ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

27 november 2008 *

In zaak C-396/07,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Korkein oikeus (Finland) bij beslissing van 24 augustus 2007, ingekomen bij het Hof op 27 augustus 2007, in de procedure

Mirja Juuri

tegen

Fazer Amica Oy,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, kamerpresident, T. von Danwitz, E. Juhász, G. Arestis en J. Malenovský (rapporteur), rechters,

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
griffier: R. Grass,

* Procestaal: Fins.

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— de Finse regering, vertegenwoordigd door J. Himmanen als gemachtigde,

— de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door J. Fazekas, R. Somssich en K. Borvölgyi als gemachtigden,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. Huttunen en J. Enegren als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 4 september 2008,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 4, lid 2, 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 M. Juuri en haar voormalige werkgever, Fazer Amica Oy (hierna: „Amica"), wegens de weigering van laatstgenoemde om Juuri verscheidene vergoedingen toe te kennen nadat haar arbeidsovereenkomst na een overgang van onderneming was beëindigd.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 Richtlijn 2001/23 codificeert 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 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 luidt:

„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.

[…]"

5 Artikel 4, lid 2, van deze richtlijn bepaalt:

„Indien de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking wordt verbroken omdat de overgang een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, wordt de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever."

6 De formulering van laatstgenoemde bepaling is identiek aan die van artikel 4, lid 2, van richtlijn 77/187, zoals gewijzigd bij richtlijn 98/50.

Nationale regeling

7 § 6 van hoofdstuk 7 van wet 55/2001 inzake de arbeidsovereenkomst [Työsopimuslaki (55/2001)] van 26 januari 2001 (hierna: „arbeidsovereenkomstenwet"), die artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 omzet in Fins recht, luidt als volgt:

„Indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken omdat de arbeidsvoorwaarden van de werknemer als gevolg van de overgang van de onderneming aanmerkelijk zijn verslechterd, wordt de arbeidsbetrekking geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever."

8 § 2 van hoofdstuk 12 van deze wet verleent de werknemer een recht op vergoeding door zijn werkgever wegens onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst. Volgens deze bepaling wordt de werkgever verplicht tot betaling van een vergoeding, wanneer hij de arbeidsovereenkomst in strijd met de in deze wet voorziene gronden

heeft beëindigd. Bovendien kan de werkgever tot betaling van een vergoeding worden verplicht, wanneer de werknemer wordt geacht het recht te hebben om de arbeidsovereenkomst zelf te beëindigen.

9 De werknemer heeft echter geen recht op de in voornoemde § 2 bedoelde vergoeding, wanneer zijn werkgever de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd om een objectieve en gewichtige reden. Niettemin krijgt de werknemer ook in dat geval zijn loon en andere voordelen gedurende de opzegtermijn uitbetaald.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

10 Juuri was sinds 5 april 1994 door Rautaruukki Oyj (hierna: „Rautaruukki") tewerkgesteld als medewerkster van het personeelsrestaurant in Hämeenlinna. Op haar arbeidsbetrekking was de collectieve arbeidsovereenkomst voor de metaalsector van toepassing.

11 Op 31 januari 2003, de laatste dag waarop deze collectieve arbeidsovereenkomst gold, ging het restaurant in Hämeenlinna van Rautaruukki over op Amica. Amica deelde Juuri mee dat op haar arbeidsbetrekking per 1 februari 2003 de voor Amica bindende collectieve arbeidsovereenkomst voor de horeca van toepassing zou zijn. Juuri eiste echter dat de collectieve arbeidsovereenkomst voor de metaalsector op haar van toepassing zou blijven. Nadat Amica dit had geweigerd, zei Juuri haar arbeidsovereenkomst op 19 februari 2003 met onmiddellijke ingang op.

12 Vervolgens stelde zij beroep in bij de Helsingin käräjäoikeus (rechtbank van eerste aanleg te Helsinki), waarmee zij van Amica een opzeggingsvergoeding vorderde gelijk aan vier maandsalarissen, een vakantievergoeding over de opzegtermijn, alsmede een vergoeding gelijk aan veertien maandsalarissen wegens onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst.

