# ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)
24 januari 2002 *

In zaak C-51/00,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 234 EG van het Arbeidshof te Brussel (België), in het aldaar aanhangig geding tussen

**Temco Service Industries NV**

en

**Samir Imzilyen,**

**Mimoune Belfarh,**

**Abdesselam Afia-Aroussi,**

**Khalil Lakhdar,**

in tegenwoordigheid van:

**General Maintenance Contractors BVBA (GMC),**

**Weisspunkt NV,** voorheen **Buyle-Medros-Vaes Associates NV (BMV),**

* Procestaal: Frans.

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van de artikelen 1, lid 1, en 3, lid 1, 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 daarvan (PB L 61, blz. 26),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: F. Macken, kamerpresident, C. Gulmann, J.-P. Puissochet (rapporteur), R. Schintgen en J. N. Cunha Rodrigues, rechters,

advocaat-generaal: L. A. Geelhoed,
griffier: D. Louterman-Hubeau, afdelingshoofd,

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— Temco Service Industries NV, vertegenwoordigd door D. Votquenne en M. Milde, advocaten,

— S. Imzilyen en M. Belfarh, vertegenwoordigd door M. Jourdan en T. Desterbecq, advocaten,

— A. Afia-Aroussi en K. Lakhdar, vertegenwoordigd door D. Fervaille, vakbondsafgevaardigde,

— General Maintenance Contractors BVBA (GMC) en Weisspunkt NV, vertegenwoordigd door E. Carlier en F. Bouquelle, advocaten,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door J. Sack en D. Martin als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van Temco Service Industries NV; S. Imzilyen en M. Belfarh; A. Afia-Aroussi en K. Lakhdar; General Maintenance Contractors BVBA (GMC) en Weisspunkt NV, en de Commissie ter terechtzitting van 17 mei 2001,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 27 september 2001,

het navolgende

## Arrest

1 Bij arrest van 14 februari 2000, ingekomen bij het Hof op 17 februari daaraanvolgend, heeft het Arbeidshof te Brussel krachtens artikel 234 EG twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van de artikelen 1, lid 1, en 3, lid 1, 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 daarvan (PB L 61, blz. 26; hierna: „richtlijn").

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen Temco Service Industries NV (hierna: „Temco"), een schoonmaakbedrijf dat een overeenkomst had gesloten voor de schoonmaak van de industriële installaties van Volkswagen Brussel NV (hierna: „Volkswagen"), en S. Imzilyen, M. Belfarh, A. Afia-Aroussi en K. Lakhdar, werknemers van General Maintenance Contractors BVBA (hierna: „GMC"), een onderneming die onmiddellijk daarvoor, als onderaannemer van Buyle-Medros-Vaes Associates NV (hierna: „BMV"), met dezelfde prestaties was belast krachtens een eerdere overeenkomst die is opgezegd. Temco betwist, dat de arbeidsovereenkomsten van die vier werknemers krachtens de richtlijn automatisch op haar zijn overgegaan.

## Het rechtskader

### *De richtlijn*

3 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.

4 Artikel 3, lid 1, van de richtlijn bepaalt:

„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, gaan door deze overgang op de verkrijger over."

5 Artikel 4, lid 1, van de richtlijn preciseert:

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

*De nationale regeling*

6 De richtlijn is 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 (hierna: „CAO nr. 32 bis"), algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 maart 1990 (*Belgisch Staatsblad* van 21 maart 1990, blz. 5114).

7 De collectieve arbeidsovereenkomst van 5 mei 1993, die is gesloten in de paritaire commissie voor de schoonmaak- en ontsmettingsbedrijven, betreffende de personeelsovername in geval van contractwisseling op werven van dagelijks onderhoud (hierna: „CAO van 5 mei 1993"), bepaalt in de artikelen 1, 4 en 5:

„[Artikel 1] In de toestand van contractwisseling op werven van dagelijks onderhoud tengevolge van heraanbesteding of hergunning door de cliënt, zal de

werkgever de continuïteit van de arbeidsovereenkomsten binnen zijn onderneming zoveel mogelijk trachten te verwezenlijken, door overplaatsing van werknemers en door reorganisatie. Dit geldt in ieder geval voor zgn. ‚beschermde' werknemers [syndicale afgevaardigden, kandidaten en verkozen leden bij de sociale verkiezingen (zie wetgeving)]. [...]

