

ECLI:EU:C:2017:276

Uitspraak

Hof van Justitie

zaaknummer: C-336/15

uitspraak: 6 april 2017

Arrest van het Hof (Tiende kamer)

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Arbetsdomstol (arbeidshof, Zweden) bij beslissing van 1 juli 2015, ingekomen bij het Hof op 6 juli 2015, in de procedure

Unionen

tegen

Almega Tjänsteförbunden,

ISS Facility Services AB,

wijst

HET HOF (Tiende kamer),

samengesteld als volgt: A. Borg Barthet, waarnemend voor de president van de Tiende kamer, E. Levits (rapporteur) en F. Biltgen, rechters,

advocaat-generaal: E. Tanchev,

griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 17 november 2016,

gelet op de opmerkingen van:

- Unionen, vertegenwoordigd door U. Dalén, S. Forssman, M. Wulkan en D. Hellman,
- Almega Tjänsteförbunden en ISS Facility Services AB, vertegenwoordigd door J. Stenmo en J. Hettne,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues, D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Kellerbauer en K. Simonsson als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 1 februari 2017,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB 2001, L 82, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds Unionen, een vakbond, en anderzijds Almega Tjänsteförbunden, een werkgeversorganisatie (hierna: „Almega”), en ISS Facility Services AB, een onderneming naar Zweeds recht (hierna: „ISS”), betreffende de niet-inaanmerkingneming, na overgangen van ondernemingen, van de dienstjaren die vier werknemers bij vervreemders hadden vervuld.

Toepasselijke bepalingen

Recht van de Unie

3 Artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 2001/23 bepaalt:

„Deze richtlijn is van toepassing op de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie.”

4 Artikel 3 van die richtlijn luidt:

„1. De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

[...]

3. Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop

een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

De lidstaten kunnen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan één jaar.

[...]"

Zweeds recht

5 § 6b van de lag (1982:80) om anställningsskydd (wet nr. 1982/80 op de arbeidsbescherming) bepaalt dat, wanneer een onderneming, een vestiging of een onderdeel van een vestiging overgaat van de ene werkgever naar de andere, ook de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten en arbeidsbetrekkingen op de nieuwe werkgever overgaan.

6 § 28 van de lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (wet nr. 1976/580 betreffende de medezeggenschap van werknemers), zet artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 in Zweeds recht om en luidt als volgt:

„Wanneer een onderneming, een vestiging of een onderdeel van een vestiging van een door een collectieve overeenkomst gebonden werkgever overgaat naar een andere werkgever krachtens een overgang als bedoeld in § 6b van de wet (nr. 1982/80), zijn de relevante delen van die overeenkomst bindend voor de nieuwe werkgever, tenzij de nieuwe werkgever reeds is gebonden door een andere collectieve overeenkomst die van toepassing is op de overgenomen werknemers.

[...]

Wanneer de arbeidsovereenkomsten en de arbeidsbetrekkingen van de werknemers overgaan naar een nieuwe werkgever overeenkomstig § 6b van de wet (1982:80), is deze verplicht om gedurende één jaar vanaf de overgang de arbeidsvoorwaarden toe te passen die zijn neergelegd in de collectieve overeenkomst die van toepassing was op de vorige werkgever. Die voorwaarden moeten op dezelfde wijze worden toegepast als die waarop de vroegere werkgever verplicht was deze toe te passen.

Dat geldt niet langer nadat de collectieve overeenkomst is afgelopen of een nieuwe collectieve overeenkomst voor de overgenomen werknemers in werking is getreden.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

7 De werknemers BSA, JAH, JH en BL zijn lid van Unionen. BSA was in dienst bij Apoteket AB. JAH, JH en BL waren in dienst bij AstraZeneca AB, voordat ISS hun werkgever werd na een overgang van ondernemingen.

8 Op 27 juli 2011 heeft ISS BSA ontslagen om economische redenen, na een opzegtermijn van zes maanden. Op het tijdstip van haar ontslag was BSA ouder dan 55 jaar. Zij had bij Apoteket en ISS ten minste tien dienstjaren vervuld.

9 Op 31 oktober 2011 heeft ISS ook de drie overige werknemers JAH, JH en BL om economische redenen ontslagen, na een opzegtermijn van zes maanden, die vervolgens met vijf maanden is verlengd. Ook zij waren op het tijdstip van hun ontslag ouder dan 55 jaar en hadden ieder bij AstraZeneca en nadien bij ISS ten minste tien dienstjaren vervuld.

10 Op het tijdstip van de overgang van de dienstbetrekkingen van de vier werknemers naar ISS, waren de vervreemders, in casu Apoteket en AstraZeneca, gebonden door collectieve overeenkomsten. In die overeenkomsten was bepaald dat bij ontslag om economische redenen van een werknemer die op het tijdstip van zijn ontslag ouder dan 55 maar jonger dan 65 jaar was en die ten minste tien opeenvolgende dienstjaren had vervuld, de duur van de opzegtermijn met zes maanden werd verlengd.

11 Ook ISS was gebonden door een collectieve overeenkomst, in casu die tussen de werkgeversorganisatie Almega en de vakbond Unionen. Volgens die overeenkomst was de opzegtermijn voor werknemers die om economische redenen werden ontslagen, dezelfde als die waarin in dezelfde omstandigheden was voorzien in de op de vervreemders van toepassing zijnde collectieve overeenkomsten.