13 Zij baseerde zich hiertoe met name op § 2 van hoofdstuk 12 van de arbeidsovereenkomstenwet en betoogde dat haar inkomsten als gevolg van de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de horeca met 300 EUR per maand waren gedaald. Bovendien was zij verplicht om in andere vestigingen van Amica te gaan werken. Door de overgang van de onderneming waren haar arbeidsvoorwaarden dus aanzienlijk verslechterd. Volgens Juuri was derhalve ingevolge § 6 van hoofdstuk 7 van de arbeidsovereenkomstenwet Amica voor de verbreking van de arbeidsovereenkomst verantwoordelijk.

14 Amica betwistte de vorderingen van Juuri. Zij betoogde dat de arbeidsbetrekking met Juuri niet door haar toedoen was verbroken en dat zij de arbeidsovereenkomst of de arbeidsovereenkomstenwet niet opzettelijk of door nalatigheid had geschonden. Voor de door de verbreking van die overeenkomst veroorzaakte schade was zij dus niet aansprakelijk.

15 Op 11 februari 2005 verwierp de Helsingin käräjäoikeus het beroep van Juuri. Volgens die rechtbank kon § 6 van hoofdstuk 7 van de arbeidsovereenkomstenwet niet aldus worden uitgelegd dat deze paragraaf een aanvulling op de in die wet voorziene schadevergoedingsbepalingen inhield, door ten gunste van de werknemer een nieuwe grond voor vergoeding in het leven te roepen. Juuri had derhalve geen recht op de door haar krachtens deze bepaling gevorderde vergoeding. Bovendien had Amica geen van haar verplichtingen geschonden.

16 Nadat de Helsingin hovioikeus (hof van beroep te Helsinki) deze beslissing had bevestigd, heeft Juuri cassatie ingesteld bij de Korkein oikeus. Ter ondersteuning van haar cassatieberoep heeft zij aangevoerd dat richtlijn 2001/23 tot doel heeft een aansprakelijkheid van de werkgever jegens de werknemer in te voeren wanneer de arbeidsbetrekking wordt verbroken wegens aanmerkelijke wijzigingen daarvan, ook indien, zoals in het hoofdgeding, de werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan de vervreemder was gebonden en die de werknemer betere arbeidsvoorwaarden garandeerde, werkelijk heeft nageleefd in de zin van artikel 3, lid 3, van deze richtlijn en wel tot het tijdstip waarop deze overeenkomst afliep.

17 Volgens de Korkein oikeus zou een dergelijke uitlegging betekenen dat een werkgever ook dan zou kunnen worden gehouden tot vergoeding van schade veroorzaakt jegens een werknemer die zijn arbeidsovereenkomst heeft verbroken, wanneer deze werkgever in alle opzichten in overeenstemming met zowel de toepasselijke regeling als elke hem bindende collectieve arbeidsovereenkomst heeft gehandeld.

18 Zou een dergelijke uitlegging moeten worden gevolgd, dan moet volgens de Korkein oikeus vervolgens worden uitgemaakt of betaling van een vergoeding aan de werknemer verplicht moet worden gesteld op grond van § 2 van hoofdstuk 12 van de arbeidsovereenkomstenwet, op grond waarvan een bedrag moet worden betaald van maximaal vierentwintig maandsalarissen, dan wel of deze vergoeding niet meer mag bedragen dan de vergoeding die is verschuldigd door een werkgever die een objectieve en gewichtige reden heeft om de arbeidsovereenkomst te verbreken, in welk geval de betaalde bedragen overeenkomen met de vergoeding in verband met de opzegtermijn van vier maanden en met de hiermee verband houdende vakantievergoeding.

