

RECHTSPRAAK

Werknemer die bij verschillende economische eenheden is aangesteld, gaat pro rata over.*Feiten*

Govaerts is sinds 1992 in dienst van (de rechtsvoorgangers van) ISS. ISS was belast met het schoonmaken en onderhouden van verschillende gebouwen van de Stad Gent (België) die verdeeld waren over drie percelen. Perceel 1 omvatte de musea en historische gebouwen, perceel 2 de bibliotheken en buurthuizen, en perceel 3 de administratieve gebouwen. Op 1 april 2013 is Govaerts projectmanager geworden van drie werven die met deze percelen corresponderen. Na een heraanbesteding in 2014 zijn de percelen 1 en 3 gegund aan Atalian, en perceel 2 aan Cleaning Masters NV. De verwijzende rechter vraagt zich af of Govaerts voor 85% is overgegaan naar Atalian en voor 15% Cleaning Masters NV, of volledig naar Atalian, of dat er in dergelijke gevallen in het geheel geen overgang is.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Werknemer die bij verschillende economische eenheden is aangesteld, gaat pro rata over

Zodra de economische eenheid waarbij een werknemer was aangesteld is overgegaan in de zin van artikel 1 lid 1 Richtlijn 2001/23/EG, is de vraag of de overgang heeft plaatsgevonden op één verkrijger of op meer verkrijgers, niet relevant voor de overgang van de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang van die eenheid bestaande arbeidsovereenkomst. Indien de werknemer volledig overgaat naar de verkrijger die het onderdeel heeft overgenomen waarbij de werknemer hoofdzakelijk is tewerkgesteld, wordt onvoldoende het belang van de verkrijger betrokken. Laatstgenoemde krijgt de rechten en verplichtingen uit een voltijdse arbeidsovereenkomst overgedragen, terwijl de betrokken werknemer slechts deeltijds bij hem werkt.

Een overgang naar verhouding van de aanstelling bij de overgedragen economische eenheid doet meer recht aan de richtlijn. Voor zover deze hypothese in de praktijk betekent dat een voltijdse arbeidsovereenkomst wordt gesplitst in verschillende deeltijdse arbeidsovereenkomsten, zij er vervolgens aan herinnerd dat de lidstaten volgens artikel 2 lid 2 onder a Richtlijn 2001/23/EG arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen niet enkel op grond van het aantal gewerkte of te werken uren mogen uitsluiten van de werkingssfeer van deze richtlijn. Een dergelijke splitsing kan dan ook niet worden uitgesloten om de enkele reden dat daardoor aan een van de verkrijgers een arbeidsovereenkomst met een klein aantal

werkuren wordt overgedragen.

Bovendien kan met een dergelijke overgang van de uit een arbeidsovereenkomst voortvloeiende rechten en verplichtingen – op elk van de verkrijgers, naar verhouding van de door de werknemer verrichte werkzaamheden – in beginsel een billijk evenwicht worden verzekerd tussen de bescherming van de belangen van de werknemers en de bescherming van die van de verkrijgers: de werknemer ziet de rechten uit zijn arbeidsovereenkomst behouden, en de verkrijgers krijgen niet méér verplichtingen opgelegd dan die welke de overgang van overneming voor hen met zich brengt.

Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om na te gaan wat de praktische gevolgen van die splitsing van de arbeidsovereenkomst zijn wat betreft de doelstellingen van Richtlijn 2001/23/EG. Hij kan daarbij rekening houden met de economische waarde van de percelen waarvoor de werknemer is aangesteld, zoals ISS suggereert, of met de tijd die hij daadwerkelijk aan elk perceel besteedt, zoals de Europese Commissie voorstelt.

Verslechtering van arbeidsvoorwaarden voor rekening van verkrijgers

In dit verband moet eraan worden herinnerd dat artikel 4 lid 1 van deze richtlijn bepaalt dat hoewel de overgang van een onderneming of een onderdeel van een onderneming – buiten de in de tweede alinea van dit lid bedoelde gevallen – op zichzelf geen reden tot ontslag kan vormen voor de vervreemder of de verkrijger, deze bepaling geen beletsel vormt voor ontslagen om economische, technische of organisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen. Verder preciseert lid 2 van dit artikel dat indien de arbeidsovereenkomst wordt verbroken omdat de overgang een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, de arbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever. Wanneer de splitsing van de arbeidsovereenkomst dus onmogelijk blijkt of een verslechtering meebrengt van de arbeidsvoorwaarden en de door Richtlijn 2001/23/EG gewaarborgde rechten van de werknemer, kan de overeenkomst worden verbroken maar moet deze uit hoofde van artikel 4 lid 2 Richtlijn 2001/23/EG worden geacht te zijn verbroken door toedoen van de verkrijger(s), zelfs indien de verbreking op initiatief van de werknemer zou zijn geschied.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 26-03-2020

ECLI: ECLI:EU:C:2020:239

Zaaknummer: C-344/18

Rechters: M. Vilaras, S. Rodin, D. Šváby, K. Jürimäe en N. Piçarra

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW