CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL C. O. LENZ van 4 juli 1996 *

A — Inleiding

1. In deze zaak legt de Arbeidsrechtbank te Brussel het Hof enkele vragen voor over de uitlegging van artikel 3 van richtlijn 77/187/EEG 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. [1] Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen een werkneemster (C. Rotsart de Hertaing, verzoekster) en haar voormalige werkgevers.

2. Verzoekster werkte sinds 1 maart 1987 bij Housing Service SA. Blijkens gegevens van de Commissie wijzigde Housing Service SA op 19 november 1993 haar naam in J. Benoidt SA, die vanaf die datum in vereffening was. De onderneming van J. Benoidt SA, in vereffening, werd voortgezet door een nieuw opgerichte vennootschap, IGC Housing Service SA, en wel in het pand van J. Benoidt SA. De ter zake gesloten overeenkomst werd op 1 december 1993 van kracht.

3. Reeds op 23 november 1993 kreeg verzoekster ontslag aangezegd met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden, ingaande op 1 december 1993. Volgens de Commissie en de verwijzende rechter werd zij ontslagen door Housing Service.

4. Op 22 december 1993 werd verzoekster wegens zware fout op staande voet ontslagen door de vereffenaar van J. Benoidt SA, in vereffening. Verzoekster heeft dit ontslag — zowel formeel als materieel — aangevochten bij schrijven van 8 januari 1994. Verzoekster heeft uiteindelijk een vordering ingesteld tegen:

1) J. Benoidt SA, in vereffening, en

2) IGC Housing SA,

strekkende tot veroordeling van verweersters tot betaling van onder meer een opzegvergoeding, schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag, de dertiende maand van het jaar 1993 en het restant vakantiegeld.

* Oorspronkelijke taal: Duits.

1 — PB 1977, L 61, blz. 26.

5. Verzoekster betoogt, dat J. Benoidt SA, in vereffening, en IGC Housing Service een en dezelfde onderneming zijn. Zij meent echter hoe dan ook krachtens collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis van de ene naar de andere onderneming te zijn overgegaan. Op grond van die collectieve arbeidsovereenkomst zijn de vervreemder en de verkrijger hoofdelijk aansprakelijk voor de aan de werknemers verschuldigde bedragen. Door de contractuele overgang van de onderneming zou Housing Service [2] samen met J. Benoidt SA in vereffening haar werkgever zijn geworden.

6. IGC Housing Service betoogt, dat zij nooit werkgever van verzoekster is geweest en dat zij daartoe ook niet verplicht was; verzoekster zou overigens niet door háár zijn ontslagen.

7. Volgens de verwijzende rechter staat vast, dat het een overgang van een onderneming krachtens overeenkomst betreft in de zin van richtlijn 77/187 en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis. Volgens hem staat eveneens vast, dat de arbeidsovereenkomst van verzoekster niet op de verkrijger is overgegaan, omdat de overeenkomst van overdracht niet in een dergelijke overgang voorzag.

8. De verwijzende rechter stuit hiermee op de vraag, of de verkrijger — IGC Housing Service — verplicht was verzoekster in dienst te nemen en, zo ja, welke de sancties zijn indien deze verplichting niet wordt nagekomen. De verwijzende rechter is van mening, dat het antwoord op deze vragen afhangt van de uitlegging van artikel 3 van richtlijn 77/187. Dit luidt als volgt:

„1. De rechten en verplichtingen welke voor de werknemers voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

De Lid-Staten mogen bepalen dat de vervreemder ook na het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, en naast de verkrijger aansprakelijk is voor de verplichtingen welke voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

2. 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.

...”

2 — Blijkens het betoog van verzoekster wordt hiermee vermoedelijk de nieuw opgerichte vennootschap IGC Housing Service bedoeld.

9. In bovengenoemd artikel 1, lid 1, van de richtlijn is bepaald:

„Deze richtlijn is 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."