19 In deze omstandigheden heeft de Korkein oikeus de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 4, lid 2, van richtlijn [2001/23] aldus worden uitgelegd dat een lidstaat in zijn wetgeving moet waarborgen dat, indien een werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst verbreekt vanwege aanzienlijk verslechterde arbeidsvoorwaarden ten gevolge van een overgang van onderneming, de werknemer op dezelfde manier recht heeft op een financiële vergoeding van de werkgever als wanneer de werkgever de arbeidsovereenkomst op onrechtmatige wijze heeft beëindigd, daarbij in aanmerking nemend dat de werkgever overeenkomstig artikel 3, lid 3, van [deze] richtlijn de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan de vervreemder was gebonden en die de werknemer betere arbeidsvoorwaarden garandeerde, slechts heeft gehandhaafd tot het verstrijken daarvan, en daardoor de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden is veroorzaakt?

2) Indien de in richtlijn [2001/23] voorziene verantwoordelijkheid van de werkgever zich niet zo ver uitstrekt als beschreven in de eerste vraag, dient hieraan dan niettemin aldus uitvoering te worden gegeven dat bijvoorbeeld het loon en de andere voordelen over de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn moeten worden vergoed?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

20 Met zijn vragen, die gezamenlijk moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de lidstaten, in geval van een binnen de werkingssfeer van dit artikel vallende verbreking van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking, moeten waarborgen dat de werknemer recht heeft op een financiële vergoeding door zijn werkgever onder dezelfde voorwaarden als die welke gelden voor het recht waarop de belanghebbende zich kan beroepen indien de werkgever zijn arbeidsovereenkomst of zijn arbeidsbetrekking op onrechtmatige wijze beëindigt, of waarop hij zich althans kan

beroepen uit hoofde van de door de werkgever volgens het toepasselijke nationale recht in acht te nemen opzegtermijn in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst wegens een objectieve en gewichtige reden.

21 In dit verband vraagt de verwijzende rechter zich tevens af wat het gevolg is van het feit dat de werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan de vervreemder was gebonden en die voor de werknemer betere arbeidsvoorwaarden waarborgde, overeenkomstig artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 slechts heeft nageleefd tot het tijdstip waarop deze overeenkomst verstreek, wat volgens de verwijzende rechter de oorzaak was voor de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden.

Beginsel van financiële vergoeding door de werkgever

22 Uit de bewoordingen van artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 blijkt dat hierbij een regel is ingevoerd op grond waarvan de werkgever verantwoordelijk wordt gehouden voor de verbreking van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsbetrekking, ongeacht van welke partij die verbreking formeel is uitgegaan. Deze bepaling regelt daarentegen niet de daaruit voortvloeiende rechtsgevolgen. Zij voorziet dus niet in een verplichting voor de lidstaten om voor de werknemers een bepaalde vergoedingsregeling te waarborgen, en derhalve evenmin in een verplichting om te verzekeren dat de modaliteiten van deze regeling dezelfde zijn als die van de regeling waarop de werknemers aanspraak kunnen maken indien de werkgever de arbeidsovereenkomst onrechtmatig beëindigt of waarop zij aanspraak kunnen maken uit hoofde van de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn.

23 Dit is in overeenstemming met de doelstelling van richtlijn 2001/23, die de betrokken materie slechts gedeeltelijk wil harmoniseren, doordat zij in wezen bepaalt dat de bescherming die de werknemers autonoom aan het recht van de verschillende lidstaten ontlenen, wordt uitgebreid tot het geval van een overgang van onderneming. Met de richtlijn wordt niet beoogd, een uniforme bescherming voor de hele Gemeenschap op basis van gemeenschappelijke criteria in te voeren. Op richtlijn 2001/23 kan dus slechts een beroep worden gedaan om te verzekeren dat de werknemer ten opzichte van de

verkrijger dezelfde bescherming geniet als waarop hij ingevolge het recht van de betrokken lidstaat aanspraak had ten opzichte van de vervreemder (arrest van 6 november 2003, Martin e.a., C-4/01, Jurispr. blz. I-12859, punt 41).

24 Bovendien blijkt uit de toelichting bij het voorstel voor richtlijn 77/178 [COM (74) 351] uitdrukkelijk dat, indien de verbreking door de werknemer van zijn arbeidsovereenkomst moet worden geacht te hebben plaatsgevonden om een reden waarvoor de werkgever verantwoordelijk is, de hieruit voortvloeiende rechtsgevolgen, zoals vergoeding of schadevergoeding, moeten worden beoordeeld aan de hand van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten.