12 Bij hun ontslag heeft ISS de opzegtermijn van de werknemers BSA, JAH, JH en BL niet met zes maanden verlengd. Volgens ISS hadden de betrokken werknemers immers geen tien opeenvolgende jaren bij de verkrijger gewerkt en voldeden zij dus niet aan de voorwaarden voor de verlenging van die termijn.

13 Volgens Unionen vormt die zienswijze een inbreuk op het recht van haar leden. ISS had namelijk rekening moeten houden met het aantal dienstjaren dat de werknemers BSA, JAH, JH en BL bij de vervreemders hadden vervuld.

14 In het kader van het door genoemde vakbond ingestelde beroep, waarbij werd gevorderd dat ISS werd veroordeeld tot vergoeding van de schade die was geleden door de werknemers die zij had ontslagen zonder

hun opzegtermijn te verlengen, heeft de verwijzende rechter vastgesteld dat in het hoofdgeding vragen betreffende de uitlegging van Unierecht rijzen waaromtrent twijfel bestaat. In dat verband merkt de verwijzende rechter met name op dat de onderhavige zaak verschilt van die welke reeds aanleiding hebben gegeven tot rechtspraak van het Hof over werknemers aan wier rechten onmiddellijk na de overgang van hun dienstbetrekking afbreuk werd gedaan en niet ruim een jaar na de overgang, nadat de periode van de overgangsbescherming was verstreken.

15 In die omstandigheden heeft de Arbetsdomstol (arbeidshof, Zweden) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Is het met richtlijn 2001/23 verenigbaar dat de verkrijger – nadat sinds de overgang van vestigingen een jaar is verstreken – bij de toepassing van een bepaling in de bij de verkrijger van kracht zijnde collectieve overeenkomst, op grond waarvan voor een verlengde opzeggingstermijn bij ontslag een bepaald aantal opeenvolgende dienstjaren bij dezelfde werkgever is vereist, het aantal dienstjaren bij de vervreemder niet meetelt, indien de werknemers krachtens een gelijkkluidende bepaling van de collectieve overeenkomst die bij de vervreemder van kracht was, er recht op hadden dat die dienstjaren werden meegeteld?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

16 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger, wanneer hij ruim een jaar na de overgang van de onderneming een werknemer ontslaat, bij de berekening van het aantal dienstjaren van die werknemer, dat bepalend is voor de opzegtermijn waarop deze recht heeft, het aantal dienstjaren moet meetellen dat die werknemer bij de vervreemder heeft vervuld.

17 In dat verband moet vooraf in herinnering worden gebracht dat richtlijn 2001/23 volgens de overwegingen 1 en 3 ervan, tot doel heeft werknemers te beschermen in geval van overgang van ondernemingen, in het bijzonder om het behoud van hun rechten veilig te stellen.

18 Zoals het Hof reeds herhaaldelijk heeft geoordeeld, beoogt die richtlijn te verzekeren dat de werknemers bij een verandering in de persoon van het hoofd van de onderneming hun rechten behouden, door het mogelijk te maken dat zij op dezelfde voorwaarden als die welke zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever blijven (zie met name arrest van 27 november 2008, Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Genoemde richtlijn beoogt een ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met de verkrijger zoveel

mogelijk te verzekeren, teneinde te voorkomen dat de betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van die overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren (zie arrest van 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

19 Met betrekking tot artikel 3 van richtlijn 2001/23 heeft het Hof geoordeeld dat het doel van die richtlijn er tevens in bestaat een billijk evenwicht te verzekeren tussen de belangen van de werknemers en die van de verkrijger. Daaruit volgt met name dat de verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt (zie in die zin arrest van 11 september 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

20 Meer in het bijzonder heeft het Hof zich uitgesproken over de inaanmerkingneming van dienstjaren in geval van overgang van ondernemingen, bij de berekening van de financiële rechten van werknemers die zijn overgenomen in de zin van die richtlijn (zie arresten van 14 september 2000, Collino en Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, en 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542).

21 In die arresten heeft het Hof geoordeeld dat het aantal dienstjaren bij de vervreemder op zich geen recht vormt dat overgegangene werknemers bij de verkrijger geldend kunnen maken, wat echter niet wegneemt dat het aantal dienstjaren, in voorkomend geval, medebepalend is voor bepaalde financiële rechten van de werknemers en dat die rechten dus in beginsel door de verkrijger op dezelfde voet als bij de vervreemder moeten worden gehandhaafd (zie arrest van 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 69 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

22 Het Hof bracht in herinnering dat de verkrijger in andere gevallen dan de overgang van een onderneming, en voor zover het nationale recht hem dat toestaat, de bezoldigingsvoorwaarden in een voor de werknemers ongunstige zin mag wijzigen en het heeft geoordeeld dat artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (PB 1977, L 61, blz. 26), waarvan de bewoordingen in wezen overeenkomen met die van artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23, aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger bij de berekening van de rechten van financiële aard alle door het overgedragen personeel vervulde dienstjaren moet samentellen, voor zover die verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dit personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden (zie in die zin arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punten 51 en 52).

23 In het hoofdgeding staat vast dat de door Unionen gevorderde verlenging van de opzegtermijn met zes maanden recht geeft op betaling van zes maanden loon. Dat recht op een opzegtermijn, dat wordt bepaald door de voorwaarden die zijn neergelegd in de collectieve overeenkomsten die gelden voor de werknemers van de vervreemder in geval van overgang van ondernemingen, moet derhalve als een financieel recht worden beschouwd.