10. Artikel 3 van richtlijn 77/187 is in Belgisch recht omgezet door artikel 7 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis. Dit luidt als volgt:

„De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang in de zin van artikel 1, 1°, bestaande arbeidsovereenkomsten, gaan door deze overgang op de verkrijger over."

11. Naar het oordeel van de verwijzende rechter is de vordering tegen J. Benoidt SA, in vereffening, ontvankelijk en gegrond, althans ten dele.

12. Wat de vordering tegen IGC Housing Service betreft, acht de verwijzende rechter, gelet op het arrest van het Hof van 10 februari 1988 waarin is beslist dat de bescherming uit hoofde van richtlijn 77/187 van openbare orde is en dat de partijen bij de arbeidsovereenkomst er dus niet over kunnen beschikken [3], een antwoord van het Hof op de volgende prejudiciële vragen noodzakelijk:

„1) Moet artikel 3 van richtlijn 77/187 aldus worden uitgelegd, dat alle op het tijdstip van de overgang met betrekking tot het personeel van de overgedragen onderneming bestaande arbeidsovereenkomsten door deze overgang, en zonder keuzemogelijkheid voor de vervreemder of de verkrijger, van de vervreemder op verkrijger overgaan?

2) Zo ja,

— vindt de overgang van het personeel van rechtswege plaats, ondanks de weigering van de verkrijger om zijn verplichting na te komen?

— vindt de overgang van het personeel plaats op het tijdstip van de overgang of kan de vervreemder dan wel de verkrijger bepalen dat deze op een later tijdstip plaatsvindt?"

3 — Zaak 324/86, Daddy's Dance Hall, Jurispr. 1988, blz. 739.

B — Standpuntbepaling

De eerste prejudiciële vraag

13. Volgens de verwijzende rechter is zonder meer sprake van overgang van een onderneming krachtens overeenkomst in de zin van richtlijn 77/187 en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis. Volgens vaste rechtspraak van het Hof is het aan de nationale rechter om op basis van de door het Hof gegeven criteria vast te stellen, of in een concreet geval sprake is van een overgang krachtens overeenkomst in de zin van de richtlijn. [4] In de verwijzingsbeschikking noemt de nationale rechter de gronden waarop hij concludeert dat het een overgang van een onderneming in de zin van de richtlijn betreft: de bestaande economische entiteit is met onmiddellijke ingang overgegaan op de verkrijger, die dezelfde activiteiten als de vervreemder verricht. De handelszaak, bestaande uit een makelaarskantoor, en onder meer omvattende de naam, het merk, de klantenkring, de inventaris, het recht op voortzetting van de huurovereenkomst, alle makelaarscontracten en de arbeidsovereenkomsten met de drie werknemers, is immers per 1 januari 1994 overgedragen.

14. Volgens de verwijzende rechter staat vast, dat de arbeidsovereenkomst van verzoekster niet is overgegaan, aangezien de overeenkomst van overdracht daarin niet voorzag. Bovendien stelt de verkrijger, nooit werkgever van verzoekster te zijn geweest, terwijl de vervreemder beweert dat hij tot aan het tijdstip van opzegging van de overeenkomst verzoeksters enige werkgever was.

15. Met de eerste prejudiciële vraag wordt derhalve beoogd te vernemen, of de vervreemder en de verkrijger deze keuzemogelijkheid hebben dan wel of ten gevolge van de overgang *alle* op dat tijdstip bestaande arbeidsovereenkomsten worden overgedragen.

16. De Commissie komt tot de conclusie, dat ingevolge artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187 alle ten tijde van de overgang van de onderneming bestaande arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen tussen de vervreemder en de werknemers van rechtswege, door het enkele feit van de overgang, aan de verkrijger worden overgedragen, waarbij de verkrijger wat de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten en verplichtingen betreft in de rechtspositie van de vervreemder treedt. De Commissie baseert zich op de tot dusver ontwikkelde rechtspraak van het Hof, met name op de arresten Wendelboe e. a. [5], Berg en Busschers [6], Daddy's Dance Hall [7] en d'Urso e. a. [8]

17. Het standpunt van de Commissie verdient instemming. Hiertoe verwijs ik in de

4 — Arresten van 18 maart 1986, zaak 24/85, Spijkers, Jurispr. 1986, blz. 1119, r. o. 14, en 19 mei 1992, zaak C-29/91, Redmond Stichting, Jurispr. 1992, blz. I-3189, r. o. 23, 24 en 25.

