ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

27 april 2017*

„Prejudiciële verwijzing — Overgang van een onderneming — Behoud van de rechten van de werknemers — Richtlijn 2001/23/EG — Artikel 3 — Arbeidsovereenkomst — Wettelijke regeling van een lidstaat op grond waarvan bedingen mogen worden vastgesteld die verwijzen naar collectieve arbeidsovereenkomsten die dateren van na de overgang — Tegenwerpbaarheid aan de verkrijger”

In de gevoegde zaken C-680/15 en C-681/15,

betreffende twee verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissingen van 17 juni 2015, ingekomen bij het Hof op 17 december 2015, in de procedures

Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH

tegen

Ivan Felja (C-680/15)

en

Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH

tegen

Vittoria Graf (C-681/15),

wijst

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: L. Bay Larsen, kamerpresident, M. Vilaras, J. Malenovský (rapporteur), M. Safjan en D. Šváby, rechters,

advocaat-generaal: Y. Bot,

griffier: K. Malacek, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 23 november 2016,

* Procestaal: Duits.

gelet op de opmerkingen van:

— Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH en Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH, vertegenwoordigd door A. Dziuba en W. Lipinski, Rechtsanwälte,

— Ivan Felja en Vittoria Graf, vertegenwoordigd door R. Buschmann, juridisch adviseur,

— Koninkrijk Noorwegen, vertegenwoordigd door C. Anker, C. Rydning en P. Wennerås als gemachtigden,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door T. Maxian Rusche en M. Kellerbauer als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 19 januari 2017,

het navolgende

Arrest

1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen 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 2001, L 82, blz. 16) en van artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”).

2 Deze verzoeken zijn ingediend in het kader van geschillen die Ivan Felja en Vittoria Graf (hierna, samen: „werknemers”) hadden met Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH, respectievelijk Asklepios Dienstleistungsgesellschaft mbH (hierna, samen: „Asklepios”), over de toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Bij richtlijn 2001/23 is overgegaan tot 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 1977, L 61, blz. 26), zoals gewijzigd bij richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 (PB 1998, L 201, blz. 88) (hierna: „richtlijn 77/187”).

4 Artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 2001/23 luidt:

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

5 Artikel 3 van deze richtlijn 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.

[…]

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 één jaar.

[…]”

Duits recht

6 In Duitsland worden de rechten en verplichtingen bij overgang van een vestiging geregeld door § 613a van het Bürgerliche Gesetzbuch (burgerlijk wetboek), waarvan lid 1 luidt:

„Wanneer een vestiging of een onderdeel daarvan ten gevolge van een rechtshandeling overgaat op een andere eigenaar, treedt deze in de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de ten tijde van de overgang bestaande arbeidsverhoudingen. Voor zover deze rechten en verplichtingen worden beheerst door bepalingen van een collectieve overeenkomst of door een ondernemingsovereenkomst, gaan zij deel uitmaken van de arbeidsverhouding tussen de nieuwe eigenaar en de werknemer en mogen zij niet eerder dan een jaar na de datum van overgang ten nadele van de werknemer worden gewijzigd. De tweede volzin is niet van toepassing wanneer de rechten en verplichtingen bij de nieuwe eigenaar worden beheerst door de bepalingen van een andere collectieve overeenkomst of door een andere ondernemingsovereenkomst. Vóór het verstrijken van de in de tweede volzin genoemde termijn kunnen de rechten en verplichtingen worden gewijzigd wanneer de collectieve overeenkomst of de ondernemingsovereenkomst niet langer van toepassing is, dan wel bij gebreke van wederzijdse gebondenheid aan een andere collectieve overeenkomst waarvan de toepassing tussen de nieuwe eigenaar en de werknemer wordt overeengekomen.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

7 De werknemers werkten in het ziekenhuis van Dreieich-Lange (Duitsland), dat destijds onder de verantwoordelijkheid van een gemeentelijke overheid viel. Felja werkte er als klusjesman/tuinman sinds 1978 en Graf als verpleeghulp sinds 1986. Nadat die gemeentelijke overheid in 1995 het ziekenhuis had overgedragen aan een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid (GmbH), is het onderdeel van de vestiging waar de werknemers werkten, in 1997 overgegaan op KLS Facility Management GmbH (hierna: „KLS FM”).