24 Voor deze slotsom is steun te vinden in de reeds aangehaalde rechtspraak van het Hof waaruit duidelijk blijkt dat het aantal door een werknemer bij de vervreemder van een onderneming vervulde dienstjaren niet alleen in aanmerking moet worden genomen bij de berekening van het loon van de werknemer (zie arrest van 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, punt 81), maar ook bij de berekening van de vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst (zie arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punt 53).

25 Zoals de advocaat-generaal in punt 25 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moet immers worden vastgesteld dat het recht op een dergelijke vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst overeenkomt met het recht op verlenging van een opzegtermijn waarop een werknemer recht heeft indien zijn arbeidsbetrekking wordt beëindigd.

26 Hoewel uit het voorgaande volgt dat artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger die na een overgang van ondernemingen een werknemer ontslaat, bij de berekening van het aantal dienstjaren van de werknemer, dat bepalend is voor de opzegtermijn waarop deze recht heeft, het aantal dienstjaren moet meetellen dat die werknemer bij de vervreemder heeft vervuld, moet niettemin worden nagegaan of die uitlegging in omstandigheden als die van het hoofdgeding, ook aannemelijk is in het licht van artikel 3, lid 3, tweede alinea, van die richtlijn.

27 Zoals in punt 19 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, mag de verkrijger namelijk, in andere gevallen dan de overgang van een onderneming en voor zover het nationale recht hem dat toestaat, de aanpassingen en veranderingen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt, hetgeen ertoe dient een billijk evenwicht te verzekeren tussen de belangen van de werknemers en die van de verkrijger.

28 In het hoofdgeding volgt uit de aan het Hof overgelegde stukken dat de Zweedse wetgever bij de omzetting van artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 in nationaal recht, gekozen heeft voor de in de tweede alinea van die bepaling genoemde optie. Indien de verkrijger op het tijdstip van de overgang reeds gebonden is door een andere collectieve overeenkomst, die dus van toepassing is op de overgegangene werknemers, is zijn

verplichting om de arbeidsvoorwaarden te handhaven die waren neergelegd in de bij de vervreemder van kracht zijnde collectieve overeenkomst en die golden voor de overgegangene werknemers, beperkt tot een periode van één jaar na de overgang van ondernemingen.

29 Hoewel ISS, die op het tijdstip van de overgang van ondernemingen gebonden was door een andere collectieve overeenkomst, het recht had om na het verstrijken van een jaar, om economische en dus andere redenen dan de overgang van ondernemingen, de arbeidsvoorwaarden die waren neergelegd in de op de overgegangene werknemers van toepassing zijnde collectieve overeenkomst, niet langer te handhaven, blijkt evenwel niet uit de stukken waarover het Hof beschikt dat de verkrijger die arbeidsvoorwaarden in een voor de overgegangene werknemers ongunstige zin had aangepast.

30 Volgens de informatie waarover het Hof beschikt en die ter beoordeling van de nationale rechter staat, is de collectieve overeenkomst die van toepassing was op de overgegangene werknemers sinds het tijdstip van hun overgang, niet beëindigd en is daarover ook niet opnieuw onderhandeld. Evenmin is zij afgelopen en/of door een andere collectieve overeenkomst vervangen.

31 Indien de verkrijger na het verstrijken van de termijn van een jaar de arbeidsvoorwaarden niet heeft aangepast en de collectieve overeenkomst die van kracht was bij de vervreemder, identiek is aan de bij de verkrijger van kracht zijnde collectieve overeenkomst, mogen derhalve aan de werknemers geen minder gunstige voorwaarden worden opgelegd dan die welke vóór de overgang van toepassing waren.

32 Het betoog van de verkrijger dat artikel 3, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de door de overgegangene werknemers vóór hun overgang vervulde dienstjaren niet hoeven te worden meegeteld, kan derhalve niet slagen.

33 Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vraag worden geantwoord dat artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus moet worden uitgelegd dat de verkrijger, in omstandigheden als die van het hoofdgeding, wanneer hij ruim een jaar na de overgang van de onderneming een werknemer ontslaat, bij de berekening van het aantal dienstjaren van die werknemer, dat bepalend is voor de opzegtermijn waarop deze recht heeft, het aantal dienstjaren moet meetellen dat die werknemer bij de vervreemder heeft vervuld.

Kosten

34 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen

wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tiende kamer) verklaart voor recht:

Artikel 3 van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, moet aldus worden uitgelegd dat de verkrijger, in omstandigheden als die van het hoofdgeding, wanneer hij ruim een jaar na de overgang van de onderneming een werknemer ontslaat, bij de berekening van het aantal dienstjaren van die werknemer, dat bepalend is voor de opzegtermijn waarop deze recht heeft, het aantal dienstjaren moet meetellen dat die werknemer bij de vervreemder heeft vervuld.

ECLI:EU:C:2017:77

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

E. TANCHEV

van 1 februari 2017

1. In 2005 is de arbeidsbetrekking van BSA bij de onderneming Apoteket AB overgegaan naar ISS Facility Services AB (hierna: „tweede verweerster”) en in 2008 en 2009 zijn ook de arbeidsbetrekkingen van JAH, JH en BL bij de onderneming AstraZeneca AB overgegaan naar de tweede verweerster. In 2011 heeft tweede verweerster al deze vier werknemers echter ontslagen.