5 — Arrest van 7 februari 1985, zaak 19/83, Jurispr. 1985, blz. 457.

6 — Arrest van 5 mei 1988, gevoegde zaken 144/87 en 145/87, Jurispr. 1988, blz. 2559.

7 — Reeds aangehaald (voetnoot 3).

8 — Arrest van 25 juli 1991, zaak C-362/89, Jurispr. 1991, blz. I-4105.

eerste plaats naar het arrest d'Urso e. a. Deze zaak had betrekking op een overgang van een onderneming waarbij de verkrijger ingevolge de overeenkomst van overdracht en conform de akkoorden met de vakbonden waaraan die overeenkomst refereerde, slechts 940 van de 1 458 werknemers had overgenomen. Het Hof moest toen beoordelen, of artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187 aldus dient te worden uitgelegd, dat alle arbeidsverhoudingen die op het tijdstip van de overgang van de onderneming tussen de vervreemder en de werknemers van de overgedragen onderneming bestaan, door het enkele feit van de overgang, van rechtswege op de verkrijger overgaan. Op basis van zijn eigen rechtspraak heeft het Hof deze vraag bevestigend beantwoord. Het heeft daarbij andermaal vastgesteld — zoals reeds eerder in het arrest Berg en Busschers [9] —, dat de richtlijn beoogt te verzekeren dat de werknemers bij een verandering in de persoon van het hoofd van de onderneming hun rechten behouden, door het mogelijk te maken dat zij op dezelfde voorwaarden als met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever blijven. „De regels die van toepassing zijn in geval van overgang van een onderneming of vestiging op een ander ondernemingshoofd, beogen aldus de tot de overgedragen economische eenheid behorende bestaande arbeidsverhoudingen in het belang van de werknemers veilig te stellen." [10]

18. Het Hof verwijst vervolgens naar zijn arrest Daddy's Dance Hall [11], waarin het had beslist dat de bescherming van richtlijn 77/1987 van openbare orde is en dat de partijen bij de arbeidsovereenkomst er dus niet over kunnen beschikken. De bepalingen van de richtlijn, en met name die inzake de bescherming van de werknemers tegen ontslag bij overgang, zijn in zoverre als dwingend te beschouwen, dat er niet van mag worden afgeweken in een voor de werknemers ongunstige zin.

19. In zijn arrest d'Urso e. a. [12] heeft het Hof hieruit afgeleid, dat de werking van de door de richtlijn aan de werknemers toegekende rechten niet afhankelijk kan zijn van de instemming van de vervreemder of de verkrijger, noch van die van de werknemersvertegenwoordigers of de werknemers zelf. De arbeidsovereenkomst met de vervreemder kan dus niet in stand blijven, maar wordt van rechtswege voortgezet met de verkrijger. De werknemer heeft evenwel het recht — zoals het Hof reeds in het arrest Danmols Inventar [13] had vastgesteld — uit vrije wil te besluiten na de overgang de arbeidsverhouding met het nieuwe ondernemingshoofd niet voort te zetten.