[...]

[Artikel 4] Het bedrijf dat het contract verwerft is verplicht van het aantal arbeidsplaatsen dat na de wisseling op de werf aanwezig is, binnen de twee weken na de gunning, en in ieder geval minstens één week voor de overname van de werf, ten minste 75 % van die arbeidsplaatsen schriftelijk aan te bieden aan door hem te selecteren werknemers, afkomstig uit de ploeg van het bedrijf die het contract verliest, en voorzover deze arbeiders minstens zes maanden ervaring hadden op deze werf. [...]

[Artikel 5] De werknemers die volgens artikel 4 worden overgenomen, wordt een nieuw arbeidscontract zonder proeftijd aangeboden, met behoud van anciënniteit."

## Het hoofdgeding

8 Volkswagen heeft vanaf 2 mei 1993 de schoonmaak van een aantal van haar industriële installaties aan BMV toevertrouwd, tot zij in december 1994 de overeenkomst heeft opgezegd. BMV gaf de schoonmaakwerkzaamheden in onderaanneming aan haar dochtermaatschappij GMC.

9 Bij een op 14 december 1994 ondertekende en op 9 januari 1995 van kracht geworden overeenkomst droeg Volkswagen dezelfde werkzaamheden op aan Temco.

10 GMC, die op dat ogenblik alleen voor Volkswagen werkte, heeft al haar personeel ontslagen, met uitzondering van Imzilyen, Belfarh, Afia-Aroussi en Lakhdar, vier beschermde werknemers die zij heeft behouden krachtens artikel 1 van de CAO van 5 mei 1993. Na het verlies van deze opdracht heeft GMC weliswaar geen activiteiten meer verricht, doch zij is niet verdwenen.

11 Overeenkomstig de bepalingen van de CAO van 5 mei 1993, die de overnemer van de activiteit verplicht, bij zijn voorganger informatie in te winnen over het aantal met de overgedragen activiteit belaste werknemers, en 75 % van het personeel over te nemen, heeft Temco BMV bij brief van 15 december 1994 meegedeeld, dat zij de schoonmaakopdracht van Volkswagen in de wacht had gesleept, en haar verzocht haar de lijst van het met die opdracht belaste personeel mee te delen. Nadat GMC haar die lijst had meegedeeld, heeft Temco een deel van het personeel van GMC weer in dienst genomen.

12 GMC heeft tevens geprobeerd, de vier beschermde werknemers te ontslaan volgens de procedure waarin de nationale wetgeving voorziet; zij heeft de bevoegde paritaire commissie om erkenning verzocht dat er sprake was van economische of technische redenen, zulks om hen te kunnen ontslaan. Dat verzoek is afgewezen.

13 De Arbeidsrechtbank te Brussel, bij wie een verzoek tot vernietiging van die beslissing aanhangig was gemaakt, heeft zich onbevoegd verklaard om over dat verzoek uitspraak te doen. Bij arrest van 23 november 1995 heeft het Arbeidshof te Brussel dat vonnis bevestigd.

14 Tot december 1995 is door GMC voor die vier werknemers een regeling van gedeeltelijke werkloosheid toegepast, ook al had die vennootschap, naar het schijnt, reeds in een briefwisseling gesteld dat de overeenkomsten van die vier personen krachtens CAO nr. 32 bis houdende omzetting van de richtlijn, automatisch op Temco waren overgegaan op de datum waarop deze laatste vennootschap de schoonmaak van de installaties van Volkswagen had overgenomen, dat wil zeggen op 9 januari 1995. Omdat GMC hen vanaf december 1995 niet meer betaalde, hebben de vier werknemers GMC, BMV en Temco gedagvaard voor de Arbeidsrechtbank te Brussel.

