ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

18 juli 2013*

„Overgang van ondernemingen — Richtlijn 2001/23/EG — Behoud van rechten van werknemers — Collectieve overeenkomst die op tijdstip van overgang van toepassing is op vervreemder en werknemer”

In zaak C-426/11,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Supreme Court of the United Kingdom (Verenigd Koninkrijk) bij beslissing van 10 augustus 2011, ingekomen bij het Hof op 12 augustus 2011, in de procedure

Mark Alemo-Herron e.a.

tegen

Parkwood Leisure Ltd,

wijst HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: R. Silva de Lapuerta, waarnemend voor de president van de Derde kamer, K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (rapporteur) en D. Šváby, rechters,

advocaat-generaal: P. Cruz Villalón,

griffier: L. Hewlett, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 20 september 2012,

gelet op de opmerkingen van:

— M. Alemo-Herron e.a., vertegenwoordigd door T. Linden, barrister, en L. Prince, advocate,

— Parkwood Leisure Ltd, vertegenwoordigd door A. Lynch, QC,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door H. Walker als gemachtigde,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door G. Rozet en J. Enegren als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 19 februari 2013,

het navolgende

* Procestaal: Engels.

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 3 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 enerzijds M. Alemo-Herron e.a. en anderzijds Parkwood Leisure Ltd (hierna: „Parkwood") over de toepassing van een collectieve overeenkomst.

Toepasselijke bepalingen

Bepalingen van Unierecht

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; hierna: „richtlijn 77/187").

4 Artikel 3, leden 1 tot en met 3, van richtlijn 2001/23 bepaalt:

„1. 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.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vervreemder en de verkrijger na het tijdstip van de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verplichtingen welke vóór het tijdstip van de overgang voortvloeien uit een op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking.

2. De lidstaten kunnen passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de vervreemder de verkrijger in kennis stelt van alle rechten en verplichtingen die uit hoofde van dit artikel op de verkrijger zullen overgaan, voor zover deze rechten en verplichtingen de vervreemder op de datum van overgang bekend zijn of hadden moeten zijn. Het feit dat de vervreemder nalaat de verkrijger in kennis te stellen van een dergelijk recht of een dergelijke verplichting, laat de overgang van dat recht of die verplichting en de rechten van werknemers tegenover de verkrijger en/of vervreemder ten aanzien van dat recht of die verplichting onverlet.

3. 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 lidstaten kunnen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan een jaar."

5 Artikel 8 van deze richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van collectieve overeenkomsten of tussen de sociale partners gesloten akkoorden te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers."

Bepalingen van het recht van het Verenigd Koninkrijk

6 Richtlijn 77/187 is in het Verenigd Koninkrijk in nationaal recht omgezet middels de Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (regeling van 1981 inzake de bescherming van de werknemers bij overgang van ondernemingen; hierna: „TUPE").

7 Regulation 5, lid 2, sub a, TUPE, die uitvoering geeft aan artikel 3, lid 2, van richtlijn 2001/23, bepaalt:

„Alle rechten, bevoegdheden en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de overeenkomst of daaraan zijn verbonden, gaan krachtens deze Regulation over op de verkrijger."

8 Naar nationaal recht kunnen de partijen in hun overeenkomst een beding opnemen op grond waarvan de hoogte van het loon van de werknemer periodiek wordt vastgesteld door een derde, zoals de National Joint Council for Local Government Services (hierna: „NJC"), waarvan de werkgever geen lid is of waarin hij niet vertegenwoordigd is. Volgens het stelsel dat in het Verenigd Koninkrijk de verhoudingen tussen sociale partners regelt, bindt dit soort collectieve overeenkomsten de partijen in beginsel niet, tenzij deze anders overeenkomen. Dit vooropgesteld, kunnen de bepalingen van een dergelijke collectieve overeenkomst effect sorteren als bedingen van de tussen werkgever en werknemer gesloten individuele arbeidsovereenkomst. Zoals in het onderhavige geval, kan dit worden bereikt door in laatstbedoelde overeenkomst de bepaling op te nemen dat de werknemer recht heeft op toepassing van de voorwaarden die tussen de werkgever en een vakbond zijn overeengekomen of waarover door een ander orgaan, zoals de NJC, is onderhandeld. Zodra die voorwaarden in de overeenkomst zijn opgenomen, sorteren zij effect als contractuele voorwaarden.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

9 In 2002 werden de activiteiten van de dienst „vrije tijd" van Lewisham London Borough Council (hierna: „Lewisham"), een van de regionale raden te Londen, overgedragen aan CCL Limited (hierna: „CCL"), een onderneming uit de particuliere sector, en kwamen de werknemers van die dienst in dienst bij CCL. In mei 2004 droeg CCL die dienst over aan Parkwood, een eveneens particuliere onderneming.