20. Welke arbeidsverhoudingen op het tijdstip van de overgang blijven bestaan en derhalve op de verkrijger overgaan, moet naar de nationale regelingen worden beoordeeld. Bij de toepassing daarvan moet echter rekening worden gehouden met de dwingende voorschriften van de richtlijn inzake de bescherming van de werknemers tegen ontslag wegens de overgang. Bijgevolg moeten de werknemers wier arbeidsovereenkomst of -verhouding in strijd met artikel 4, lid 1,

9 — Reeds aangehaald (voetnoot 6), r. o. 12 en 13.
10 — Reeds aangehaald (voetnoot 8), r. o. 9.
11 — Reeds aangehaald (voetnoot 3), r. o. 14 e. v.
12 — Reeds aangehaald (voetnoot 8), r. o. 11.
13 — Arrest van 11 juli 1985, zaak 105/84, Jurispr. 1985, blz. 2639, r. o. 16.

van de richtlijn vóór de overgang is beëindigd, worden geacht op het tijdstip van de overgang nog steeds in dienst van de onderneming te zijn. [14]

21. Derhalve dient op de eerste prejudiciële vraag te worden geantwoord, dat artikel 3 van richtlijn 77/187 aldus moet worden uitgelegd, dat *alle* op het tijdstip van de overgang met betrekking tot het personeel van de overgedragen onderneming bestaande arbeidsovereenkomsten door de overgang overgaan van de vervreemder op de verkrijger, zonder enige keuzemogelijheid voor de vervreemder of de verkrijger.

De tweede prejudiciële vraag

22. Het eerste gedeelte van deze vraag betreft de mogelijkheid van een verkrijger om de automatische overgang van alle arbeidsovereenkomsten te verhinderen.

23. Zoals reeds bij de beantwoording van de eerste prejudiciële vraag gezegd, heeft het Hof in het arrest d'Urso e. a. beslist dat de werking van de door de richtlijn 77/187 aan de werknemers toegekende rechten niet afhankelijk kan zijn van de instemming van de vervreemder of de verkrijger. [15] Dit betekent, dat de weigering van de verkrijger de overgang van de arbeidsovereenkomsten niet verhindert.

24. Gezien de doelstelling van de richtlijn, te weten de bescherming van de werknemers bij overgang van een bedrijf, spreekt het vanzelf dat de arbeidsovereenkomsten moeten overgaan, ongeacht de weigering van de verkrijger. Indien zijn weigering de overgang van de arbeidsovereenkomsten zou kunnen beletten, zou de door de richtlijn geboden bescherming een lege huls zijn.

25. Het is echter niet zo, dat de verkrijger geen enkele mogelijkheid zou hebben om de bij de overgang van de onderneming mede overgegane arbeidsovereenkomsten te beëindigen. Het Hof heeft reeds in het arrest d'Urso e. a. uitgemaakt, dat volgens artikel 4, lid 1, van de richtlijn de overgang van een onderneming op zichzelf weliswaar geen reden tot ontslag kan zijn, maar dat ontslagen wegens economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen, niettemin mogelijk zijn. [16]

26. Uit het bovenstaande volgt, dat de verkrijger niet kan weigeren de arbeidsovereenkomst van verzoekster over te nemen.

14 — Arrest van 15 juni 1988, zaak 101/87, Bork e. a., Jurispr. 1988, blz. 3057, r. o 17 en 18.

15 — Reeds aangehaald (voetnoot 8), r. o. 11.

16 — Reeds aangehaald (voetnoot 8), r. o. 19.

27. Deze conclusie past ook in de lijn van de rechtspraak van het Hof, dat een werknemer niet kan worden gedwongen voor de nieuwe werkgever te werken. [17] Bij de overgang van een onderneming bevindt de werknemer zich in een andere situatie dan de nieuwe werkgever. Hij was niet betrokken bij de overeenkomst inzake de overgang. Hij kan volgens het Hof dan ook niet worden gedwongen om tegen zijn wil voor de nieuwe werkgever te werken. „Een dergelijke verplichting zou de grondrechten van de werknemer aantasten, die vrij moet zijn in de keuze van zijn werkgever en niet kan worden verplicht te werken voor een werkgever die hij niet vrijelijk heeft gekozen." [18]