2. De vraag die in het onderhavige geval rijst is of artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23/EG van de Raad (hierna: „richtlijn overgang van ondernemingen”)([2](#)) tweede verweerster verplicht om de bij de vervreemders AstraZeneca AB en Apoteket AB vervulde dienstjaren in aanmerking te nemen bij de berekening van de opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking van de vier betrokken werknemers, dan wel of dergelijke opzegtermijnen alleen moeten worden berekend op basis van de bij de verkrijgende tweede verweerster vervulde arbeidsbetrekking.

3. Aan de rechtsvragen die in dit geval moeten worden opgelost, zit nog een andere kant. Overeenkomstig de krachtens artikel 3, lid 3, tweede volzin, van de richtlijn overgang van ondernemingen aan de lidstaten toegekende bevoegdheid, verplicht het Zweedse recht verkrijgers zoals tweede verweerster, om slechts voor één jaar vanaf het tijdstip van overgang te voldoen aan de voor vervreemders bindende collectieve overeenkomsten (hierna: „optie voor één jaar”). Tegen de tijd dat de arbeidsbetrekking van BSA, JAH, JH en BL bij tweede verweerster werd opgezegd, was dat tijdvak verstreken. Nochtans zou uit het dossier blijken dat de collectieve overeenkomst die vervolgens de betrekkingen tussen de vier werknemers en tweede verweerster ging beheersen, was afgesloten op of voor het tijdstip van de overgang en gelijklopend verwoorde bepalingen bevatte inzake de rol die het aantal dienstjaren speelt bij de berekening van de opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking.⁽³⁾ Maakt in deze omstandigheden de toepassing krachtens Zweeds recht van de optie voor één jaar, zoals is voorzien in artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen, enig verschil betreffende de aan artikel 3, lid 1, te geven uitlegging?

I. Toepasselijke bepalingen

A. Recht van de Unie

4. Hoofdstuk II van de richtlijn overgang van ondernemingen, met het opschrift „Behoud van de rechten der werknemers”, bevat artikel 3. Artikel 3, leden 1 en 3, bepaalt:

„1. De rechten en verplichtingen welke voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, gaan door deze overgang op de verkrijger over.

[...]

3. Na de overgang handhaaft de verkrijger de in een collectieve overeenkomst vastgelegde arbeidsvoorwaarden in dezelfde mate als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder, tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast.

De lidstaten kunnen het tijdvak waarin de arbeidsvoorwaarden moeten worden gehandhaafd beperken, mits dit tijdvak niet korter is dan één jaar.

[...]”

B. Zweeds recht

5. Volgens de verwijzingsbeslissing is § 6b van de lag (1982:80) om anställningsskydd [wet (1982:80) op de arbeidsbescherming; anställningsskyddslag; hierna: „LAS”] vastgesteld ter omzetting in Zweeds recht van de richtlijn overgang van ondernemingen. De LAS bepaalt onder andere dat wanneer een onderneming, een activiteit of een deel van een activiteit overgaat van de ene werkgever naar de andere, ook de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomsten en arbeidsvoorwaarden op de nieuwe werkgever overgaan.

6. De verwijzingsbeslissing stelt verder dat § 28 van de lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [wet (1976:580) betreffende de medezeggenschap van werknemers; medbestämmandelag; hierna: „MBL”] artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen heeft omgezet in Zweeds recht. De MBL bevat bepalingen over de gevolgen voor collectieve overeenkomsten van een overgang van ondernemingen als bedoeld in § 6b LAS. Volgens de verwijzingsbeslissing blijkt uit de bepaling dat het uitgangspunt is dat de verkrijger mutatis mutandis is gebonden door collectieve overeenkomsten waardoor de vervreemder was gebonden. Op grond van de eerste alinea, tweede volzin, van de bepaling geldt dat niet wanneer de verkrijger reeds is gebonden door een andere collectieve overeenkomst die kan worden toegepast op de werknemers die meekomen met de onderneming.

7. De verwijzingsbeslissing stelt eveneens dat in een dergelijke situatie de verkrijger evenwel krachtens de derde alinea van de bepaling verplicht is om gedurende één jaar vanaf de overgang de arbeidsvoorwaarden toe te passen die zijn neergelegd in de collectieve overeenkomst die gold voor de vroegere werkgever. De voorwaarden moeten krachtens deze bepaling op dezelfde wijze worden toegepast als de vroegere werkgever verplicht was deze toe te passen. Dat geldt evenwel niet nadat de collectieve overeenkomst is afgelopen of een nieuwe collectieve overeenkomst voor de overgenomen werknemers in werking is getreden.

II. Feiten van het hoofdgeding en prejudiciële vraag

8. Unionen, een Zweedse vakbond (hierna: „verzoekende vakbond”), heeft beroep ingesteld bij de Arbetsdomstolen (arbeidsrechter, Zweden) en gevorderd dat tweede verweerster wordt veroordeeld tot betaling van schadevergoeding aan haar en aan AB, JAH, JH en BL, wegens schade die onder andere voortvloeit uit het niet voldoen aan artikel 3 van de richtlijn overgang van ondernemingen.

9. Almega Tjänsteförbunden (hierna: „eerste verweerster”) is een werkgeversorganisatie waarvan tweede verweerster lid is. Zowel eerste

als tweede verweerster stelt dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen verkrijgers niet verplicht de duur van de bij vervreemders doorgebrachte arbeidsbetrekking in aanmerking te nemen bij de vaststelling van de opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking, terwijl de verzoekende vakbond aanvoert dat dat wel zo is. Verweersters doen eveneens een beroep op artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen, en op het feit dat er meer dan een jaar was verstreken sinds de respectieve data van overgang van de arbeidsbetrekkingen van AB, JAH, JH en BL, toen hun arbeidsbetrekking werd opgezegd, zodat de verkrijgende tweede verweerster niet langer was gebonden door de collectieve overeenkomst, die de vervreemder was aangegaan.