8 De arbeidsovereenkomsten tussen de werknemers en KLS FM, die niet was aangesloten bij een werkgeversorganisatie die was betrokken bij onderhandelingen over en de vaststelling van een collectieve arbeidsovereenkomst, bevatten een „dynamisch” verwijzingsbeding, waarin was bepaald dat hun arbeidsverhouding net als vóór de overgang zou worden beheerst door de Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (federale collectieve overeenkomst voor werknemers van gemeentelijke instanties en bedrijven; hierna: „BMT-G II”) maar ook, in de toekomst, door de collectieve overeenkomsten waarbij die overeenkomst zou worden aangevuld, gewijzigd of vervangen.

9 Vervolgens is KLS FM onderdeel geworden van een concern in de ziekenhuissector.

10 Op 1 juli 2008 is het deel van de vestiging waar de werknemers werkten, overgegaan op een andere vennootschap binnen dat concern, namelijk Asklepios. Asklepios is, net zoals KLS FM, niet gebonden door de BMT-G II als lid van een werkgeversorganisatie, noch door de op 1 oktober 2005 daarvoor in de plaats gekomen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (collectieve overeenkomst voor de openbare dienst; hierna: „TVöD") of de Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (collectieve overeenkomst tot regeling van de overgang van werknemers van gemeentelijke overheden naar de TVöD en houdende overgangsbepalingen; hierna: „TVÜ-VKA").

11 De werknemers hebben zich tot de rechter gewend om te doen vaststellen dat de bepalingen van de TVöD en van de ter aanvulling daarop gesloten collectieve overeenkomsten, alsmede die van de TVÜ-VKA, overeenkomstig het beding in hun respectieve arbeidsovereenkomsten dat op dynamische wijze verwijst naar de BMT-G II, op hun arbeidsverhouding van toepassing zijn, in de versie zoals van kracht op het ogenblik van hun verzoek.

12 Asklepios stelt zich op het standpunt dat richtlijn 2001/23 en artikel 16 van het Handvest zich verzetten tegen het in het nationale recht vastgestelde rechtsgevolg van een dergelijke „dynamische" toepassing van collectieve overeenkomsten voor de openbare dienst waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen. Volgens haar moeten die overeenkomsten na de overgang van de betrokken werknemers naar een andere werkgever op „statische" wijze worden toegepast, in die zin dat enkel de in de arbeidsovereenkomst met de overdragende werkgever overeengekomen arbeidsvoorwaarden die zijn ontleend aan de in deze overeenkomst genoemde collectieve overeenkomsten, de verkrijgende werkgever kunnen binden.

13 De lagere rechters hebben de werknemers in het gelijk gesteld, waarop Asklepios beroep in Revision heeft ingesteld bij de verwijzende rechter.

14 In deze omstandigheden heeft het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) a) Verzet artikel 3 van richtlijn [2001/23] zich tegen een nationale regeling op grond waarvan bij overgang van een onderneming of vestiging alle arbeidsvoorwaarden die de vervreemder en de werknemer in contractuele vrijheid en individueel zijn overeengekomen, onveranderd op de verkrijger overgaan alsof hij deze zelf in een individuele overeenkomst met de werknemer was overeengekomen, wanneer het nationale recht zowel in consensuele als in eenzijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet?

b) Indien de eerste vraag[, onder a),] in het algemeen dan wel voor een bepaalde categorie individueel overeengekomen arbeidsvoorwaarden uit de arbeidsovereenkomst tussen de vervreemder en de werknemer bevestigend wordt beantwoord:

Volgt uit de toepassing van artikel 3 van richtlijn [2001/23] dat bepaalde arbeidsvoorwaarden die de vervreemder en de werknemer in contractuele vrijheid zijn overeengekomen, van de onveranderde overgang op de verkrijger moeten worden uitgesloten en louter op grond van de overgang van onderneming of vestiging moeten worden aangepast?