28. Bovendien heeft richtlijn 77/187 bescherming van de werknemers, en niet van de werkgevers tot doel. Indien een werknemer weigert voor de verkrijger te blijven werken, doet hij eenvoudigweg afstand van de bescherming die de richtlijn biedt. Stemt hij evenwel in met de overgang van de arbeidsovereenkomst, dan kan ook hij zich niet onttrekken aan de dwingende voorschriften van de richtlijn. Dat wil zeggen dat zijn arbeidsrelatie zelfs niet met zijn instemming kan worden voortgezet onder andere voorwaarden dan met de vervreemder van de onderneming waren overeengekomen. [19]

29. Daarom moet op het eerste gedeelte van de tweede vraag worden geantwoord dat de overgang van het personeel van rechtswege plaatsvindt, niettegenstaande de weigering van de verkrijger om zijn verplichting na te komen. Dat is overigens ook de mening van de Commissie.

30. Het tweede gedeelte van de tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op het tijdstip van de overgang van het personeel; om precies te zijn gaat het erom, of dit tijdstip naar goeddunken van de vervreemder of de verkrijger kan worden verschoven naar een na de overgang van de onderneming gelegen tijdstip.

31. De Commissie is van mening, dat impliciet uit artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187 blijkt dat een dergelijke verschuiving niet mogelijk is. Aangezien de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende rechten en verplichtingen door de overgang van de onderneming op de verkrijger overgaan, meent de Commissie dat de verkrijger vanaf dat tijdstip de plaats van de vervreemder inneemt.

32. Ook over dit vraagstuk heeft het Hof reeds uitspraak gedaan. In zijn arrest Berg en Busschers heeft het beslist „dat artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187 aldus moet worden uitgelegd, dat de vervreemder *na het tijdstip van de overgang* op de enkele grond van de overgang bevrijd is van zijn aansprakelijkheid voor de uit de arbeidsovereenkomst of -verhouding voortvloeiende verplichtingen ...". [20]

17 — Arrest van 16 december 1992, gevoegde zaken C-132/91, C-138/91 en C-139/91, Katsikas e. a., Jurispr. 1992, blz. I-6577.

18 — Reeds aangehaald (voetnoot 17), r. o. 32.

19 — Arrest Daddy's Dance Hall (reeds aangehaald, voetnoot 3), r. o. 14 en 15.

20 — Reeds aangehaald (voetnoot 6), r. o. 14; cursivering van mij.

33. Dat blijkt mijns inziens ook uit de formulering van artikel 3, lid 1, tweede alinea. Daar staat, dat de Lid-Staten mogen bepalen dat de vervreemder ook na het tijdstip van de overgang naast de verkrijger aansprakelijk is voor de verplichtingen die uit de arbeidsovereenkomst voortvloeien; dit betekent dat de vervreemder vanaf dat tijdstip in principe geen verplichtingen meer heeft en dat deze vanaf dat moment worden overgenomen door de verkrijger. Aangezien, zoals hierboven reeds gezegd, in het arrest Daddy's Dance Hall is uitgemaakt dat de bepalingen van de richtlijn dwingend recht zijn [21], kan er niet van worden afgeweken in voor de werknemers ongunstige zin.

34. Ook het arrest Ny Mølle Kro zou — zoals de Commissie stelt — een aanwijzing kunnen geven met betrekking tot het tijdstip van de overgang van arbeidsovereenkomsten. In dat arrest heeft het Hof verklaard, dat er sprake is van overgang van een onderneming zodra er wijziging optreedt in de persoon die als werkgever verplichtingen heeft tegenover de werknemers. [22] Het is welhaast onmogelijk de overgang van een onderneming te definiëren aan de hand van de overgang van de arbeidsverhoudingen, indien beide tijdstippen niet samenvallen.

35. De verwijzing van de Commissie naar het arrest Abels komt mij daarentegen minder overtuigend voor. Volgens dat arrest neemt de verkrijger de op het tijdstip van de overgang bestaande verplichtingen over. [23] Dit sluit niet uit dat arbeidsovereenkomsten op een later tijdstip overgaan, maar dan wel in de op het tijdstip van de overgang bestaande vorm.