10. BSA, JAH, JH en BL zijn lid van de verzoekende vakbond en zijn in dienst bij tweede verweerster.

11. BSA is in 1997 in dienst genomen door Apoteket AB. Op 9 mei 2005 is haar arbeidsbetrekking overgegaan naar tweede verweerster. Derhalve was zij op het moment van de overgang van haar arbeidsbetrekking naar tweede verweerster zeven jaar in dienst geweest bij Apoteket AB en 49 jaar oud.(4)

12. Op 27 juli 2011 heeft tweede verweerster BSA ontslagen, met een opzegtermijn van zes maanden. Ten tijde van de opzegging was zij 56 jaar oud en was zij meer dan tien opeenvolgende jaren in dienst geweest bij Apoteket AB en tweede verweerster, maar slechts iets meer dan zes jaar bij tweede verweerster.

13. JAH is in dienst genomen door AstraZeneca AB in augustus 1969 en JH is door dezelfde onderneming in dienst genomen in oktober 1972. Hun arbeidsbetrekkingen zijn naar tweede verweerster overgegaan op 1 mei 2009. Derhalve was op het moment van de overgang JAH 39 jaar in dienst geweest bij AstraZeneca AB en JH 36 jaar.(5) Zowel JAH als JH was op het moment van de overgang ouder dan 55 jaar.

14. Hun collega BL is in maart 1976 in dienst gekomen bij AstraZeneca AB en zijn arbeidsbetrekking is op 1 mei 2008, toen hij 54 jaar en 11 maanden was, overgegaan naar tweede verweerster. Op het moment van de overgang was BL iets meer dan 32 jaar in dienst geweest bij AstraZeneca AB.

15. Zoals hierboven vermeld, is BSA op 27 juli 2011 door tweede verweerster ontslagen. JAH, JH en BL zijn op 31 oktober 2011 ontslagen. Verweerster heeft aanvankelijk opgezegd met een opzegtermijn van zes maanden. Daarna is de opzegtermijn met vijf maanden verlengd voor JAH, JH en BL. Zij waren allen ouder dan 55 jaar op de opzegdatum en hadden ruim tien opeenvolgende jaren voor of Apoteket AB of AstraZeneca AB en voor tweede verweerster gewerkt.

16. Op het moment van de opzegging waren zij echter allemaal voor een veel kortere periode in dienst geweest bij tweede verweerster, op zichzelf genomen. Blijkens het dossier zijn JAH en JH beide twee jaar en zes maanden in dienst geweest, BL drie jaar en zes maanden en, zoals hierboven opgemerkt, BSA zes jaar en bijna drie maanden.

17. Ten tijde van de overgangen was zowel Apoteket AB als AstraZeneca AB gebonden door collectieve overeenkomsten die bepalingen bevatten betreffende het recht op een verlenging van de opzegtermijn met zes maanden in het geval van ontslagen werknemers die ouder waren dan 55 jaar op het moment van de opzegdatum en die tien opeenvolgende dienstjaren hadden. Volgens de schriftelijke opmerkingen van de verzoekende vakbond was de overeenkomst waardoor AstaZeneca AB was gebonden, gesloten met de verzoekende vakbond en een werkgeversorganisatie waarvan AstraZeneca lid was.

18. Daarbij waren eerste en tweede verweerster op de respectieve data van overgang van de dienstbetrekking gebonden door een collectieve overeenkomst met de verzoekende vakbond, die bepalingen bevatte met betrekking tot het aantal dienstjaren en de beëindiging van de arbeidsbetrekking, welke bepalingen identiek waren verwoord als die in de collectieve overeenkomst die gold voor Apoteket AB en AstraZeneca AB. De overeenkomst tussen de verzoekende vakbond en eerste verweerster bevat onder andere de volgende bepalingen:

„14.3.2 Opzegtermijn

De werkgever moet de volgende opzegtermijn in acht nemen, tenzij bij artikel 14.4 anders is bepaald of uit de artikelen 14.4 tot en met 14.6 anders blijkt.

Aantal maanden opzegtermijn voor de werkgever

Aantal dienstjaren Opzegtermijn

bij de onderneming

Minder dan 2 jaar 1 maand

Van 2 tot 4 jaar 2 maanden

Van 4 tot 6 jaar 3 maanden

Van 6 tot 8 jaar 4 maanden

Van 8 tot 10 jaar 5 maanden

Vanaf 10 jaar 6 maanden

14.3.3 Verlengde opzegtermijn in bepaalde gevallen

Als een werknemer die ontslagen wordt wegens boventalligheid, op de opzegdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en op die datum ten minste tien opeenvolgende dienstjaren heeft vervuld, moet de opzegtermijn met zes maanden worden verlengd. (Deze bepaling is gekoppeld aan de Omställningsavtal [ontslagbegeleidingsovereenkomst]). Dit geldt niet voor een werknemer die bij de opzegging de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.”