10 Toen de dienst „vrije tijd" nog onderdeel was van Lewisham, golden de binnen de NJC overeengekomen arbeidsvoorwaarden ook voor de arbeidsovereenkomsten tussen Lewisham en de werknemers van die dienst. De NJC is een orgaan voor collectieve onderhandeling ten behoeve van de lokale overheid. Dat de werkgever gebonden was aan de overeenkomsten die binnen de NJC waren vastgesteld, vloeide niet voort uit de wet, maar uit een contractuele clausule in de arbeidsovereenkomst, die luidde:

„Zolang uw arbeidsverhouding met [Lewisham] duurt, worden uw arbeidsvoorwaarden aangepast aan de periodiek binnen de [NJC] vastgestelde collectieve overeenkomsten, aangevuld met overeenkomsten die op lokaal niveau door de onderhandelingscommissies van [Lewisham] worden gesloten."

11 Op het tijdstip van de overgang van de dienst „vrije tijd" naar CCL was de collectieve overeenkomst van toepassing die door de NJC was vastgesteld voor de periode van 1 april 2002 tot en met 31 maart 2004. In mei 2004 ging de onderneming die deze dienst exploiteerde, over naar Parkwood.

12 Parkwood is niet betrokken bij de onderhandelingen binnen de NJC en kan daar hoe dan ook niet bij betrokken zijn, aangezien zij geen overheidsdienst maar een particuliere onderneming is.

13 Binnen de NJC werd in juni 2004 een nieuwe overeenkomst bereikt, die met terugwerkende kracht tot 1 april 2004 en naar de toekomst tot 31 maart 2007 van kracht was. Die overeenkomst kwam dus tot stand nadat de betrokken onderneming in handen was gekomen van Parkwood. Laatstgenoemde onderneming concludeerde dan ook dat de nieuwe overeenkomst haar niet bond. Zij stelde de werknemers daarvan op de hoogte en weigerde hun de salarisverhoging te betalen die binnen de NJC voor de periode van april 2004 tot maart 2007 was vastgesteld.

14 Aangezien Parkwood zich niet wilde houden aan de voorwaarden die binnen de NJC waren vastgesteld, hebben de werknemers beroep ingesteld bij het Employment Tribunal, dat in 2008 is verworpen. De werknemers vochten die beslissing aan bij het Employment Appeal Tribunal, dat hun beroep toewees op 12 januari 2009. Parkwood kwam tegen de beslissing van laatstgenoemde rechter op bij de Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division).

15 Op 29 januari 2010 stelde de Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) Parkwood in het gelijk en bevestigde zij de beslissing van het Employment Tribunal, waarbij de vorderingen van verzoekers in het hoofdgeding waren afgewezen. Volgens de Court of Appeal betekende de uitspraak van het Hof van 9 maart 2006 in de zaak Werhof (C-499/04, Jurispr. blz. I-2397) dat de verkrijger ingevolge artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187 niet aan na de overgang van de onderneming gesloten collectieve overeenkomsten was gebonden.

16 Verzoekers in het hoofdgeding hebben tegen het arrest van de Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) cassatieberoep ingesteld bij de Supreme Court of the United Kingdom, die het Hof een aantal vragen heeft gesteld over de uitlegging en de werking van richtlijn 2001/23. De verwijzende rechter is namelijk van oordeel dat de vraag waarop het Hof in het voormelde arrest Werhof is ingegaan, verschilt van de vraag die in het hoofdgeding moet worden beantwoord.

17 In dit verband zet hij uiteen dat het in het arrest Werhof aan de orde zijnde Duitse recht de bescherming die na de overgang van een onderneming of activiteiten aan de werknemers moet worden geboden, „statisch" benadert. Het Duitse recht bepaalt dat collectief vastgestelde voorschriften slechts een onderdeel van de arbeidsovereenkomst worden met de inhoud die gold ten tijde van de overgang van de onderneming of de activiteiten, en dat zij na de overgang niet meer worden aangepast.

18 In het hoofdgeding rijst daarentegen de vraag of het een lidstaat verboden is de werknemers bij overgang van een onderneming of van activiteiten op grond van het nationale overeenkomstenrecht „dynamische" bescherming te bieden, dat wil zeggen bescherming in het kader waarvan de verkrijger niet alleen gebonden is aan collectieve overeenkomsten die golden op het tijdstip van de betrokken overgang, maar ook aan collectieve overeenkomsten die na die overgang zijn vastgesteld.