15 Bij vonnis van 12 maart 1998 heeft de Rechtbank geoordeeld, dat de schoonmaak van de installaties van Volkswagen via een reeks contractuele betrekkingen van GMC op Temco was overgegaan, en dat er dus tussen die twee vennootschappen een overgang van ondernemingen in de zin van CAO nr. 32 bis en dus van de richtlijn was. Zij heeft bovendien overwogen dat de CAO van 5 mei 1993 onwettig was, voorzover zij slechts de verplichting inhield om 75 % van het personeel over te nemen. Bijgevolg heeft de Rechtbank geoordeeld, dat de vier werknemers op 9 januari 1995 van rechtswege in dienst van Temco waren gekomen.

16 Temco heeft tegen het vonnis hoger beroep ingesteld bij het Arbeidshof te Brussel. Dit vraagt zich af, of de richtlijn van toepassing is, gelet op twee bijzondere omstandigheden van het voor hem aanhangig geding.

17 Enerzijds was GMC, de onderneming die de overgedragen activiteit vervreemdde, slechts de onderaannemer van BMV, die vóór Temco de betrokken schoonmaakopdracht uitvoerde, zodat GMC nooit een contractuele relatie heeft gehad met de opdrachtgever, Volkswagen.

18 Anderzijds is GMC verschillende jaren blijven bestaan, nadat het aan BMV toegewezen schoonmaakcontract door Volkswagen was opgezegd.

19 Het Arbeidshof te Brussel heeft dus de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de navolgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Is artikel 1, lid 1, van richtlijn 77/187 van de Raad van 14 februari 1977 van toepassing op de situatie waarin een onderneming A de schoonmaak van haar industriële installaties aan onderneming B heeft opgedragen, die deze werkzaamheid uitbesteedt aan onderneming C, welke ten gevolge van het feit dat onderneming B de opdracht verliest al haar personeel ontslaat met uitzondering van vier personen, terwijl nadien onderneming A de opdracht toevertrouwt aan onderneming D, die ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst een gedeelte van het personeel van onderneming C in dienst neemt, doch zonder enig element van de activa van laatstbedoelde onderneming over te nemen, die blijft bestaan en haar maatschappelijk doel blijft nastreven?

2) Staat voormelde richtlijn eraan in de weg dat onderneming C, indien zij als vervreemder wordt aangemerkt doch blijft bestaan, sommige werknemers in dienst kan houden?"

**De eerste vraag**

20 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 1, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat deze laatste van toepassing is op een situatie waarin een opdrachtgever die de schoonmaak van lokalen bij overeenkomst had toevertrouwd aan een eerste ondernemer, die deze opdracht door een onderaannemer liet uitvoeren, deze overeenkomst beëindigt en voor de uitvoering van dezelfde werkzaamheden met een tweede ondernemer een nieuwe overeenkomst sluit, wanneer in dit kader geen enkel element van materiële of immateriële activa van de eerste ondernemer of de onderaannemer wordt overgenomen door de tweede ondernemer, en die onderaannemer vrijwel al zijn werknemers heeft ontslagen maar blijft bestaan en zijn maatschappelijk doel blijft nastreven, terwijl de tweede ondernemer ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst een gedeelte van het door de onderaannemer ontslagen personeel overneemt.

21 Uit de bewoordingen zelf van artikel 1, lid 1, van de richtlijn blijkt, dat voor de toepassing ervan drie voorwaarden gelden: de overgang moet een verandering van werkgever teweegbrengen, hij moet betrekking hebben op een onderneming, een vestiging of een onderdeel daarvan, en hij moet uit een overeenkomst voortvloeien. De gestelde vraag betreft niet de verandering van werkgever, maar vereist een nader onderzoek van het voorwerp en het contractuele karakter van de overgang.