19. In deze omstandigheden heeft de Arbetsdomstolen (arbeidsrechtbank, Zweden) de volgende vraag verwezen voor een prejudiciële beslissing:

„Is het met de richtlijn overgang van ondernemingen verenigbaar dat de verkrijger – nadat sinds de overgang van een onderneming een jaar is verstreken – bij de toepassing van een bepaling in de bij de verkrijger van kracht zijnde collectieve overeenkomst, op grond waarvan voor een verlengde opzeggingstermijn een bepaald aantal opeenvolgende dienstjaren bij dezelfde werkgever is vereist, het aantal dienstjaren bij de vervreemder niet meetelt, indien de werknemers krachtens een gelijklopende bepaling van de collectieve overeenkomst die bij de vervreemder van kracht was, er recht op hadden dat die dienstjaren werden meegeteld?”

20. Schriftelijke opmerkingen zijn bij het Hof ingediend door de verzoekende vakbond, verweersters, de Franse regering en de Europese Commissie. Met uitzondering van de Franse regering hebben zij alle deelgenomen aan de pleitzitting, welke heeft plaatsgevonden op 17 november 2016.

III. Beoordeling

A. Inleiding

21. De verzoekende vakbond stelt dat bij een juiste uitlegging van artikel 3, leden 1 en 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen BSA, JAH, JH en BL recht hebben op de verlengde opzegtermijn als bedoeld in clause 14.3.3 (hierboven weergegeven). Dat wordt betwist door eerste en tweede verweester onder andere omdat BSA, JAH, JH en BL geen van alle meer dan tien jaar in dienst zijn geweest bij tweede verweester, en omdat bepalingen betreffende de duur van de opzeggingstermijn in een collectieve overeenkomst geen „rechten” zijn die worden beschermd door artikel 3 van de richtlijn overgang van ondernemingen.

B. Artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen

22. Ik geef allereerst toe dat richtlijn 2001/23 het betrokken gebied slechts gedeeltelijk beoogt te harmoniseren, en niet tot doel heeft een uniforme bescherming voor de hele Unie op basis van gemeenschappelijke criteria in te voeren.⁽⁶⁾ Uit de rechtspraak van het Hof blijkt echter evenzeer dat de richtlijn overgang van ondernemingen „[ertoe] strekt [...] de handhaving van de rechten van de werknemers te verzekeren bij een verandering in de persoon van de ondernemer, door het mogelijk te maken dat zij op dezelfde voorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever blijven”⁽⁷⁾.

23. Hoewel het aantal dienstjaren bij de vervreemder op zich derhalve geen recht vormt krachtens artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen, dat werknemers bij een nieuwe werkgever geldend kunnen maken, is het aantal dienstjaren „medebepalend voor bepaalde financiële rechten van de werknemers, en [zullen] die rechten [...] door de verkrijger al naar het geval op dezelfde voet als bij de vervreemder moeten worden gehandhaafd”.⁽⁸⁾ Het Hof heeft voorbeelden van dergelijke rechten gegeven. Daartoe behoort met name „een vergoeding bij afloop van de arbeidsovereenkomst”.⁽⁹⁾

24. Bij de berekening van een vergoeding bij afloop van de arbeidsovereenkomst is „[d]e verkrijger [...] dus [...] gehouden om alle dienstjaren die het overgedragen personeel heeft vervuld, samen te tellen, voor zover deze verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dit personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden”.⁽¹⁰⁾

25. Zoals de Franse regering in haar schriftelijke opmerkingen heeft opgemerkt, komt een verlenging van een opzegtermijn met zes maanden overeen met zes maanden salaris. Gelet op het feit dat het aantal dienstjaren centraal staat bij de vaststelling van het bedrag van een vergoeding bij afloop van de arbeidsovereenkomst, beschermt artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen derhalve BSA, JAH, JH en BL per definitie met betrekking tot de factoren die voor deze berekening relevant zijn.⁽¹¹⁾

26. Ik geef toe dat het Hof heeft geoordeeld dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen er niet aan in de weg staat dat de lidstaten, in andere gevallen dan overgang van onderneming, toestaan dat de arbeidsverhouding wordt gewijzigd in een voor de werknemers minder gunstige zin, met name op het punt van ontslagbescherming en loonvoorwaarden.⁽¹²⁾ Dat is evenwel onder voorbehoud van de strikte voorwaarde dat „de overgang van de onderneming op zich nooit grond voor de wijziging kan opleveren”.⁽¹³⁾

27. De reden voor de wijziging in de beloning moet per definitie de overgang zijn wanneer er, zoals onderhavig het geval is, los van de overgang, niet opnieuw is onderhandeld over het aantal dienstjaren dat de

werkgevers in aanmerking moeten nemen bij de vaststelling van de opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsbetrekking. Met andere woorden, de arbeidsverhouding is „in andere gevallen dan de overgang van onderneming [niet] *gewijzigd* in een voor de werknemers minder gunstige zin [...] op het punt van [...] loonvoorwaarden” (cursivering van mij).(14) De collectieve overeenkomsten waardoor de vervreemder en de verkrijger waren gebonden op de datum van de respectieve overgangen, bevatten gelijkkluidend verwoorde bepalingen met betrekking tot dat onderwerp, zodat er geen sprake is van overeenstemming om bepaalde arbeidsvoorwaarden na een bepaald tijdstip niet te waarborgen.(15)

28. Eerste en tweede verweerster stellen dat, aangezien de collectieve overeenkomst waardoor de vervreemders waren gebonden niet uitdrukkelijk verwees naar bij vorige werkgevers vervulde dienstjaren als relevant feit voor de berekening van opzegtermijnen voor de beëindiging van de arbeidsverhouding, de verkrijgende tweede verweerster niet verplicht kan worden om het aantal dienstjaren bij de vervreemders in aanmerking te nemen.

29. Een dergelijke uitlegging van de inherente vrijheid in de richtlijn overgang van ondernemingen die toestaat dat de arbeidsverhouding wordt gewijzigd in een voor de werknemers minder gunstige zin, met dien verstande dat de overgang niet de grond voor de wijziging vormt(16), zou evenwel onverenigbaar zijn met de door de richtlijn overgang van ondernemingen nagestreefde doelstellingen. Deze worden weerspiegeld in de derde overweging, waarin wordt gesteld dat voorzieningen nodig zijn om de werknemers bij verandering van ondernemer te *beschermen*, in het bijzonder om het behoud van hun rechten *veilig te stellen*.(17)

30. Het Hof heeft herhaaldelijk geoordeeld dat de doelstelling van de richtlijn overgang van ondernemingen er in wezen in bestaat 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.(18)

31. Zoals de vertegenwoordiger van de verzoekende vakbond ter terechtzitting heeft uiteengezet, zouden de betrokken werknemers, indien zij in dienst waren gebleven bij de vervreemders, recht hebben gehad op de in beide collectieve overeenkomsten vastgelegde verlengde opzegtermijn. Aangezien nergens blijkt van enige andere gebeurtenis waaruit een verkorting van de opzegtermijn is voortgevloeid, zoals een na onderhandelingen tot stand gekomen nieuwe overeenkomst die geen verband houdt met de overgang van de onderneming, moet de verkorting van de opzegtermijn onvermijdelijk worden toegeschreven aan de overgang van de onderneming.

C. **Artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen**

32. Artikel 3, lid 3, tweede volzin, van de richtlijn overgang van ondernemingen([19](#)), en de daarin geboden optie voor één jaar met betrekking tot het tijdvak waarin de verkrijger verplicht is om de arbeidsvoorwaarden van de voor vervreemder bindende collectieve overeenkomst te handhaven, verandert niets aan mijn conclusie inzake de uitlegging van artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen. In de eerste plaats, en zoals ik reeds heb opgemerkt, wijzigt de collectieve overeenkomst tussen de verzoekende vakbond en eerste en tweede verweerster niet de bewoordingen van de bepalingen inzake het aantal dienstjaren en de opzegtermijnen die voorkwamen in de voor vervreemder bindende collectieve overeenkomst. Derhalve is het feit dat de ene collectieve overeenkomst na een jaar eindigt en de andere van kracht wordt niet van belang.

33. In de tweede plaats heeft het Hof geoordeeld dat gebruikmaking door de lidstaten van de mogelijkheid in artikel 3, lid 3, tweede volzin, van de richtlijn overgang van ondernemingen 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 in de collectieve arbeidsovereenkomst die bij de verkrijger van kracht is, niet als doelstelling of als gevolg mag hebben dat aan deze werknemers voorwaarden worden opgelegd die globaal minder gunstig zijn dan de voorwaarden die vóór de overgang van toepassing waren.([20](#)) Hetzelfde geldt uiteraard met betrekking tot de optie voor één jaar wanneer de relevante voorwaarden van de toepasselijke collectieve overeenkomsten gelijkloend zijn verwoord.([21](#))

D. **Horizontale toepassing van de richtlijn overgang van ondernemingen**

34. Ten slotte voeren verweersters in hun schriftelijke opmerkingen aan dat een uitlegging van de richtlijn overgang van ondernemingen die verschilt van de uitlegging die zij voorstaan, zou leiden tot schending van het rechtszekerheidsbeginsel, het verboden opleggen van een verplichting aan een particulier ten gevolge van de (onrechtmatige) horizontale toepassing van een richtlijn en een evenzeer verboden uitlegging contra legem van het nationale recht, meer bepaald met betrekking tot het gebruik dat Zweden heeft gemaakt van de optie voor één jaar.([22](#))

35. Uit het dossier blijkt niet dat er in het onderhavige geval vragen rijzen inzake een uitlegging contra legem van het nationale recht, omdat geen van de betrokken collectieve overeenkomsten of de relevante wettelijke bepalingen (de LAS en de MBL) verplichten tot uitsluiting van het tijdvak van de arbeidsbetrekking bij vervreemders uit de berekening van de voor verkrijgers bindende opzegtermijnen.([23](#))

36. Overigens is het vaste rechtspraak van het Hof dat noch nadelige gevolgen voor particulieren, noch afwijkingen van vaste nationale rechtspraak belemmeringen vormen voor de op de rechterlijke instanties van de lidstaten rustende verplichting om al datgene te doen dat in hun macht ligt om het met de betrokken richtlijn beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 288, derde alinea, VWEU te voldoen. Over de gedetailleerde regels betreffende de wijze waarop dat door een nationale rechter moet worden bewerkstelligd, bij de toepassing van richtlijnen in gedingen tussen particulieren, heeft de Grote kamer van het Hof zich recentelijk uitgesproken in het arrest van 19 april 2016, C-441/14, DI (EU:C:2016:278).

IV. Conclusie

37. In het licht van het bovenstaande geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vraag van de Arbetsdomstolen (arbeidsrechter, Zweden) te beantwoorden als volgt:

„In de omstandigheden zoals die van het hoofdgeding, vereist richtlijn 2001/23/EG van 12 maart 2001 van de Raad inzake de onderlinge aanpassing van **de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen** dat, zelfs nadat een jaar is verstreken na het tijdstip van overgang van een onderneming, de dienstjaren die een werknemer heeft vervuld bij de vervreemder worden meegeteld voor de berekening van het aantal dienstjaren die relevant zijn voor de vaststelling van de opzegtermijn die de verkrijger in acht moet nemen.”