19 Daarop heeft de Supreme Court of the United Kingdom de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Dient, in de omstandigheden van de onderhavige zaak, waarin een werknemer jegens de vervreemder een contractueel recht heeft op voorwaarden waarover door een derde, te weten een orgaan voor collectieve onderhandeling, periodiek wordt genegotieerd en die door hem worden vastgesteld, en waarin dat recht in de betrekking tussen de werknemer en de vervreemdende

werkgever naar nationaal recht niet statisch maar dynamisch van aard is, artikel 3 van richtlijn [2001/23], in samenhang met het [reeds aangehaalde] arrest [...] Werhof [...], aldus te worden uitgelegd:

a) dat het verlangt dat een dergelijk recht bij een overgang waarop [deze] richtlijn van toepassing is, wordt beschermd en de verkrijger bindt;

of

b) dat de nationale rechters op basis daarvan kunnen oordelen dat een dergelijk recht bij een overgang waarop [deze] richtlijn van toepassing is, beschermd is en de verkrijger bindt,

of

c) dat het zich ertegen verzet dat de nationale rechters oordelen dat een dergelijk recht bij een overgang waarop [deze] richtlijn van toepassing is, beschermd is en de verkrijger bindt?

2) Mogen de rechters van een lidstaat, wanneer deze lidstaat zijn verplichtingen tot uitvoering van de minimumvereisten van artikel 3 van richtlijn 2001/23 is nagekomen, maar de vraag rijst of de uitvoeringsmaatregelen aldus moeten worden uitgelegd dat zij ten gunste van de beschermde werknemers verder gaan dan die vereisten voor zover zij hun dynamische contractuele rechten jegens de verkrijger verlenen, bij de uitlegging van de uitvoeringsregeling het nationale recht toepassen, mits die uitlegging niet met het gemeenschapsrecht in strijd is, of dient voor de uitlegging een andere invalshoek te worden gekozen en, zo ja, welke?

3) Staat het de nationale rechter in de onderhavige zaak vrij, de door de werknemers aangevoerde uitlegging van de TUPE toe te passen, gelet op het feit dat de werkgever niet heeft gesteld dat zijn rechten ex artikel 11 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden worden geschonden doordat de werknemers naar nationaal recht over een dynamisch recht op collectief vastgestelde voorwaarden beschikken?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

20 Met zijn drie vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen bepalingen van een lidstaat op grond waarvan, bij overgang van een onderneming als die in het hoofdgeding, de verkrijger gebonden is aan dynamische clausules die verwijzen naar collectieve overeenkomsten waarover wordt onderhandeld en die worden vastgesteld na de datum van overgang.

21 Van meet af aan zij erop gewezen dat het voormelde arrest Werhof, dat betrekking heeft op artikel 3 van richtlijn 77/187, meerdere gegevens bevat die relevant zijn voor het hoofdgeding. Hoewel het hoofdgeding betrekking heeft op richtlijn 2001/23, kunnen die gegevens integraal op die laatste richtlijn worden toegepast, aangezien zij richtlijn 77/187 codificeert en aangezien de relevante bepalingen van artikel 3 van beide richtlijnen gelijkluidend zijn.

22 In de eerste plaats heeft het Hof in punt 37 van het arrest Werhof geoordeeld dat artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet ertegen verzet dat, wanneer een arbeidsovereenkomst verwijst naar een collectieve overeenkomst die de vervreemder bindt, de verkrijger die geen partij is bij een dergelijke overeenkomst, niet gebonden is aan collectieve overeenkomsten die tot stand komen na die welke van kracht was op het tijdstip van de overgang van de onderneming.

23 Verder blijkt uit artikel 8 van richtlijn 2001/23 dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van collectieve overeenkomsten of tussen de sociale partners gesloten akkoorden te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers.

24 Zoals reeds uit de bewoordingen van de tweede vraag volgt, staat in het hoofdgeding vast dat de clausules die verwijzen naar collectieve overeenkomsten waarover wordt onderhandeld en die worden vastgesteld nadat de betrokken onderneming is overgedragen, de werknemers dynamische contractuele rechten verlenen en gunstiger zijn voor hen.

25 Richtlijn 77/187 beoogt in het geval van overgang van een onderneming echter niet alleen de belangen van de werknemers te beschermen, maar wil een billijk evenwicht verzekeren tussen hun belangen en die van de verkrijger. Zij preciseert meer bepaald dat de verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt (zie in die zin arrest Werhof, reeds aangehaald, punt 31).

26 In dit verband zij opgemerkt dat de overgang van de onderneming in het hoofdgeding heeft plaatsgevonden tussen een publiekrechtelijke rechtspersoon en een privaatrechtelijke rechtspersoon.

