ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

14 november 1996 *

In zaak C-305/94,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag van de Arbeidsrechtbank te Brussel, in het aldaar aanhangig geding tussen

C. Rotsart de Hertaing

en

J. Benoidt SA, in vereffening,

IGC Housing Service SA,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging 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 (PB 1977, L 61, blz. 26),

wijst

* Procestaal: Frans.

HET HOF VAN JUSTITIE (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: G. F. Mancini, kamerpresident (rapporteur), J. L. Murray en G. Hirsch, rechters,

advocaat-generaal: C. O. Lenz
griffier: R. Grass

gelet op de schriftelijke opmerkingen van de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. Wolfcarius, lid van haar juridische dienst, en H. Krepper, een bij de juridische dienst gedetacheerde nationale ambtenaar, als gemachtigden,

gezien het rapport van de rechter-rapporteur,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 4 juli 1996,

het navolgende

Arrest

1 Bij vonnis van 7 november 1994, ingekomen bij het Hof op 18 november daaraanvolgend, heeft de Arbeidsrechtbank te Brussel krachtens artikel 177 EG-Verdrag twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging 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 (PB 1977, L 61, blz. 26; hierna: „de richtlijn").

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen C. Rotsart de Hertaing enerzijds, en J. Benoidt SA, in vereffening, en IGC Housing Service SA, anderzijds, betreffende de betaling van schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag alsmede betaling van andere vergoedingen.

3 Blijkens de tweede overweging van de considerans beoogt de richtlijn „de werknemers bij verandering van ondernemer te beschermen, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen".

4 Daartoe is in artikel 3, lid 1, eerste alinea, bepaald, dat de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit een op het tijdstip van overgang bestaande arbeidsovereenkomst, overgaan op de verkrijger. Overeenkomstig de tweede alinea mogen de Lid-Staten bepalen dat de vervreemder ook na het tijdstip van overgang en naast de verkrijger aansprakelijk is voor de verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding. In lid 2, eerste alinea, van ditzelfde artikel is bepaald, dat de verkrijger na de overgang de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden handhaaft 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.

5 Volgens artikel 4, lid 1, eerste alinea, van de richtlijn vormt de overgang van een onderneming, vestiging of onderdeel daarvan op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag. Deze bepaling vormt geen beletsel voor ont-

slagen wegens economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich meebrengen.

6 In het Belgische recht is aan de richtlijn uitvoering gegeven bij 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), onder meer gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 quater.

7 Rotsart de Hertaing was sinds 1987 in dienst van Housing Service SA; ten tijde van de feiten van het hoofdgeding was zij daar werkzaam als receptioniste.

8 Op 19 november 1993 wijzigde Housing Service SA haar naam in J. Benoidt SA (hierna: „Benoidt") en werd zij in vereffening gesteld. Haar werkzaamheden werden voortgezet door een nieuw opgerichte vennootschap, IGC Housing Service SA (hierna: „IGC Housing Service"), gevestigd in hetzelfde pand.

9 Per aangetekende brief van 23 november 1993 beëindigde Benoidt de arbeidsovereenkomst met Rotsart de Hertaing, met inachtneming van een opzegtermijn van zes maanden ingaande op 1 december 1993, en deelde haar voorts mee, dat zij tot nader order niet behoefde te werken tijdens de opzegtermijn. Bij brief van 29 november 1993 liet Benoidt Rotsart de Hertaing weten, dat zij tijdens de opzeg-

termijn toch moest werken en dat zij gedurende die periode de verhuizing van de vennootschap moest voorbereiden.

10 Rotsart de Hertaing protesteerde via haar vakbond tegen deze eenzijdige wijziging van haar arbeidsovereenkomst en verzocht Benoidt haar uiterlijk op 17 december in haar functie te herstellen. Per aangetekende brief van 22 december 1993 werd haar medegedeeld, dat de vereffenaar van de vennootschap de arbeidsovereenkomst met ingang van die datum beëindigde wegens zware fout. Benoidt deelde Rotsart de Hertaing per brief van 27 december 1993 de feiten mede die de zware fout opleverden op grond waarvan zij was ontslagen. Volgens de nationale rechterlijke instantie is Rotsart de Hertaing door Benoidt ontslagen op 22 december 1993.