*Het voorwerp van de overgang*

22 Temco betoogt, dat voor een overgang in de zin van de richtlijn is vereist, dat een zelfstandig georganiseerd geheel van middelen wordt overgedragen. Dat is volgens haar echter niet het geval wanneer, zoals in het hoofdgeding, een opdrachtgever een overeenkomst van aanneming van werk beëindigt en met een andere onderneming een nieuwe overeenkomst sluit, zodat een overdracht van activiteit zonder overdracht van economische eenheid plaatsvindt. Zij stelt bovendien, dat de overname van slechts een deel van het personeel niet volstaat om deze overname als een dergelijke overgang aan te merken, vooral wanneer die overname door een sectoriële collectieve overeenkomst zoals de CAO van 5 mei 1993 wordt opgelegd.

23 In dit verband moet worden vastgesteld, dat de richtlijn ten doel heeft, ook bij verandering van eigenaar de continuïteit van de in het kader van een bedrijf bestaande arbeidsverhoudingen te waarborgen, zodat, voor het antwoord op de vraag, of er sprake is van een overgang in de zin van de richtlijn, het beslissende criterium is, of de identiteit van het bedrijf bewaard blijft (zie, onder meer, arrest van 18 maart 1986, Spijkers, 24/85, Jurispr. blz. 1119, punt 11). De overgang moet dus betrekking hebben op een duurzaam georganiseerde economische eenheid, waarvan de activiteit niet tot de uitvoering van een bepaald werk is beperkt (zie, onder meer, arrest van 19 september 1995, Rygaard, C-48/94, Jurispr. blz. I-2745, punt 20). Het begrip eenheid verwijst aldus naar een georganiseerd geheel van personen en elementen, waarmee een economische activiteit met een eigen doelstelling kan worden uitgeoefend (arrest van 11 maart 1997, Süzen, C-13/95, Jurispr. blz. I-1259, punt 13).

24 Om uit te maken of aan de voorwaarden voor de overgang van een economische eenheid is voldaan, moet rekening worden gehouden met alle feitelijke omstandigheden die de betrokken transactie kenmerken, zoals de aard van de betrokken onderneming of vestiging, de vraag of al dan niet materiële activa als gebouwen en roerende zaken worden overgedragen, de waarde van de immateriële activa op het tijdstip van de overdracht, de vraag of al dan niet vrijwel al het personeel door de nieuwe ondernemer wordt overgenomen, de vraag of al dan niet de klantenkring wordt overgedragen, de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen en de duur van een eventuele onderbreking van die activiteiten. Al deze elementen zijn evenwel slechts deelaspecten van het te verrichten globale onderzoek en mogen daarom niet elk afzonderlijk worden beoordeeld (zie, met name, reeds aangehaalde arresten Spijkers, punt 13, en Süzen, punt 14).

25 In zijn arrest van 14 april 1994, Schmidt (C-392/92, Jurispr. blz. I-1311); arrest Süzen, reeds aangehaald, en arrest van 10 december 1998, Hernández Vidal e.a. (C-127/96, C-229/96 en C-74/97, Jurispr. blz. I-8179), heeft het Hof reeds uitspraak moeten doen met betrekking tot de overdracht van een economische eenheid in de schoonmaaksector. Het heeft zich op het standpunt gesteld dat het belang dat moet worden gehecht aan de diverse criteria die bepalen of er sprake is van een overgang in de zin van richtlijn 77/187, noodzakelijkerwijs verschilt naar gelang van de uitgeoefende activiteit, en zelfs van de productiewijze of de bedrijfsvoering in de betrokken onderneming of vestiging of een onderdeel daarvan. Waar in het bijzonder een economische eenheid in bepaalde sectoren zonder materiële of immateriële activa van betekenis kan functioneren, kan het behoud van de identiteit van een dergelijke eenheid na de haar betreffende transactie per definitie niet afhangen van de overdracht van dergelijke activa (arrest Süzen, reeds aangehaald, punt 18).