c) Wanneer volgens de antwoorden van het Hof op de [eerste vraag, onder a) en b),] een in een individuele overeenkomst opgenomen verwijzing op grond waarvan bepaalde regelingen uit een collectieve overeenkomst op dynamische wijze in contractuele vrijheid in de arbeidsovereenkomst worden geïncorporeerd, niet in onveranderde vorm overgaat op de verkrijger:

i) Geldt dit ook wanneer de vervreemder noch de verkrijger partij is bij een collectieve overeenkomst of bij een dergelijke partij is aangesloten, dat wil zeggen wanneer de regelingen uit de collectieve overeenkomst reeds vóór de overgang van de onderneming of vestiging zonder een contractueel incorporatiebeding niet op de arbeidsverhouding met de vervreemder van toepassing zouden zijn geweest?

ii) Zo ja:

Geldt dit ook wanneer de vervreemder en de verkrijger tot hetzelfde concern behoren?

2) Verzet artikel 16 van het [Handvest] zich tegen een ter omzetting van richtlijn [77/187] of richtlijn [2001/23] vastgestelde nationale regeling volgens welke bij overgang van een onderneming of vestiging de verkrijger ook aan de door de vervreemder en de werknemer vóór de overgang in contractuele vrijheid en individueel overeengekomen arbeidsvoorwaarden gebonden is alsof hij deze zelf was overeengekomen, wanneer deze voorwaarden bepaalde regelingen uit een collectieve overeenkomst die anders niet op de arbeidsverhouding van toepassing zou zijn, op dynamische wijze in de arbeidsovereenkomst incorporeren, voor zover het nationale recht zowel in consensuele als in eenzijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

15 Met zijn vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 van richtlijn 2001/23, gelezen in samenhang met artikel 16 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat bij de overgang van een vestiging het behoud van de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder uit een arbeidsovereenkomst voortvloeien, zich uitstrekt tot een door de vervreemder en de werknemer op basis van de contractvrijheid overeengekomen beding op grond waarvan hun arbeidsverhouding niet alleen wordt beheerst door de op het ogenblik van de overgang geldende collectieve overeenkomst, maar ook door latere overeenkomsten waarbij die overeenkomst wordt aangevuld, gewijzigd of vervangen, wanneer het nationale recht zowel in consensuele als in eenzijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet.

16 Vooraf dient te worden opgemerkt dat een arbeidsovereenkomst door middel van contractuele bedingen kan verwijzen naar andere rechtsinstrumenten, zoals collectieve arbeidsovereenkomsten. Dergelijke bedingen kunnen zoals „statische" verwijzingsbedingen enkel verwijzen naar de rechten en verplichtingen die zijn vastgesteld in de tekst van de collectieve overeenkomst die van kracht was op het ogenblik van de overgang van de onderneming, dan wel, zoals de „dynamische" verwijzingsbedingen in het hoofdgeding, ook verwijzen naar toekomstige ontwikkelingen van de overeenkomst waardoor die rechten en verplichtingen worden gewijzigd.

17 In dat verband heeft het Hof in het geval van een „statisch" contractueel beding en in de context van richtlijn 77/187 verduidelijkt dat uit de bewoordingen van die richtlijn geenszins volgt dat de Uniewetgever de verkrijger heeft willen binden aan andere collectieve overeenkomsten dan de overeenkomst die van kracht was op het tijdstip van de overgang en hem bijgevolg heeft willen verplichten de arbeidsvoorwaarden naderhand te wijzigen door de toepassing van een nieuwe, na de overgang gesloten collectieve arbeidsovereenkomst (zie in die zin arrest van 9 maart 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punt 29).

18 Het doel van richtlijn 77/187 was immers enkel om de op de dag van de overgang bestaande rechten en verplichtingen van de werknemers te handhaven en niet om loutere verwachtingen en derhalve hypothetische voordelen ten gevolge van toekomstige ontwikkelingen van collectieve overeenkomsten te beschermen (zie in die zin arrest van 9 maart 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punt 29).

19 Uit de in het vorige punt van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak van het Hof volgt weliswaar dat artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat het geen „dynamische" invulling van een „statisch" beding vereist, maar het Hof heeft daarin ook in herinnering gebracht dat een overeenkomst wordt gekenmerkt door het beginsel van de wilsautonomie, volgens hetwelk partijen vrij zijn om wederzijds verbintenissen aan te gaan (arrest van 9 maart 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, punt 23).