27 Voor zover een onderneming uit de publieke sector overgaat naar de particuliere sector, moet worden aangenomen dat de verkrijger zijn activiteiten niet zal kunnen voortzetten zonder aanzienlijke aanpassingen en veranderingen door te voeren, aangezien er tussen die twee sectoren onvermijdelijk verschillen bestaan op het vlak van de arbeidsvoorwaarden.

28 Een dynamische clausule die verwijst naar collectieve overeenkomsten waarover wordt onderhandeld, die worden vastgesteld na de betrokken overgang van de ondernemingen die de evolutie van de arbeidsvoorwaarden in de publieke sector beogen te regelen, kan de manoeuvreerruimte die een particuliere verkrijger nodig heeft om dergelijke aanpassingsmaatregelen te treffen, echter aanmerkelijk beperken.

29 In die situatie kan een dergelijke clausule het evenwicht tussen de belangen van de verkrijger als werkgever en die van de werknemers verstoren.

30 In de tweede plaats zij erop gewezen dat de bepalingen van richtlijn 2001/23 volgens vaste rechtspraak moeten worden uitgelegd met inachtneming van de grondrechten zoals die in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie zijn geformuleerd (hierna: „Handvest") (zie in die zin arrest van 27 september 2012, Cimade en GISTI, C-179/11, punt 42).

31 Dienaangaande geeft de verwijzende rechter aan dat het recht om zich niet te verenigen niet aan de orde is in het hoofdgeding. Artikel 3 van richtlijn 2001/23 moet echter hoe dan ook worden uitgelegd in overeenstemming met artikel 16 van het Handvest, dat de vrijheid van ondernemerschap betreft.

32 Dat grondrecht omvat onder meer de contractvrijheid, zoals voortvloeit uit de toelichting die is opgesteld om richting te geven aan de uitlegging van het Handvest (PB 2007, C 303, blz. 17) en die overeenkomstig artikel 6, lid 1, derde alinea, VEU en artikel 52, lid 7, van het Handvest voor de uitlegging daarvan in acht moet worden genomen (arrest van 22 januari 2013, Sky Österreich, C-283/11, punt 42).

33 In het licht van artikel 3 van richtlijn 2001/23 volgt hieruit dat de verkrijger, overeenkomstig de vrijheid van ondernemerschap, bij de totstandkoming van een overeenkomst waarbij hij partij is, zijn belangen doeltreffend moet kunnen doen gelden en met het oog op zijn toekomstige economische activiteit moet kunnen onderhandelen over de factoren die bepalend zijn voor de evolutie van de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemers.

34 Vastgesteld zij echter dat de verkrijger waar het in het hoofdgeding om gaat, onmogelijk bij de onderhandelingen binnen het orgaan voor collectieve onderhandeling in kwestie kan worden betrokken. In die omstandigheden kan die verkrijger bij de totstandkoming van een overeenkomst zijn belangen niet doeltreffend doen gelden; evenmin kan hij met het oog op zijn toekomstige economische activiteit onderhandelen over de factoren die bepalend zijn voor de evolutie van de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemers.

35 De contractvrijheid van die verkrijger is dus zodanig beperkt dat zijn vrijheid van ondernemerschap in de kern dreigt te worden aangetast.

36 Artikel 3 van richtlijn 2001/23, gelezen in samenhang met artikel 8 daarvan, kan niet aldus worden uitgelegd dat het de lidstaten toestaat maatregelen te nemen die weliswaar gunstiger zijn voor de werknemers, maar de vrijheid van ondernemerschap van de verkrijger in de kern kunnen aantasten (zie naar analogie arrest van 6 september 2012, Deutsches Weintor, C-544/10, punten 54 en 58).

37 Gelet op een en ander moet op de drie vragen worden geantwoord dat artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen bepalingen van een lidstaat op grond waarvan, bij overgang van een onderneming, de verkrijger gebonden is aan dynamische clausules die verwijzen naar collectieve overeenkomsten waarover wordt onderhandeld en die worden vastgesteld na de datum van overgang, wanneer die verkrijger niet de mogelijkheid heeft om deel te nemen aan de onderhandelingen over dergelijke na de overgang gesloten collectieve overeenkomsten.

Kosten

38 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 (Derde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 3 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, moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen bepalingen van een lidstaat op grond waarvan, bij overgang van een onderneming, de verkrijger gebonden is aan dynamische clausules die verwijzen naar collectieve overeenkomsten waarover wordt onderhandeld en die worden vastgesteld na de datum van overgang, wanneer die verkrijger niet de mogelijkheid heeft om deel te nemen aan de onderhandelingen over dergelijke na de overgang gesloten collectieve overeenkomsten.

ondertekeningen