25 In deze omstandigheden kan artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 niet worden geacht impliciet een uniform beschermingsniveau voor werknemers te hebben vastgesteld dat verder reikt dan de in deze bepaling neergelegde regel inzake toerekening van verantwoordelijkheid. Hieruit volgt met name dat deze bepaling niet vastlegt wat de economische gevolgen zijn van het feit dat de verbreking van de arbeidsovereenkomst of van de arbeidsbetrekking die in de hiervoor genoemde omstandigheden heeft plaatsgevonden, aan de werkgever kan worden toegerekend. Deze gevolgen moeten dus in elke lidstaat aan de hand van de op dit gebied toepasselijke nationale regels worden vastgesteld.

26 Er zij echter aan herinnerd dat de vrijheid bij de keuze van de wegen en middelen voor de uitvoering van een richtlijn niet afdoet aan de verplichting van elk van de lidstaten waarvoor zij bestemd is, om in het kader van zijn nationale rechtsorde alle maatregelen te treffen die nodig zijn om de volle werking van de betrokken richtlijn overeenkomstig het ermee beoogde doel te verzekeren (zie arresten van 10 april 1984, von Colson en Kamann, 14/83, Jurispr. blz. 1891, punt 15, en 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 40).

27 De uit een richtlijn voortvloeiende verplichting van de lidstaten om het daarmee beoogde doel te verwezenlijken, alsook hun verplichting krachtens artikel 10 EG om alle algemene of bijzondere maatregelen te treffen die geschikt zijn om de nakoming van die verplichting te verzekeren, gelden voor alle autoriteiten van de lidstaten, en dus, binnen het kader van hun bevoegdheden, ook voor de rechterlijke instanties (reeds aangehaalde arresten von Colson en Kamann, punt 26, en Impact, punt 41).

28 In dit verband zij eraan herinnerd dat richtlijn 2001/23 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 arresten van 10 februari 1988, Tellerup, „Daddy's Dance Hall", 324/86, Jurispr. blz. 739, punt 9, en 9 maart 2006, Werhof, C-499/04, Jurispr. blz. I-2397, punt 25).

29 Deze doelstelling wordt ook verderop door richtlijn 2001/23 nagestreefd, doordat zij de verkrijger verantwoordelijk houdt voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking in geval van een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden in verband met de overgang van onderneming, waarbij de gevolgen van deze verantwoordelijkheid worden beheerst door het toepasselijke nationale recht.

30 Gelet op het voorgaande, moet artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 aldus worden uitgelegd dat het, in geval van een verbreking van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking op grond dat aan de toepassingsvoorwaarden van deze bepaling is voldaan en zonder dat de verkrijger daarbij op enigerlei wijze de uit die richtlijn voor hem voortvloeiende verplichtingen niet is nagekomen, de lidstaten niet ertoe verplicht, te waarborgen dat de werknemer recht heeft op een financiële vergoeding door deze verkrijger onder dezelfde voorwaarden als die welke gelden voor het recht waarop een werknemer zich kan beroepen wanneer zijn werkgever de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking onrechtmatig beëindigt. De nationale rechter moet in het kader van zijn bevoegdheden echter waarborgen dat de verkrijger in een dergelijk geval ten minste de gevolgen draagt die het toepasselijke nationale recht aan de verbreking van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking door toedoen van de werkgever verbindt,

zoals de uitbetaling van het loon en van andere voordelen die krachtens dit nationale recht zijn verbonden aan de opzegtermijn die deze werkgever moet eerbiedigen.

Reikwijdte van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23

31 Zoals gezegd in punt 21 van dit arrest, stelt de verwijzende rechter zich in het hoofdgeding vragen over de handelwijze van de verkrijger in het licht van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23, gelet op het feit dat deze de collectieve arbeidsovereenkomst voor de metaalsector enkel heeft nageleefd tot het tijdstip waarop deze overeenkomst afliep en dat dit tijdstip overeenkwam met het tijdstip van de overgang van onderneming.