20 Uit de bewoordingen van richtlijn 2001/23, en in het bijzonder van artikel 3 daarvan, blijkt geenszins dat de Uniewetgever van dit beginsel heeft willen afwijken. Bijgevolg kan richtlijn 2001/23, en met name artikel 3 daarvan, niet aldus worden begrepen dat daarbij in elk geval wordt belet dat een „dynamisch" contractueel beding gevolgen heeft.

21 Indien de vervreemder en de werknemers vrij een „dynamisch" beding zijn overeengekomen en dat beding van kracht is op het ogenblik van de overgang, dan moet richtlijn 2001/23, en met name artikel 3 daarvan, derhalve in die zin worden gelezen dat die uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting in beginsel overgaat op de verkrijger.

22 Het Hof heeft evenwel, in het geval van een „dynamisch" contractueel beding, benadrukt dat richtlijn 2001/23 niet louter tot doel heeft om de belangen van de werknemers te beschermen, maar beoogt een billijk evenwicht tussen de belangen van laatstgenoemden en die van de verkrijger te verzekeren. Daaruit volgt met name dat de verkrijger na de overgang de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt (zie in die zin arresten van 18 juli 2013, Alemo-Herron e.a., C-426/11, EU:C:2013:521, punt 25, en 11 september 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 29).

23 Meer bepaald volgt uit artikel 3 van richtlijn 2001/23, gelezen in het licht van de vrijheid van ondernemerschap, dat de verkrijger 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 (zie in die zin arrest van 18 juli 2013, Alemo-Herron e.a., C-426/11, EU:C:2013:521, punt 33).

24 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing, en met name uit de bewoordingen van de prejudiciële vragen, dat de verkrijger op grond van de nationale wettelijke regeling in het hoofdgeding mogelijkheden heeft om de op het ogenblik van de overgang geldende arbeidsvoorwaarden na de overgang consensueel of eenzijdig te wijzigen.

25 De nationale wettelijke regeling in het hoofdgeding voldoet dus aan de vereisten die voortvloeien uit de in punt 23 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

26 Aangezien in die rechtspraak rekening wordt gehouden met artikel 16 van het Handvest, hoeft niet meer te worden onderzocht of de nationale wettelijke regeling in het hoofdgeding verenigbaar is met dat artikel.

27 Asklepios lijkt te betwisten dat de betrokken aanpassingsmogelijkheden bestaan of doeltreffend zijn. In dat verband kan er evenwel mee worden volstaan op te merken dat het niet aan het Hof staat zich daarover uit te spreken.

28 De verwijzende rechter is immers als enige bevoegd om de feiten te beoordelen en de nationale wetgeving uit te leggen (zie in die zin met name arrest van 4 februari 2016, Ince, C-336/14, EU:C:2016:72, punt 88).

29 Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vragen worden geantwoord dat artikel 3 van richtlijn 2001/23, gelezen in samenhang met artikel 16 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat bij de overgang van een vestiging het behoud van de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder uit een arbeidsovereenkomst voortvloeien, zich uitstrekt tot een door de vervreemder en de werknemer op basis van de contractvrijheid overeengekomen beding op grond waarvan hun arbeidsverhouding niet alleen wordt beheerst door de op het ogenblik van de overgang geldende collectieve overeenkomst, maar ook door latere overeenkomsten waarbij die overeenkomst wordt aangevuld, gewijzigd of vervangen, wanneer het nationale recht zowel in consensuele als in eenzijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet.

Kosten

30 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende 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, gelezen in samenhang met artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, moet aldus worden uitgelegd dat bij de overgang van een vestiging het behoud van de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder uit een arbeidsovereenkomst voortvloeien, zich uitstrekt tot een door de vervreemder en de werknemer op basis van de contractvrijheid overeengekomen bedingen op grond waarvan hun arbeidsverhouding niet alleen wordt beheerst door de op het ogenblik van de overgang geldende collectieve overeenkomst, maar ook door latere overeenkomsten waarbij die overeenkomst wordt aangevuld, gewijzigd of vervangen, wanneer het nationale recht zowel in consensuele als in eenzijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet.

ondertekeningen