26 Zo kan in bepaalde sectoren, waarin de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn bij de activiteit, een groep werknemers die duurzaam een gemeenschappelijke activiteit verricht, een economische eenheid vormen. Een dergelijke eenheid kan haar identiteit dus ook na de overdracht behouden, wanneer de nieuwe ondernemer niet alleen de betrokken activiteit voortzet, maar ook een wezenlijk deel — qua aantal en deskundigheid — overneemt van het personeel dat zijn voorganger speciaal voor die taak had ingezet (arrest Süzen, reeds aangehaald, punt 21). Met betrekking tot een schoonmaakbedrijf kan een georganiseerd

geheel van werknemers die speciaal en duurzaam met een gemeenschappelijke taak zijn belast, wanneer er geen andere productiefactoren zijn, als economische eenheid worden aangemerkt (arrest Hernández Vidal e.a., reeds aangehaald, punt 27).

27 Ofschoon Temco ter terechtzitting heeft betoogd, dat de overname van een deel van het personeel van GMC haar door een sectoriële collectieve overeenkomst (CAO van 5 mei 1993) is opgelegd, neemt een dergelijke omstandigheid in ieder geval niet weg, dat de overgang betrekking heeft op een economische eenheid. Bovendien moet worden beklemtoond, dat het met de CAO van 5 mei 1993 nagestreefde doel hetzelfde is als dat van de richtlijn, en dat die collectieve overeenkomst, wat de overname van een deel van het personeel betreft, uitdrukkelijk het geval vermeldt van een heraanbesteding als bedoeld in het hoofdgeding.

28 Ook kan de omstandigheid dat het personeel van de vervreemder slechts enkele dagen vóór de datum van de overname van het personeel door de verkrijger is ontslagen — waaruit blijkt dat de overdracht van de activiteit de reden voor het ontslag was —, niet tot gevolg hebben dat de werknemers worden beroofd van hun recht, dat hun arbeidsovereenkomst wordt voortgezet met de verkrijger. Dat personeel moet dus worden geacht op de datum van overgang nog steeds in dienst te zijn (arrest van 15 juni 1988, Bork International e.a., 101/87, Jurispr. blz. 3057, punt 18). In datzelfde arrest heeft het Hof immers geoordeeld dat, om uit te maken of de overgang de enige reden was voor het ontslag, moet worden gelet op de objectieve omstandigheden waarin het ontslag is gegeven, bijvoorbeeld op de omstandigheid dat het nagenoeg gelijktijdig met de overgang is ingegaan en dat de betrokken werknemers door de verkrijger opnieuw in dienst zijn genomen. Het personeel van GMC moet dus worden geacht van die vennootschap deel te hebben uitgemaakt, tot zij door Temco werd overgenomen.

29 Bovendien bepaalt artikel 1, lid 1, van de richtlijn uitdrukkelijk, dat de overgang beperkt kan zijn tot een onderdeel van een vestiging. Zo is het voor de kwalificatie van de overgang wat de richtlijn betreft, niet van invloed, dat de overdragende onderneming na de overname van een van haar activiteiten door een andere onderneming blijft bestaan, en dat zij een deel van het in die activiteit

tewerkgestelde personeel heeft behouden, wanneer de activiteit waarvan zij afstand heeft gedaan, op zichzelf een economische eenheid vormt (zie, in die zin, onder meer, arrest van 12 november 1992, Watson Rask en Christensen, C-209/91, Jurispr. blz. I-5755). In ieder geval blijkt uit de stukken dat GMC na de opzegging van de tussen Volkswagen en BMV gesloten schoonmaakovereenkomst, weliswaar juridisch is blijven bestaan, doch de enige activiteit heeft gestaakt die zij uitoefende en die door Temco is overgenomen.

*Het contractuele karakter van de overgang*

30 De richtlijn is volgens artikel 1 van toepassing op de overgang ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie. Temco houdt echter staande, dat er geen overgang ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst is wanneer, zoals in het hoofdgeding, er enerzijds tussen de vervreemder en de verkrijger geen enkele contractuele betrekking is, en anderzijds de vervreemder zelf geen enkele contractuele betrekking had met de opdrachtgever, die slechts een contractuele band had met de onderneming die de schoonmaakwerkzaamheden aan de vervreemder in onderaanneming gaf. Volgens Temco had de onderneming die de schoonmaakovereenkomst met de opdrachtgever had gesloten uiteraard geen personeel overgedragen, aangezien het schoonmaakpersoneel deel uitmaakte van de onderneming die het werk in onderaanneming uitvoerde.

