

RECHTSPRAAK

Juuri

Kern

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. 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. 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. 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 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.

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. De vorderingen van Juuri zijn in eerste en tweede aanleg afgewezen. Juuri heeft echter cassatie ingesteld bij de Korkein oikeus, die het Hof nu vraagt om uitlegging van richtlijn 2001/23/EG.

Prejudiciële vragen:

- Moet artikel 4, lid 2, van richtlijn 2001/23 van de Raad aldus worden uitgelegd dat de lidstaat in zijn wetgeving moet waarborgen dat, indien een werknemer zelf zijn arbeidsovereenkomst

beëindigt vanwege aanzienlijk verslechterde arbeidsvoorwaarden ten gevolge van een overgang van een 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 de collectieve arbeidsovereenkomst waaraan de vervreemder was gebonden en die de werknemer betere arbeidsvoorwaarden garandeerde, slechts heeft gehandhaafd tot het verstrijken daarvan, zoals wordt toegestaan door artikel 3, lid 3, van de richtlijn, en daardoor de verslechtering van de arbeidsvoorwaarden heeft veroorzaakt?

- Indien de verantwoordelijkheid van de werkgever zich niet zo ver uitstrekt als beschreven in vraag 1, dient deze dan niettemin aldus te worden opgevat, dat bijvoorbeeld het loon en de andere voordelen over de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn moeten worden vergoed?

Hof van Justitie EG:

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

Volgens artikel 3 lid 3 Rl. 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. 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. 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. 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.

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.

(Red.: Voor de uitvoerige conclusie A-G zie AR 2008-559)

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-09-2008

ECLI: ECLI:EU:C:2008:656

Zaaknummer: C396-07

Wetsartikelen: Richtlijn 2001/23/EG, 3 lid 3 Richtlijn 2001/23/EG en 4 lid 2 Richtlijn 2001/23/EG