

RECHTSPRAAK

Klarenberg/Ferrottron

Klarenberg is sinds 1 januari 1989 werkzaam bij ET Electrotechnology GmbH (hierna: ET), een vennootschap die is gespecialiseerd in de ontwikkeling en de fabricage van producten op het gebied van de industriële automatisering en de meet- en regeltechniek voor de staalindustrie. Klarenberg werd met ingang van 1 mei 1992 benoemd als directeur van de afdeling “onderzoek & ontwikkeling” van ET. In 2005 heeft Ferrottron de activa van een groot aantal producten van ET gekocht. Krachtens deze koopovereenkomst verwierf Ferrottron alle rechten op de software, de octrooien, de octrooiaanvragen en de uitvindingen met betrekking de producten, alsook de rechten op de productbenamingen en de technische knowhow. Ferrottron verwierf de aan ET toebehorende ontwikkelingshardware en inventaris van het productmateriaal, alsook de hiermee verband houdende leveranciers- en klantenlijst. Ferrottron heeft eveneens een aantal werknemers van ET overgenomen. De vroegere werknemers van ET werden geïntegreerd in de door Ferrottron gecreëerde structuur. Voorts oefenen de genoemde werknemers eveneens functies uit met betrekking tot andere producten dan die welke Ferrottron bij ET heeft verworven. Nadat ET in 2006 in een insolventieprocedure is beland, vordert Klarenberg dat Ferrottron hem als directeur van de afdeling zal overnemen, dan wel dat vanaf datum van de overdracht er een arbeidsovereenkomst tussen Klarenberg en Ferrottron bestaat. Het Landesarbeitsgericht Düsseldorf vraagt zich af of het een overgang in de zin van richtlijn 2001/23 betreft. Volgens een aantal recente beslissingen van het Bundesarbeitsgericht kan er immers geen sprake zijn van een overgang van een onderdeel van een onderneming op een nieuwe ondernemer wanneer de verkrijger het betrokken deel van de onderneming niet in wezen ongewijzigd en met behoud van zijn identiteit in stand houdt. Uit deze rechtspraak zou voortvloeien dat er slechts sprake is van overgang indien het onderdeel van de onderneming bij de verkrijger als organisatorische eenheid blijft bestaan. Een onderdeel van een onderneming wordt daarentegen niet beschouwd als overgedragen wanneer dit onderdeel volledig wordt opgenomen in de eigen organisatorische structuur van de andere onderneming of wanneer de arbeid in een duidelijk grotere organisatorische structuur wordt uitgevoerd.

Het Hof van Justitie EG oordeelt als volgt. Blijkens de bewoordingen van artikel 1 lid 1 sub a van Richtlijn 2001/23 is deze richtlijn van toepassing op elke overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie. Onder voorbehoud van de hiervoor vermelde voorwaarden, is voor de toepasselijkheid van Richtlijn 2001/23 evenwel nog vereist dat de overgang voldoet aan de voorwaarden van artikel 1 lid 1 sub b van deze Richtlijn, namelijk dat het gaat om de overgang, “met het oog op voortzetting van een al dan niet

hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan”. Er zij meteen aan herinnerd, zoals blijkt uit punt 8 van de considerans van Richtlijn 2001/23, dat deze bepaling werd ingevoerd teneinde het begrip overgang te verduidelijken in het licht van de jurisprudentie van het Hof (zie met name arresten van 7 februari 1985, Botzen e.a., 186/83, Jurispr. blz. 519, punt 6, en 18 maart 1986, Spijkers, 24/85, Jurispr. blz. 1119, punt 11). Volgens deze rechtspraak heeft Richtlijn 2001/23 tot doel, ook bij verandering van eigenaar de continuïteit van de in het kader van een economische eenheid bestaande arbeidsbetrekkingen te waarborgen, en de werknemers bij een dergelijke verandering aldus bescherming te bieden. Uit artikel 1 lid 1 sub a van Richtlijn 2001/23, juncto sub b van hetzelfde lid 1, blijkt dat in het geval waarin de overgegangene economische eenheid niet haar identiteit behoudt, de voornaamste bepaling van artikel 1 lid 1 sub a buitenspel wordt gezet door de toepassing van artikel 1 lid 1 sub b. Hieruit vloeit voort dat deze laatste bepaling de draagwijdte van artikel 1 lid 1 sub a van Richtlijn 2001/23 kan beperken en, zodoende, de draagwijdte van de door de genoemde richtlijn geboden bescherming. Een dergelijke bepaling moet derhalve eng worden uitgelegd. Verweerster in het hoofdgeding betoogt echter dat de in artikel 1 lid 1 sub b van Richtlijn 2001/23 omschreven “economische eenheid” slechts haar identiteit behoudt wanneer de organisatorische band die het geheel van personen en/of elementen bindt, wordt gehandhaafd. De overgedragen economische eenheid zou daarentegen niet haar identiteit behouden wanneer zij wegens de overdracht niet langer als organisatorische eenheid zou bestaan, omdat de verworven activa door de verkrijger in een geheel nieuwe structuur werden geïntegreerd. Gelet op met name het door Richtlijn 2001/23 nagestreefde doel om de werknemers tijdens een overgang daadwerkelijke bescherming te bieden, kan een dergelijke, zoals door verweerster in het hoofdgeding aangevoerde opvatting over de identiteit van de economische eenheid - die louter is gebaseerd op een element inzake de organisatorische eenheid - evenwel niet worden aanvaard. Zij zou er immers toe leiden dat Richtlijn 2001/23 niet toepasselijk is op het verworven onderdeel van een onderneming of vestiging, en dat de betrokken werknemers derhalve niet langer gebruik kunnen maken van de door deze richtlijn geboden bescherming, enkel omdat de verkrijger besluit om dit onderdeel van een onderneming of vestiging te ontbinden en in zijn eigen structuur te integreren.

Ten slotte moet worden geantwoord op het door verweerster in het hoofdgeding aangevoerde argument dat ingeval de overgedragen economische eenheid niet als organisatorische eenheid blijft bestaan, de continuïteit van de arbeidsbetrekkingen welke Richtlijn 2001/23 beoogt te garanderen, hoe dan ook niet kan worden verzekerd, aangezien voor de vroegere functie van Klarenberg als afdelingshoofd, geen enkele gelijkwaardige functie kan worden gevonden in de door de verkrijger gecreëerde nieuwe organisatie van de werkzaamheden. Het Hof oordeelt dat wanneer het volstrekt niet mogelijk is om bij een overgang een werknemer in de door de verkrijger ingevoerde organisatorische structuur een functie aan te bieden die gelijkwaardig is aan die welke hij bij de vervreemder vervulde, en deze situatie leidt tot een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer, zij moet worden gelijkgesteld met een verbreking van de arbeidsovereenkomst door toedoen van de werkgever in de zin van artikel 4 lid 2 van de Richtlijn.

Het Hof van Justitie verklaart voor recht dat artikel 1 lid 1 sub a en b van Richtlijn 2001/23/EG aldus dient te worden uitgelegd dat deze richtlijn eveneens kan worden toegepast in een situatie waarin het overgedragen onderdeel van de onderneming of de vestiging niet als organisatorische eenheid blijft bestaan, op voorwaarde dat de functionele band tussen de verschillende overgegangene productiefactoren wordt gehandhaafd en deze de verkrijger de mogelijkheid biedt om deze productiefactoren te gebruiken om dezelfde of een soortgelijke economische activiteit voort te zetten, hetgeen door de verwijzende rechter moet worden nagegaan.

Instantie: Internationaal overig

Datum uitspraak: 12-02-2009

ECLI: ECLI:EU:C:2009:85

Zaaknummer: C-466/07

Wetsartikelen: 1 lid 1 sub a en b Richtlijn 2001/23/EG en 4 lid 2 Richtlijn 2001/23/EG