31 Zoals het Hof echter heeft geoordeeld, betekent het ontbreken van een contractuele band tussen de vervreemder en de verkrijger echter niet, dat er geen overgang in de zin van de richtlijn kan zijn. De overgang kan plaatsvinden in twee achtereenvolgende overeenkomsten die door de vervreemder en de verkrijger met dezelfde natuurlijke of rechtspersoon zijn gesloten (zie, met betrekking tot een verandering van pachter-ondernemer van een restaurant, arrest van 10 februari 1988, Tellerup, „Daddy's Dance Hall", 324/86, Jurispr. blz. 739; met betrekking tot het aangaan, door een gemeente, van een overeenkomst met een vereniging na het opzeggen van een voorgaande overeenkomst met een andere vereniging om soortgelijke activiteiten voort te zetten, arrest van 19 mei 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Jurispr. blz. I-3189, en met betrekking tot een verandering

van de houder van een concessie voor de verkoop van motorvoertuigen, arrest van 7 maart 1996, Merckx en Neuhuys, C-171/94 en C-172/94, Jurispr. blz. I-1253). Deze rechtspraak is uiteraard van toepassing in een situatie waarin, zoals in het hoofdgeding, een opdrachtgever met twee verschillende ondernemingen twee opeenvolgende schoonmaakovereenkomsten sluit, de tweede na de eerste te hebben opgezegd (arrest Süzen, reeds aangehaald, punten 11 en 12).

32 De omstandigheid dat de vervreemdende onderneming niet die is welke de eerste overeenkomst met de opdrachtgever heeft gesloten, maar slechts de onderaannemer van de medecontractant, is niet van invloed op het begrip contractuele overgang zelf, aangezien het volstaat dat die overgang plaatsvindt in het kader van — zelfs indirecte — contractuele betrekkingen. In het hoofdgeding lijkt de betrekking van GMC met Volkswagen van contractuele aard, in de zin van de richtlijn, aangezien BMV, waaraan Volkswagen bij overeenkomst van aanneming van werk de betrokken opdracht had toevertrouwd, op haar beurt bij overeenkomst van onderaanneming de uitvoering van die opdracht aan GMC heeft toevertrouwd. Dergelijke overeenkomsten van onderaanneming scheppen trouwens rechtstreekse banden tussen de opdrachtgever en de onderaannemer, eventueel juridische banden, zoals de rechtstreekse betaling, en in ieder geval feitelijke banden, zoals het toezicht op en de dagelijkse controle van het verrichte werk. Deze banden zijn van des te meer belang in het hoofdgeding, daar GMC door BMV enkel is opgericht, in de vorm van een dochteronderneming, om de door deze laatste vennootschap aangegane schoonmaakovereenkomst met Volkswagen uit te voeren.

33 Mitsdien moet op de eerste prejudiciële vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat deze laatste van toepassing is op een situatie waarin een opdrachtgever die de schoonmaak van lokalen bij overeenkomst had toevertrouwd aan een eerste ondernemer, die deze opdracht door een onderaannemer liet uitvoeren, deze overeenkomst beëindigt en voor de uitvoering van dezelfde werkzaamheden met een tweede ondernemer een nieuwe overeenkomst sluit, wanneer in dit kader geen enkel element van materiële of immateriële activa van de eerste ondernemer of de onderaannemer wordt overgenomen door de nieuwe ondernemer, maar de nieuwe ondernemer ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst een deel van de werknemers van de onderaannemer overneemt, op voorwaarde dat de overname van het personeel betrekking heeft op een wezenlijk deel — qua aantal en deskundigheid — van de werknemers die de onderaannemer voor de uitvoering van de in onderaanneming gegeven opdracht had ingezet.

## De tweede vraag

34 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, of artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat het er niet aan in de weg staat dat de overeenkomst of arbeidsverhouding van een werknemer die op de datum van de overgang van onderneming in de zin van artikel 1, lid 1, van de richtlijn door de vervreemder wordt tewerkgesteld, met de vervreemder wordt voortgezet.

