

RECHTSPRAAK

Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH/Felja en Graf

Dynamisch incorporatiebeding gaat mee over en sorteert rechtseffect tenzij vrijheid van ondernemerschap zich hiertegen verzet.

Feiten

Felja en Graf waren als werknemers in dienst van het ziekenhuis van Dreieich-Lange (Duitsland). Met ingang van 1995 is dit ziekenhuis geprivatiseerd. Vanaf 1997 zijn werknemers in dienst van KLS FM. De arbeidsovereenkomsten tussen de werknemers en KLS FM, die niet was aangesloten bij een werkgeversorganisatie die was betrokken bij onderhandelingen over en de vaststelling van een collectieve arbeidsovereenkomst, bevatten een 'dynamisch' verwijzingsbeding, waarin was bepaald dat hun arbeidsverhouding net als vóór de overgang zou worden beheerst door de Bundesmanteltarifvertrag für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (federale collectieve overeenkomst voor werknemers van gemeentelijke instanties en bedrijven; hierna: BMT-G II) maar ook, in de toekomst, door de collectieve overeenkomsten waarbij die overeenkomst zou worden aangevuld, gewijzigd of vervangen. Op 1 juli 2008 is het deel van de vestiging waar de werknemers werkten, overgegaan op een andere vennootschap binnen dat concern, namelijk Asklepios. Asklepios is, net zoals KLS FM, niet gebonden door de BMT-G II als lid van een werkgeversorganisatie, noch door de op 1 oktober 2005 daarvoor in de plaats gekomen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (collectieve overeenkomst voor de openbare dienst; hierna: TVöD) of de Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der kommunalen Arbeitgeber in den TVöD und zur Regelung des Übergangsrechts (collectieve overeenkomst tot regeling van de overgang van werknemers van gemeentelijke overheden naar de TVöD en houdende overgangsbepalingen; hierna: TVÜ-VKA). De werknemers hebben zich tot de rechter gewend om te doen vaststellen dat de bepalingen van de TVöD en van de ter aanvulling daarop gesloten collectieve overeenkomsten, alsmede die van de TVÜ-VKA, overeenkomstig het beding in hun respectieve arbeidsovereenkomsten dat op dynamische wijze verwijst naar de BMT-G II, op hun arbeidsverhouding van toepassing zijn, in de versie zoals van kracht op het ogenblik van hun verzoek. Asklepios stelt zich op het standpunt dat Richtlijn 2001/23 en artikel 16 van het Handvest zich verzetten tegen het in het nationale recht vastgestelde rechtsgevolg van een dergelijke 'dynamische' toepassing van collectieve overeenkomsten voor de openbare dienst waarnaar in de arbeidsovereenkomst wordt verwezen. Volgens haar moeten die overeenkomsten na de overgang van de betrokken werknemers naar een andere werkgever op

‘statische’ wijze worden toegepast, in die zin dat enkel de in de arbeidsovereenkomst met de overdragende werkgever overeengekomen arbeidsvoorwaarden die zijn ontleend aan de in deze overeenkomst genoemde collectieve overeenkomsten, de verkrijgende werkgever kunnen binden.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Dynamisch incorporatiebeding gaat mee over en sorteert rechtseffect tenzij vrijheid van ondernemerschap zich hiertegen verzet

Indien de vervreemder en de werknemers vrij een ‘dynamisch’ beding zijn overeengekomen en dat beding van kracht is op het ogenblik van de overgang, dan moet Richtlijn 2001/23, en met name artikel 3 daarvan, derhalve in die zin worden gelezen dat die uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichting in beginsel overgaat op de verkrijger. Het Hof heeft evenwel, in het geval van een ‘dynamisch’ contractueel beding, benadrukt dat Richtlijn 2001/23 niet louter tot doel heeft om de belangen van de werknemers te beschermen, maar beoogt een billijk evenwicht tussen de belangen van laatstgenoemden en die van de verkrijger te verzekeren. Daaruit volgt met name dat de verkrijger na de overgang de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt (zie in die zin arresten van 18 juli 2013, *Alemo-Herron e.a.*, C-426/11, ECLI:EU:C:2013:521, punt 25, en 11 september 2014, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-328/13, ECLI:EU:C:2014:2197, punt 29). Meer bepaald volgt uit artikel 3 van Richtlijn 2001/23, gelezen in het licht van de vrijheid van ondernemerschap, dat de verkrijger bij de totstandkoming van een overeenkomst waarbij hij partij is, zijn belangen doeltreffend moet kunnen doen gelden en met het oog op zijn toekomstige economische activiteit moet kunnen onderhandelen over de factoren die bepalend zijn voor de evolutie van de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemers (zie in die zin arrest van 18 juli 2013, *Alemo-Herron e.a.*, C-426/11, ECLI:EU:C:2013:521, punt 33). In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing, en met name uit de bewoordingen van de prejudiciële vragen, dat de verkrijger op grond van de nationale wettelijke regeling in het hoofdgeding mogelijkheden heeft om de op het ogenblik van de overgang geldende arbeidsvoorwaarden na de overgang consensueel of eenzijdig te wijzigen. De nationale wettelijke regeling in het hoofdgeding voldoet dus aan de vereisten die voortvloeien uit de hiervoor aangehaalde rechtspraak. Aangezien in die rechtspraak rekening wordt gehouden met artikel 16 van het Handvest, hoeft niet meer te worden onderzocht of de nationale wettelijke regeling in het hoofdgeding verenigbaar is met dat artikel. Asklepios lijkt te betwisten dat de betrokken aanpassingsmogelijkheden bestaan of doeltreffend zijn. In dat verband kan er evenwel mee worden volstaan op te merken dat het niet aan het Hof staat zich daarover uit te spreken. De verwijzende rechter is immers als enige bevoegd om de feiten te beoordelen en de nationale wetgeving uit te leggen (zie in die zin met name arrest van 4 februari 2016, *Ince*, C-336/14, ECLI:EU:C:2016:72, punt 88). Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vragen worden geantwoord dat artikel 3 van Richtlijn 2001/23, gelezen in samenhang met artikel 16 van het Handvest, aldus moet worden uitgelegd dat bij de overgang

van een vestiging het behoud van de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder uit een arbeidsovereenkomst voortvloeien, zich uitstrekt tot een door de vervreemder en de werknemer op basis van de contractvrijheid overeengekomen beding op grond waarvan hun arbeidsverhouding niet alleen wordt beheerst door de op het ogenblik van de overgang geldende collectieve overeenkomst, maar ook door latere overeenkomsten waarbij die overeenkomst wordt aangevuld, gewijzigd of vervangen, wanneer het nationale recht zowel in consensuele als in eenzijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 27-04-2017

ECLI: ECLI:EU:C:2017:317

Zaaknummer:

Rechters: L. Bay Larsen, J. Malenovský, M. Vilaras, M. Safjan en D. Šváby

Wetsartikelen: Richtlijn 2001/23/EG