[1](#) – Oorspronkelijke taal: Engels.

[2](#) – Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB 2001, L 82, blz. 16).

[3](#) – Volgens het verzoek om een prejudiciële beslissing. Ter terechtzitting stelde de vertegenwoordiger van eerste verweerster dat de bepalingen enigszins verschilden, maar zonder dit nader toe te lichten.

[4](#) – Volgens de schriftelijke opmerkingen van verzoekende vakbond.

[5](#) – Volgens de schriftelijke opmerkingen van verzoekende vakbond.

[6](#) – Arrest van 11 september 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[7](#) – Zie arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punt 49 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Dat arrest en arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542) zijn beide belangrijk voor de oplossing van het geding en hebben beide veeleer betrekking op de uitlegging van richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 14 februari 1977 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan (PB 1977, L 61, blz. 26), dan op de opvolger daarvan, de richtlijn overgang van ondernemingen. Artikel 3, leden 1 en 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen komt echter in wezen overeen met artikel 3, leden 1 en 2, van richtlijn 77/187, ofschoon de eerste wijzigingen bevat die niet voorkomen in de tweede.

[8](#) – Ibid., punt 50. Zie eveneens arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punten 69 en 70).

[9](#) – Ibid., punt 51.

[10](#) – Ibid.

[11](#) – Een soortgelijke conclusie is getrokken door het EVA-Hof in zijn arrest van 18 december 2014, Enes Devenci e.a./Scandinavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden (E-10/14, punt 83), in een context waarin, zoals onderhavig het geval is, het aantal dienstjaren met

betrekking tot de berekening van opzegtermijnen relevant was in de de verkrijger bindende collectieve overeenkomst.

[12](#) – Zie arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punt 52). Dat is een gevolg van het feit dat de richtlijn overgang van ondernemingen een maatregel tot gedeeltelijke harmonisatie is. Zie Watson, P., *EU Social Policy and Employment Law*, 2014, Oxford University Press, punt 12.24, blz. 141.

[13](#) – Zie arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punt 52). Zie evenzo arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punt 77).

[14](#) – Ibid.

[15](#) – Zie arrest van 27 november 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656, punt 33). Aangezien op de respectievelijke data van overgang van de betrokken werknemers zowel de vervreemders als de verkrijger gebonden waren door gelijkkluidend verwoorde bepalingen in collectieve overeenkomsten inzake het aantal dienstjaren en de berekening van de opzegtermijnen, is er in het onderhavige geval geen sprake van dat artikel 3 van de richtlijn overgang van ondernemingen wordt toegepast op „loutere verwachtingen” of op „hypothetische voordelen ten gevolge van toekomstige ontwikkelingen van collectieve overeenkomsten”. Zie arrest van 9 maart 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168, punt 29). Vergelijk ook de situatie die door advocaat-generaal Bot is onderzocht in zijn conclusie van 19 januari 2017 in de gevoegde zaken Asklepios Kliniken (C-680/15 en C-681/15, EU:C:2017:30 (aanhangig), zie met name punt 94).

[16](#) – Arrest van 14 september 2000, Collino en Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441, punt 52).

[17](#) – Ik merk op dat een doel van richtlijn 2001/23 erin bestaat dat een billijk evenwicht wordt verzekerd tussen de belangen van de werknemers en die van de verkrijger, en dat dat betekent dat de

verkrijger de aanpassingen en veranderingen moet kunnen doorvoeren waartoe de voortzetting van zijn activiteiten noopt. Zie arrest van 11 september 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Aangezien er in het onderhavige geval geen sprake van is dat, bijvoorbeeld, de verkrijger is gebonden aan bepalingen die na de datum van de overgang zonder zijn deelname zijn besproken en overeengekomen, lijkt het evenwicht te zijn bereikt. Zie arrest van 18 juli 2013, Alemo-Herron e.a. (C-426/11, EU:C:2013:521, punten 27-29).

[18](#) – Zie arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

[19](#) – Artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen is vastgesteld bij de wijziging van artikel 3 in richtlijn 98/50/EG van de Raad van 29 juni 1998 tot wijziging van richtlijn 77/187 (PB 1998, L 201, blz. 88).

[20](#) – Zie arrest van 6 september 2011, Scattalon (C-108/10, EU:C:2011:542, punt 76).

[21](#) – De regel in artikel 3, lid 3, van de richtlijn overgang van ondernemingen die voorziet in de handhaving van de rechtsgevolgen van een voor vervreemder bindende collectieve overeenkomst, beoogt in het belang van de werknemers „een plotselinge breuk te vermijden van het rechtskader dat wordt gevormd door de collectieve overeenkomst die de arbeidsbetrekking beheerst”. Zie arrest van 11 september 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 28).

[22](#) – Zij baseren zich op het arrest van 15 januari 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

[23](#) – De verplichting tot, voor zover mogelijk, richtlijnconforme uitlegging van het nationale recht strekt zich net zo goed uit tot de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten als tot andere

voorschriften van nationaal recht. Zie conclusie van advocaat-generaal Szpunar van 20 november 2014 in zaak AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392, punt 132 en aldaar aangehaalde rechtspraak).