Voorts wijst niets in het dossier erop dat op het tijdstip van de overgang tussen Randstad en Briot een ander type arbeidsverhouding bestond.

32 Wanneer de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sluit, is hij zich ten volle ervan bewust dat die overeenkomst noodzakelijkerwijs op de contractueel vastgelegde datum zal eindigen. Hij moet zich van bij het begin van die contractuele verhouding eraan verwachten dat de andere partij na het verstrijken van de vastgestelde termijn gebruik zal maken van haar recht om zich op het einde van de overeenkomst te beroepen.

33 Hieruit volgt dat de werknemer in beginsel geen aanspraak heeft op de vernieuwing van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het feit dat een dergelijke overeenkomst eindigt op een eerder tijdstip dan het tijdstip waarop de overgang van de aan de werknemer toegewezen activiteit zal plaatsvinden, kan geen dergelijke aanspraak in het leven roepen.

34 Voor een vernieuwing is dus vereist dat de werkgever en de werknemer opnieuw wilsovereenstemming bereiken. Bij ontslag wordt de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding daarentegen bij een eenzijdige beslissing van de werkgever beëindigd. Bijgevolg zij vastgesteld dat het niet vernieuwen van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, omdat er tussen de werkgever en de werknemer geen nieuwe wilsovereenstemming tot stand is gekomen, niet kan worden gelijkgesteld met ontslag in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23 (zie naar analogie arrest van 4 oktober 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Jurispr. blz. I-6915, punt 45).

35 Uit het voorgaande volgt dat het in omstandigheden als die in het hoofdgeding niet in strijd is met het in artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23 neergelegde verbod, dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die wegens het verstrijken ervan is beëindigd

op een eerder tijdstip dan het tijdstip van de overgang van de aan de betrokken uitzendkracht toegewezen activiteit, niet wordt vernieuwd.

36 Ten slotte zij gepreciseerd dat deze oplossing, nu het Hof enkel uitspraak doet over de toepasselijkheid van richtlijn 2001/23, geen afbreuk doet aan de bescherming die een uitzendkracht als verzoeker in het hoofdgeding tegen misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in voorkomend geval kan genieten op grond van andere bepalingen van het recht van de Unie, met name die van richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43), en evenmin aan de door het Hof te geven uitlegging van deze bepalingen.

37 Gelet op het voorgaande, moet op de tweede vraag worden geantwoord dat het in omstandigheden als die in het hoofdgeding niet in strijd is met het in artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23 neergelegde verbod, dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een uitzendkracht, die wegens het verstrijken van de overeengekomen termijn is geëindigd op een eerder tijdstip dan het tijdstip van de overgang van de aan die uitzendkracht toegewezen activiteit, wegens die overgang niet wordt vernieuwd. Bijgevolg moet voornoemde uitzendkracht niet worden geacht op het tijdstip van de overgang nog altijd ter beschikking van de gebruiker te staan.

Eerste en derde vraag

38 Aangezien een werknemer in een situatie als die van verzoeker in het hoofdgeding om de in het kader van de beantwoording van de tweede vraag uiteengezette redenen de in richtlijn 2001/23 voorziene waarborgen niet kan genieten, hoeven de eerste en de derde vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

39 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Zevende kamer) verklaart voor recht:

In omstandigheden als die in het hoofdgeding is het niet in strijd met het verbod van artikel 4, lid 1, 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, dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een uitzendkracht, die wegens het verstrijken van de overeengekomen termijn is geëindigd op een eerder tijdstip dan het tijdstip van de overgang van de aan die uitzendkracht toegewezen activiteit, wegens die overgang niet wordt vernieuwd. Bijgevolg moet voornoemde uitzendkracht niet worden geacht op het tijdstip van de overgang nog altijd ter beschikking van de gebruiker te staan.

ondertekeningen