

RECHTSPRAAK

Scattolon/Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca

Overgang van onderneming in de publieke sector. Behoud van anciënniteit bij overgang van onderneming

Scattolon, sinds 16 mei 1980 werkzaam bij de gemeente Scorzè in de functie van conciërge in staatscholen, heeft tot 31 december 1999 gewerkt als lid van het administratief, technisch en hulppersoneel-personeel van de lokale overheden (hierna: ATH-personeel). Dit personeel verricht schoonmaak- en onderhoudswerk en houdt toezicht in Italiaanse openbare scholen. Met ingang van 1 januari 2000 is zij krachtens artikel 8 van wet nr. 124/99, deel gaan uitmaken van het ATH-personeel van de Staat. Op grond van het ministerieel besluit van 5 april 2001 werd Scattolon in een salaristrap ingedeeld die in de desbetreffende schaal overeenkwam met een anciënniteit van negen jaar. Aangezien haar bij de gemeente Scorzè opgebouwde anciënniteit van bijna 20 jaar op die manier niet werd erkend en aangezien zij bovendien de toeslagen bepaald in de CCNL voor werknemers van lokale overheden verloor, is zij van mening dat haar salaris met € 790 is gedaald. Op 27 april 2005 heeft Scattolon zich bij verzoekschrift gewend tot het Tribunale Ordinario di Venezia teneinde erkenning te krijgen van alle dienstjaren die zij bij de gemeente Scorzè had opgebouwd, en op basis daarvan ingedeeld te worden in de salaristrap overeenkomend met vijftien tot twintig jaar anciënniteit. Zij vorderde derhalve indeling in dezelfde salarisschaal als het ATH-personeel dat vanaf het begin werkzaam was geweest voor de Staat en dezelfde anciënniteit had als zij. Scattolon benadrukt dat artikel 8 lid 2 van wet nr. 124/99 in de uitlegging van artikel 1 lid 218 van wet nr. 266/2005 in strijd is met artikel 3 van Richtlijn 77/187 (overgang van onderneming) en met de algemene rechtsbeginselen van de Unie betreffende rechtszekerheid, bescherming van het gewettigd vertrouwen en effectieve rechterlijke bescherming. Volgens het Tribunale Ordinario di Venezia brengt Richtlijn 77/187 mee dat rekening moet worden gehouden met het volledige aantal dienstjaren van het overgegangene personeel. Artikel 1 lid 218 van wet nr. 266/2005 zou in strijd zijn met deze regeling en zou bovendien geen uitleggingsnorm zijn, maar een nieuwe, met terugwerkende kracht geldende norm die inbreuk maakt op de beginselen gewaarborgd in artikel 6 lid 2 VEU, gelezen in samenhang met artikel 6 EVRM en de artikelen 47 en 52 lid 3 van het Handvest.

Het Hof van Justitie oordeelt als volgt. Met de eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de overname door een openbare instantie van een lidstaat van het personeel dat door een andere openbare instantie is tewerkgesteld en dat belast is met het

verstrekken van nevendiensten aan scholen, een 'overgang van een onderneming' uitmaakt in de zin van de regeling van de Unie betreffende de handhaving van rechten van werknemers. Het Hof beantwoordt deze vraag bevestigend. De overname door een overheidsorgaan van een lidstaat van het door een ander overheidsorgaan tewerkgestelde personeel dat belast is met het verstrekken van nevendiensten aan scholen, met name taken van onderhoud en administratieve bijstand, is een overgang van een onderneming die onder Richtlijn 77/187 valt indien dat personeel bestaat uit een gestructureerd geheel van personeelsleden die als werknemers zijn beschermd op grond van het interne recht van deze lidstaat.