35 Artikel 3, lid 1, van de richtlijn poneert het beginsel van de automatische overdracht, aan de verkrijger, van de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de arbeidsovereenkomsten die op de datum van de overgang van onderneming bestonden. De uit die bepalingen voortvloeiende regel, volgens welke de overdracht zonder instemming van de betrokken partners plaatsvindt, is dwingend; er mag niet van worden afgeweken in een voor de werknemers ongunstige zin. Bijgevolg kan de werking van de door de richtlijn aan de werknemers toegekende rechten niet afhankelijk zijn van de instemming van de vervreemder of de verkrijger, noch van die van de werknemersvertegenwoordigers of de werknemers zelf (arrest van 25 juli 1991, D'Urso e.a., C-362/89, Jurispr. blz. I-4105, punt 11).

36 Ofschoon de overdracht van de arbeidsovereenkomst dus zowel voor de werkgever als voor de werknemer verbindend is, heeft het Hof erkend, dat deze laatste kan weigeren dat zijn arbeidsovereenkomst aan de overnemer wordt overgedragen (zie, onder meer, arrest van 16 december 1992, Katsikas e.a., C-132/91, C-138/91 en C-139/91, Jurispr. blz. I-6577, punten 31-33). In dat geval hangt de situatie van de werknemer af van de wetgeving van iedere lidstaat: ofwel kan de overeenkomst die de werknemers aan de vervreemdende onderneming bindt, worden opgezegd op initiatief van de werkgever of van de werknemer, ofwel kan de overeenkomst met die onderneming in stand blijven (zie, onder meer, het arrest Katsikas e.a., reeds aangehaald, punt 36).

37 Mitsdien moet op de tweede prejudiciële vraag worden geantwoord, dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat het er niet aan in de weg

staat dat de overeenkomst of arbeidsverhouding van een werknemer die op de datum van de overgang van onderneming in de zin van artikel 1, lid 1, van de richtlijn in dienst is van de vervreemder, met de vervreemder wordt voortgezet, wanneer die werknemer zich tegen de overdracht van zijn overeenkomst of arbeidsverhouding aan de verkrijger verzet.

## Kosten

38 De kosten door de Commissie wegens indiening van haar opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. 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.

HET HOF VAN JUSTITIE (Zesde kamer),

uitspraak doende op de door het Arbeidshof te Brussel bij arrest van 14 februari 2000 gestelde vraag, verklaart voor recht:

1) **Artikel 1, lid 1, 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 onder-**

nemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, moet aldus worden uitgelegd, dat deze laatste van toepassing is op een situatie waarin een opdrachtgever die de schoonmaak van lokalen bij overeenkomst had toevertrouwd aan een eerste ondernemer, die deze opdracht door een onderaannemer liet uitvoeren, deze overeenkomst beëindigt en voor de uitvoering van dezelfde werkzaamheden met een tweede ondernemer een nieuwe overeenkomst sluit, wanneer in dit kader geen enkel element van materiële of immateriële activa van de eerste ondernemer of de onderaannemer wordt overgenomen door de nieuwe ondernemer, maar de nieuwe ondernemer ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst een deel van de werknemers van de onderaannemer overneemt, op voorwaarde dat de overname van het personeel betrekking heeft op een wezenlijk deel — qua aantal en deskundigheid — van de werknemers die de onderaannemer voor de uitvoering van de in onderaanneming gegeven opdracht had ingezet.

2) Artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187 moet aldus worden uitgelegd, dat het er niet aan in de weg staat dat de overeenkomst of arbeidsverhouding van een werknemer die op de datum van de overgang van onderneming in de zin van artikel 1, lid 1, van die richtlijn in dienst is van de vervreemder, met de vervreemder wordt voortgezet, wanneer die werknemer zich verzet tegen de overdracht van zijn overeenkomst of arbeidsverhouding aan de verkrijger.

Macken Gulmann Puissochet

Schintgen Cunha Rodrigues

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 24 januari 2002.

De griffier

R. Grass

De president van de Zesde kamer

F. Macken