

RECHTSPRAAK

UGT-FSP/Ayuntamiento de La Línea de la Concepción

Overgang van werknemersvertegenwoordiging. Behoud van eenheid ex artikel 6 richtlijn is niet gelijk aan behoud van identiteit ex artikel 1 richtlijn. Zeggenschap blijft behouden indien de verantwoordelijken voor en na de overgang autonoom blijven

In augustus 2008 heeft het overheidsorgaan - de gemeente - een reeks concessieovereenkomsten voor openbare diensten beëindigd waarvan de uitvoering tot dan toe was toevertrouwd aan vier particuliere geconcessioneerde ondernemingen. De werkzaamheden worden voortaan door het overheidsorgaan verricht. De werknemers van de vier ondernemingen zijn opgegaan in de gemeentelijke administratie en geïntegreerd in het overige personeel. De werknemers van de overgenomen ondernemingen verlangen toekenning van voor vertegenwoordigingsactiviteiten gereserveerde uren. Deze verzoeken werden afgewezen op grond dat de betrokken werknemers, ten gevolge van hun integratie in het personeelsbestand van de gemeente, niet langer hun functie als wettelijk werknemersvertegenwoordiger uitoefenden. De verwijzende rechter wenst te vernemen of een overgegangene economische entiteit als eenheid blijft bestaan in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2001/23, wanneer de werknemers van deze entiteit door een gemeente worden overgenomen en in haar personeel worden geïntegreerd, terwijl zij nog steeds dezelfde arbeidsplaatsen en dezelfde functies hebben als vóór de overname en op dezelfde werkplekken en onder het gezag van dezelfde hiërarchieke chefs werkzaam zijn, zonder enige wijziging in hun arbeidsvoorwaarden, behoudens het feit dat hun hoogste verantwoordelijken thans publieke ambtsdragers zijn.

Het Hof van Justitie oordeelt als volgt. Vooropgesteld wordt dat het begrip "identiteit" niet hetzelfde is als het begrip "eenheid". Het eenheidsbegrip van artikel 6 is niet nader gedefinieerd. Volgens het Hof leidt een uniforme en autonome uitleg tot het volgende. Artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23, dat de algemene regel bevat betreffende de werknemersvertegenwoordiging, bepaalt immers dat indien de onderneming, de vestiging of een deel van de onderneming of de vestiging als eenheid blijft bestaan, de positie en de functie van de vertegenwoordigers of vertegenwoordiging van de bij de overgang betrokken werknemers behouden blijven, onder dezelfde voorwaarden als vóór het tijdstip van overgang. Toegepast op een economische entiteit verwijst deze term naar de bevoegdheid van haar verantwoordelijken om op relatief vrije en onafhankelijke manier het werk binnen de entiteit

te organiseren ter voortzetting van haar eigen economische activiteit en meer in het bijzonder de bevoegdheid om bevelen en opdrachten te geven, om de taken te verdelen tussen de ondergeschikten binnen de betrokken entiteit en om te beslissen over de aanwending van de te harer beschikking staande materiële activa, dit alles zonder rechtstreekse tussenkomst van andere organisatiestructuren van de werkgever (hierna: "organisatorische bevoegdheden"). In beginsel is er dus sprake van voortbestaan als eenheid in de zin van artikel 6, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 wanneer de verantwoordelijken van de overgegangene entiteit na de overgang in beginsel dezelfde organisatorische bevoegdheden hebben binnen de organisatiestructuur van de overnemer als die welke ze vóór de overgang bezaten binnen de organisatiestructuur van de overdrager.

Vallen de werknemers daarentegen, ten gevolge van de overgang, onder verantwoordelijken waarvan de organisatorische bevoegdheden werden ingeperkt en die niet langer als autonoom kunnen worden beschouwd, dan hebben deze werknemers niet meer dezelfde belangen, zodat ook de voorwaarden van hun vertegenwoordiging moeten worden aangepast aan de ingetreden wijzigingen. Bijgevolg moet in een dergelijk geval, zoals uit artikel 6, lid 1, vierde alinea, van richtlijn 2001/23 volgt, het mandaat van de vertegenwoordigers van de bij de overgang betrokken werknemers worden beperkt tot de periode die nodig is voor de totstandkoming van de nieuwe samenstelling van de werknemersvertegenwoordiging of de nieuwe aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers. Een eventuele herverdeling van organisatorische bevoegdheden binnen de overgegangene entiteit doet in beginsel niet af aan het voortbestaan als eenheid. Waar het op aankomt is dat het geheel van organisatorische bevoegdheden waarover de verantwoordelijken van de overgegangene entiteit vóór de overgang beschikten, behouden blijft ten opzichte van anders ingerichte organisatiestructuren van de nieuwe werkgever. Enkel indien deze hiërarchieke instanties over de bevoegdheid zouden beschikken om rechtstreeks de werkzaamheden van de werknemers van deze entiteit te organiseren en om de beslissingsbevoegdheid binnen de entiteit over te nemen, zou het voortbestaan van deze entiteit als eenheid op de helling komen te staan. Niettemin kan een dergelijke indeplaatsstelling bij het nemen van beslissingen binnen de entiteit niet worden beschouwd als een aantasting van het bestaan als eenheid indien dit bij uitzondering gebeurt in omstandigheden van hoogdringendheid, zoals bij een ernstig voorval dat de werking van de eenheid kan schaden, en voor zover het gaat om een tijdelijke tussenkomst op grond van daartoe vastgestelde regels.

Gelet op alle voorgaande overwegingen dient op de gestelde vraag te worden geantwoord, dat een overgegangene economische entiteit als eenheid blijft bestaan in de zin van artikel 6, lid 1, van richtlijn 2001/23, wanneer de bevoegdheden die de verantwoordelijken van deze entiteit hadden binnen de organisatiestructuren van de overdrager, namelijk de bevoegdheid om op relatief vrije en onafhankelijke manier het werk binnen deze entiteit te organiseren ter voortzetting van haar eigen economische activiteit en meer in het bijzonder de bevoegdheid om bevelen en opdrachten te geven, om de taken te verdelen tussen de ondergeschikten binnen de betrokken entiteit en om te beslissen over de aanwending van de te harer beschikking staande materiële activa, dit alles zonder rechtstreekse tussenkomst van andere

organisatiestructuren van de werkgever, in beginsel onveranderd blijven bestaan binnen de organisatiestructuren van de overnemer. De loutere wijziging van de hoogste hiërarchieke instanties doet op zich overigens niet af aan het voortbestaan als eenheid van de overgegane entiteit, tenzij de nieuwe hoogste hiërarchieke instanties over de bevoegdheid beschikken om rechtstreeks de werkzaamheden van de werknemers van deze entiteit te organiseren en om zich aldus in de plaats te stellen van de directe chefs van deze werknemers bij het nemen van beslissingen binnen de entiteit.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 29-07-2010

Zaaknummer: C-151/09