11 Op 21 januari 1994 heeft Rotsart de Hertaing zich tot de Arbeidsrechtbank te Brussel gewend en gevorderd, Benoidt en IGC Housing Service hoofdelijk te veroordelen tot betaling van verschillende bedragen ter zake van opzegvergoeding, schadevergoeding wegens onrechtmatig ontslag, de dertiende maand van 1993, het restant aan vakantiegeld en ten onrechte verrichtte inhoudingen, vermeerderd met de wettelijke rente. Benoidt vorderde in reconventie schadevergoeding van Rotsart de Hertaing. Deze vordering is in aanvullende conclusies en bij pleidooi niet gehandhaafd.

12 De nationale rechterlijke instantie heeft de vordering van Rotsart de Hertaing tegen Benoidt ontvankelijk en gegrond verklaard, overwegende dat laatstgenoemde niet had aangetoond dat de binnen de wettelijke termijn aangevoerde feiten die de zware fout zouden vormen, te kwader trouw door Rotsart de Hertaing waren gepleegd, en evenmin dat voortzetting van de arbeidsverhouding tussen partijen door deze feiten onmogelijk was geworden. Zij heeft Benoidt derhalve veroordeeld

tot betaling aan Rotsart de Hertaing van 535 378 BFR ter zake van opzegvergoeding en 64 412 BFR ter zake van de dertiende maand, vermeerderd met de wettelijke rente.

13 Wat de gevorderde hoofdelijke veroordeling van IGC Housing Service betreft, heeft de nationale rechter geoordeeld dat enerzijds in casu sprake is van een overgang van een onderneming krachtens overeenkomst in de zin van de richtlijn en van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 bis, en dat anderzijds de arbeidsovereenkomst van Rotsart de Hertaing niet is overgegaan. IGC Housing Service stelde immers, nooit werkgever van Rotsart de Hertaing te zijn geweest, terwijl Benoidt betoogde dat zij tot het tijdstip van beëindiging van de overeenkomst haar enige werkgever was.

14 In deze omstandigheden heeft de Arbeidsrechtbank te Brussel besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„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 de 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?

De overgang van op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten

15 Met zijn eerste vraag en het eerste gedeelte van zijn tweede vraag vraagt de verwijzende rechter in wezen, of artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat de arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen die op het tijdstip van overgang van een onderneming bestaan tussen de vervreemder en de werknemers van de overgedragen onderneming, door het enkele feit van de overgang van rechtswege overgaan van de vervreemder op de verkrijger, ook al wenst de verkrijger of de vervreemder dit niet en weigert de verkrijger zijn verplichtingen na te komen.

16 Zoals het Hof herhaaldelijk heeft vastgesteld (zie onder meer arrest van 5 mei 1988, gevoegde zaken 144/87 en 145/87, Berg en Busschers, Jurispr. 1988, blz. 2559, r. o. 12), beoogt de richtlijn te verzekeren dat de werknemers in het geval van een verandering in de persoon van het hoofd van de onderneming hun rechten behouden, door het mogelijk te maken dat zij in dienst blijven van de nieuwe werkgever op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen.

17 Het is eveneens vaste rechtspraak (zie arrest van 10 februari 1988, zaak 324/86, Daddy's Dance Hall, Jurispr. 1988, blz. 739, r. o. 14) dat de bepalingen van de richtlijn, en met name die inzake de bescherming van de werknemers tegen ontslag bij overgang, in zoverre als dwingend zijn te beschouwen, dat er niet van mag worden afgeweken in voor de werknemers ongunstige zin.

18 Hieruit volgt dat bij overgang van een onderneming de arbeidsovereenkomst of -verhouding van het personeel van de overgedragen onderneming met de vervreemder niet in stand kan blijven, maar van rechtswege wordt voortgezet met de verkrijger (arrest van 25 juli 1991, zaak C-362/89, D'Urso e. a., Jurispr. 1991,

blz. I-4105, r. o. 12). Het Hof heeft beslist dat de arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen die op het tijdstip van overgang van de onderneming tussen de vervreemder en de werknemers van de overgedragen onderneming bestaan, door het enkele feit van de overgang van rechtswege worden overgedragen op de verkrijger (r. o. 20 van hetzelfde arrest).

19 Niettemin dient erop te worden gewezen, dat volgens artikel 3, lid 1, tweede alinea, de overgang van rechtswege van arbeidsverhoudingen de Lid-Staten niet belet te voorzien in hoofdelijke aansprakelijkheid van vervreemder en verkrijger (zie arrest Berg en Busschers, r. o. 11 en 13).