Met de tweede en de derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 van Richtlijn 77/187 aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger bij de berekening van de bezoldiging van werknemers die in de zin van deze richtlijn zijn overgegaan, de door deze werknemers bij de vervreemder verworven anciënniteit in de beschouwing moet betrekken. Ook deze vraag beantwoordt het Hof van Justitie bevestigend. Wanneer een overgang in de zin van Richtlijn 77/187 tot gevolg heeft dat op de overgedragen werknemers onmiddellijk de bij de verkrijger van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomst toepasselijk wordt, en wanneer de in deze overeenkomst voorziene voorwaarden voor beloning met name gekoppeld zijn aan de anciënniteit, verzet artikel 3 van die richtlijn zich ertegen dat de overgedragen werknemers een wezenlijk salarisverlies ondergaan in vergelijking met hun situatie onmiddellijk voorafgaand aan de overgang om reden dat bij de bepaling van hun aanvankelijke salaristrap bij de verkrijger geen rekening wordt gehouden met hun bij de vervreemder verworven anciënniteit, die gelijkwaardig is met deze die werknemers in dienst van de verkrijger hebben verworven. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of bij de overgang in het hoofdgeding een dergelijk salarisverlies is geleden. De in artikel 3 lid 2 eerste alinea van Richtlijn 77/187 vervatte regel dat de verkrijger de in een collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden handhaaft in dezelfde mate als deze voorwaarden in deze overeenkomst waren vastgesteld voor de vervreemder tot het tijdstip waarop een andere collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt of wordt toegepast, moet bijgevolg aldus worden opgevat dat de verkrijger vanaf de datum van de overgang de in de bij hem van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomst voorziene arbeidsvoorwaarden mag toepassen, met inbegrip van de voorwaarden inzake de bezoldiging. Ook al volgt uit het voorgaande dat Richtlijn 77/187 een manoeuvreerruimte laat, op basis waarvan de verkrijger en andere overeenkomstsluitende partijen de mogelijkheid hebben om de lonen van de overgegangene werknemers zo om te vormen dat zij aangepast zijn aan de omstandigheden van de betrokken overgang, neemt dat niet weg dat de gekozen modaliteiten in overeenstemming moeten zijn met de doelstelling van deze richtlijn. Zoals het Hof herhaaldelijk heeft geoordeeld, bestaat deze doelstelling in wezen erin te verhinderen dat de bij de overgang van de onderneming betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van deze overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren (arresten van 26 mei 2005, Celtec, C-478/03, Jurispr. blz. I-4389, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en inzake Richtlijn 2001/23, beschikking van 15 september 2010, Briot, C-386/09, punt 26). De gebruikmaking van de mogelijkheid om met onmiddellijke werking de voorwaarden die op de overgegangene werknemers krachtens de bij de vervreemder geldende collectieve

arbeidsovereenkomst van toepassing zijn te vervangen door de voorwaarden van in de collectieve arbeidsovereenkomst die bij de verkrijger van kracht is, mag dus niet als doelstelling of als gevolg hebben dat aan deze werknemers voorwaarden worden opgelegd die globaal minder gunstig zijn dan de voorwaarden die vóór de overgang van toepassing waren. Anders zou de realisatie van het met Richtlijn 77/187 nagestreefde doel in alle sectoren die onder collectieve arbeidsovereenkomsten vallen gemakkelijk kunnen worden bedreigd, wat een schending zou uitmaken van het nuttige effect van deze richtlijn. Daarentegen kan Richtlijn 77/187 niet met succes worden ingeroepen met het oog op een verbetering van de bezoldigingsvoorwaarden of van andere arbeidsvoorwaarden naar aanleiding van de overgang van een onderneming. Overigens, zoals de advocaat-generaal in punt 94 van zijn conclusie heeft opgemerkt, verzet deze richtlijn zich niet ertegen dat bepaalde verschillen in behandeling wat betreft het salaris bestaan tussen overgegangene werknemers en werknemers die op het tijdstip van de overgang reeds bij de verkrijger tewerkgesteld waren. Ook al zouden andere instrumenten en rechtsbeginselen voor het onderzoek naar de wettigheid van dergelijke verschillen relevant kunnen blijken, ziet deze richtlijn echter uitsluitend erop te vermijden dat werknemers uitsluitend op grond van de overgang naar een andere werkgever in een minder gunstige positie dan voorheen terechtkomen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 06-09-2011

Zaaknummer: C-108/10