32 Volgens deze bepaling moet de verkrijger na een overgang van onderneming de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate handhaven als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, en wel tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

33 Deze bepaling heeft dus tot doel, te waarborgen dat ondanks de overgang van onderneming alle arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd in overeenstemming met de wil van de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst. Zij kan echter niet derogeren aan de wil van deze partijen zoals die in de collectieve arbeidsovereenkomst tot uitdrukking is gebracht. Zijn deze contracterende partijen overeengekomen om bepaalde arbeidsvoorwaarden niet tot na een bepaald tijdstip te waarborgen, dan kan artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 de verkrijger dus niet verplichten tot naleving van deze voorwaarden na het in de collectieve arbeidsovereenkomst overeengekomen tijdstip voor het verstrijken daarvan, daar deze overeenkomst na dit tijdstip niet langer van kracht is.

34 Hieruit volgt dat artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 de verkrijger niet ertoe verplicht, te waarborgen dat de met de vervreemder overeengekomen arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd tot na het tijdstip waarop de collectieve arbeidsovereenkomst afloopt, ook al valt dit tijdstip samen met dat van de overgang van de onderneming.

35 In deze omstandigheden dient op de prejudiciële vragen te worden geantwoord dat artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat het, in geval van een verbreking van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking op grond dat aan de toepassingsvoorwaarden van deze bepaling is voldaan en zonder dat de verkrijger daarbij op enigerlei wijze de uit die richtlijn voor hem voortvloeiende verplichtingen niet is nagekomen, de lidstaten niet ertoe verplicht, te waarborgen dat de werknemer recht heeft op een financiële vergoeding door deze verkrijger onder dezelfde voorwaarden als die welke gelden voor het recht waarop een werknemer zich kan beroepen wanneer zijn werkgever de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking onrechtmatig beëindigt. De nationale rechter moet in het kader van zijn bevoegdheden echter waarborgen dat de verkrijger in een dergelijk geval ten minste de gevolgen draagt die het toepasselijke nationale recht aan de verbreking van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking door toedoen van de werkgever verbindt, zoals de uitbetaling van het loon en van andere voordelen die krachtens dit nationale recht zijn verbonden aan de opzegtermijn die deze werkgever moet eerbiedigen.

36 Het staat aan de nationale rechter om de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie te beoordelen in het licht van de uitlegging van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23, volgens welke de handhaving van de arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst welke afloopt op het tijdstip van de overgang van de onderneming, na dit tijdstip niet wordt gewaarborgd.

Kosten

37 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 van Justitie (Vierde kamer) verklaart voor recht:

Artikel 4, lid 2, 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, in geval van een verbreking van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking op grond dat aan de toepassingsvoorwaarden van deze bepaling is voldaan en zonder dat de verkrijger daarbij op enigerlei wijze de uit die richtlijn voor hem voortvloeiende verplichtingen niet is nagekomen, de lidstaten niet ertoe verplicht, te waarborgen dat de werknemer recht heeft op een financiële vergoeding door deze verkrijger onder dezelfde voorwaarden als die welke gelden voor het recht waarop een werknemer zich kan beroepen wanneer zijn werkgever de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking onrechtmatig beëindigt. De nationale rechter moet in het kader van zijn bevoegdheden echter waarborgen dat de verkrijger in een dergelijk geval ten minste de gevolgen draagt die het toepasselijke nationale recht aan de verbreking van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking door toedoen van de werkgever verbindt, zoals de uitbetaling van het loon en van andere voordelen die krachtens dit nationale recht zijn verbonden aan de opzegtermijn die deze werkgever moet eerbiedigen.

Het staat aan de nationale rechter om de in het hoofdgeding aan de orde zijnde situatie te beoordelen in het licht van de uitlegging van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23, volgens welke de handhaving van de arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst welke afloopt op het tijdstip van de overgang van onderneming, na dit tijdstip niet wordt gewaarborgd.

ondertekeningen