20 Gezien de bij de verwijzende rechter levende twijfel, dient hieraan te worden toegevoegd, dat vanwege het dwingende karakter van de door de richtlijn ingevoerde bescherming en omdat anders de werknemers deze bescherming in feite zou worden ontnomen, de overgang van arbeidsovereenkomsten niet afhankelijk kan zijn van de wil van de vervreemder of van de verkrijger en, met name, dat de verkrijger zich daartegen niet kan verzetten door te weigeren zijn verplichtingen na te komen.

21 Op de eerste vraag en het eerste gedeelte van de tweede vraag dient derhalve te worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat de arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen die op het tijdstip van overgang van een onderneming bestaan tussen de vervreemder en de werknemers van de overgedragen onderneming, door het enkele feit van de overgang van rechtswege overgaan van de vervreemder op de verkrijger, ook al wenst de verkrijger of de vervreemder dit niet en weigert de verkrijger zijn verplichtingen na te komen.

Het tijdstip van overgang van arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen

22 Met het tweede gedeelte van zijn tweede vraag vraagt de verwijzende rechter, of de overgang van arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen als geregeld in artikel 3,

lid 1, van de richtlijn noodzakelijkerwijs op het tijdstip van de overgang van de onderneming plaatsvindt of naar goeddunken van de vervreemder of verkrijger tot een ander tijdstip kan worden uitgesteld.

23 Ten aanzien hiervan dient in de eerste plaats te worden opgemerkt, dat blijkens de letter van de richtlijn zelf de overgang van arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen plaatsvindt op het tijdstip van de overgang van de onderneming. In artikel 3, lid 1, tweede alinea, wordt de Lid-Staten immers de bevoegdheid toegekend te bepalen dat de vervreemder ook na het tijdstip van de overgang naast de verkrijger aansprakelijk is voor de verplichtingen die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst of -verhouding. Deze regeling impliceert, dat deze verplichtingen hoe dan ook op het tijdstip van de overgang overgaan op de verkrijger.

24 In de tweede plaats heeft het Hof in het arrest Berg en Busschers (reeds aangehaald, r. o. 14) voor recht verklaard, dat artikel 3, lid 1, aldus moet worden uitgelegd, dat de vervreemder na het tijdstip van de overgang, en op de enkele grond van die overgang, bevrijd is van zijn aansprakelijkheid voor de uit de arbeidsovereenkomst of -verhouding voortvloeiende verplichtingen. Gelet op het door de richtlijn nagestreefde doel, bescherming van de werknemers, kan dit slechts worden bewerkstelligd indien de verplichtingen op het tijdstip van de overgang op de verkrijger overgaan.

25 In de derde plaats, wanneer de vervreemder of de verkrijger de vrijheid had om te kiezen vanaf welk tijdstip de arbeidsovereenkomst of -verhouding overgaat, dan zou dit er op neerkomen dat werkgevers, althans tijdelijk, van de bepalingen van de richtlijn konden afwijken, terwijl blijkens de in rechtsoverweging 17 aangehaalde vaste rechtspraak deze bepalingen nochtans een dwingend karakter hebben.

26 Op het tweede gedeelte van de tweede prejudiciële vraag dient derhalve te worden geantwoord, dat de overgang van arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen als geregeld in artikel 3, lid 1, van de richtlijn noodzakelijkerwijs plaatsvindt op het tijdstip van de overgang van de onderneming en niet naar goeddunken van de vervreemder of de verkrijger tot een ander tijdstip kan worden uitgesteld.

Kosten

27 De kosten door de Commissie van de Europese Gemeenschappen 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 (Tweede kamer),

uitspraak doende op de door de Arbeidsrechtbank te Brussel bij vonnis van 7 november 1994 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) Artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der Lid-Staten betref-

fende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan moet aldus worden uitgelegd, dat de arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen die op het tijdstip van overgang van een onderneming bestaan tussen de vervreemder en de werknemers van de overgedragen onderneming, door het enkele feit van de overgang van rechtswege overgaan van de vervreemder op de verkrijger, ook al wenst de verkrijger of de vervreemder dit niet en weigert de verkrijger zijn verplichtingen na te komen.

2) De overgang van arbeidsovereenkomsten en -verhoudingen als geregeld in artikel 3, lid 1, van richtlijn 77/187 vindt noodzakelijkerwijs plaats op het tijdstip van de overgang van de onderneming en kan niet naar goeddunken van de vervreemder of de verkrijger tot een ander tijdstip worden uitgesteld.

Mancini Murray Hirsch

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 14 november 1996.

De griffier De president van de Tweede kamer

R. Grass G. F. Mancini