36. Uit het arrest Berg en Busschers volgt echter reeds, dat op het tweede gedeelte van de tweede vraag moet worden geantwoord, dat de overgang van het personeel op het tijdstip van de overgang van de onderneming plaatsvindt en niet tot een later tijdstip kan worden uitgesteld.

37. Tot slot zou ik nog enkele opmerkingen willen maken over de toepasselijkheid van richtlijn 77/187 op de onderhavige zaak. Zowel uit de prejudiciële vraag als uit de opmerkingen van de Commissie is op te maken, dat de onderneming op het tijdstip van de overgang in vereffening was. Sinds wanneer, blijkt echter niet duidelijk uit het verwijzingsvonnis. Tot 29 november wordt Housing Service genoemd als degene die optrad. Volgens de verwijzende rechter is pas vanaf 13 december 1993 de vereffenaar van J. Benoidt SA in vereffening (voorheen Housing Service) opgetreden. Dit betekent dat de vennootschap op die datum reeds in vereffening was. Blijkens de door de verwijzende rechter aangehaalde conclusie van eis vond de overgang van de onderneming reeds op 1 december 1993 plaats. Er blijkt dus niet duidelijk, of de onderneming op het tijdstip van de overgang al dan niet in vereffening was.

21 — Reeds aangehaald (voetnoot 3), r. o. 14.

22 — Arrest van 17 december 1987, zaak 287/86, Jurispr. 1987, blz. 5465, r. o. 12.

23 — Arrest van 7 februari 1985, zaak 135/83, Jurispr. 1985, blz. 469, r. o. 36.

38. Volgens de Commissie dateren de naamswijziging van Housing Service in J. Benoidt SA en de vereffening van 19 november 1993. Maar volgens de verwijzende rechter trad op die datum Housing Service nog op.

39. Uit de overgelegde stukken blijkt dus niet duidelijk, of de onderneming op het tijdstip van de overgang in vereffening was. Dit punt moet door de nationale rechter worden opgehelderd.

40. Wanneer echter — enkele feiten duiden daarop — de onderneming op het tijdstip van de overgang inderdaad in vereffening was, kan men zich afvragen of de richtlijn in casu wel van toepassing is.

41. Zoals het Hof in zijn arrest Abels [24] heeft beslist, is richtlijn 77/187 niet van toepassing op de faillissementsprocedure. Het Hof moet in de momenteel aanhangige zaak C-319/94 (Dethier) beslissen, wat in geval van vereffening geldt. Mocht het Hof tot de slotsom komen dat de richtlijn bij vereffening niet van toepassing is, dan zou zij ook in de onderhavige zaak niet van toepassing kunnen zijn, zodat de reeds besproken vragen geen belang zouden hebben. Maar het is aan de verwijzende rechter om hierover te beslissen.

42. De Lid-Staten hebben krachtens artikel 7 van richtlijn 77/187 bovendien de bevoegdheid om nationale bepalingen in te voeren die gunstiger zijn, zodat de richtlijn langs deze weg eveneens bij vereffening toepassing zou kunnen vinden. Ook dan is het aan de nationale rechter om te beoordelen, of dat hier het geval is.

C — Conclusie

43. Samenvattend, geef ik het Hof in overweging, de prejudiciële vragen als volgt te beantwoorden:

1) Artikel 3 van richtlijn 77/187/EEG 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,

24 — Reeds aangehaald (voetnoot 23), r. o. 17.

vestigingen of onderdelen daarvan, moet aldus worden uitgelegd, dat alle op het tijdstip van de overgang met betrekking tot het personeel van de overgedragen onderneming bestaande arbeidsovereenkomsten door de overgang overgaan van de vervreemder op de verkrijger, zonder enige keuzemogelijkheid voor de vervreemder of de verkrijger.

2) De overgang van het personeel vindt van rechtswege plaats, niettegenstaande de weigering van de verkrijger om zijn verplichting na te komen. Deze overgang vindt plaats op het tijdstip van de overgang van de onderneming en kan niet naar goeddunken van de vervreemder of de verkrijger tot een later tijdstip worden uitgesteld.