



Datum van inontvangstneming : 14/03/2017

Zaak C-60/17

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

6 februari 2017

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

30 december 2016

Verzoekende partijen:

[REDACTED]
Ilunión Seguridad, S.A.

Verwerende partijen:

Esabe Vigilancia, S.A.
Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

T.S.X. GALICIA SALA DO SOCIAL [hogerberoepsrechter, Galicië], Kamer voor arbeidszaken [OMISSIS]

SOORT [OMISSIS] BEROEP: [OMISSIS] HOGER BEROEP

[OMISSIS]

[OMISSIS]

Verzoekende partijen: [REDACTED] ILUNION SEGURIDAD, S.A.

[OMISSIS]

Verwerende partijen: ESABE VIGILANCIA, S.A. (VOORHEEN BUBOS SECURITAS, S.A.) [OMISSIS], FOGASA

[OMISSIS]

BESCHIKKING

[OMISSIS]

In het HOGER BEROEP, ingesteld [OMISSIS] namens [REDACTED] en [OMISSIS] [Or. 2] [OMISSIS] VIGILANCIA INTEGRADA, S.A. (VINSA), tegen de uitspraak van de rechtbank voor arbeidssaken nr. 3 te Santiago de Compostela, in de procedure inzake de vordering van een geldbedrag [OMISSIS], ingesteld door [REDACTED] tegen VIGILANCIA INTEGRADA S.A., BUBOS SECURITAS, S.A., en FOGASA, [OMISSIS].

[OMISSIS]:

FEITEN

I-. Zoals op grond van de stukken vaststaat, is er een vordering ingesteld door [REDACTED] werknemer, tegen de genoemde wederpartijen, waarbij de bovengenoemde rechtbank voor arbeidssaken is aangewezen om ervan kennis te nemen en erover te beslissen. Deze rechter heeft na de vereiste procedurele handelingen en de behandeling ter zitting, waarin de onderscheiden standpunten van partijen definitief duidelijk zijn geworden, de bestreden uitspraak gedaan, die luidt: „Ik WIJS GEDEELTELIJK de ingediende vordering TOE en ik veroordeel daarom Esabe Vigilancia, S.A. en Vigilancia Integrada, S.A. hoofdelijk om aan [REDACTED] 8 113,39 EUR te betalen, waarvan over 6 401,7 EUR rente verschuldigd is op grond van artikel 29, lid 3, van het werknemersstatuut [OMISSIS].”

II-. Tegen deze uitspraak is bij deze Kamer beroep ingesteld door de medegeëdeerde VINSA (thans ILUNION SEGURIDAD, S.A.), waarbij zij de bewezen verklaarde feiten niet ter discussie heeft gesteld. Bij de beraadslaging over de zaak is besloten de onderhavige vragen te stellen, en de partijen daarover te horen.

De werknemer die eerder de vordering had ingediend, heeft eveneens hoger beroep ingesteld tegen de uitspraak voor wat betreft de niet toegewezen onderdelen van zijn vordering inzake zijn beloning, die indirect te maken hebben met de gestelde prejudiciële vragen.

RECHTSGRONDEN

TEN EERSTE- Het voorwerp van het geding-

De verzoeker was werkzaam als beveiliging in dienst van Esabe Vigilancia, S.A. (voorheen BUBOS SECURITAS, S.A.) in de beveiliging van het Pelgrimmuseum van Santiago de Compostela, dat valt onder de Raad voor Cultuur van de Regering

van de autonome regio Galicië. De beveiliging was gegund aan genoemd bedrijf. Op 16 [Or. 3] oktober 2012 zijn die beveiligingswerkzaamheden aan VINSÁ (Vigilancia Integrada, S.A.) gegund, die vanaf die datum gebonden was aan de arbeidsvoorwaarden die de vorige onderneming overeen was gekomen met de werknemers, onder wie verzoeker, waarbij hij er evenwel op is geweest dat de bedragen die hij op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nog tegoed had, door ESABE moesten worden betaald. ESABE was de verzoekende werknemer als salaris en als aanvulling op de sociale zekerheid over de jaren 2010, 2011 en 2012 verschillende bedragen verschuldigd. In dit geding vordert de werknemer deze bedragen van beide ondernemingen. Bij de uitspraak in eerste aanleg is de vordering gedeeltelijk toegewezen en zijn beide ondernemingen, op basis van artikel 44, lid 1, van het werknemersstatuut, hoofdelijk veroordeeld tot betaling van de bedragen die daarin niet als verjaard werden beschouwd.

De veroordeelde onderneming VINSÁ baseert haar hoger beroep op de stelling dat niet die bepaling van toepassing is, maar artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst voor particuliere beveiligingsdiensten, dat bepaalt dat VINSÁ inderdaad in de rechtsverhouding treedt, maar niet in de aansprakelijkheid voor verplichtingen van vóór de opvolging.

TEN TWEEDE-. Toepasselijke nationale wetgeving en rechtspraak:

Richtlijn 2001/23 is in Spaans recht omgezet bij artikel 44 van het koninklijk wetgevend decreet 1/1995 van 24 maart 1995, houdende goedkeuring van de herziene tekst van de wet op het werknemersstatuut (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654; hierna: „werknemersstatuut”).

Artikel 44 van het werknemersstatuut bepaalt:

„1. De overgang van een onderneming, vestiging of zelfstandige productie-eenheid daarvan leidt niet automatisch tot beëindiging van de arbeidsverhouding; de nieuwe werkgever treedt in de uit de arbeidsovereenkomst en de sociale zekerheid voortvloeiende rechten en verplichtingen van de vorige werkgever, met inbegrip van de pensioenverplichtingen, onder de in de toepasselijke bijzondere regeling gestelde voorwaarden en, in het algemeen, in alle verplichtingen inzake aanvullende sociale bescherming die de vervreemder is aangegaan.

2. In dit artikel geldt als overgang van onderneming de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan. [Or. 4]

3. Onverminderd hetgeen in de wetgeving inzake de sociale zekerheid is bepaald, zijn de vervreemder en de verkrijger, bij overgangen die plaatsvinden door handelingen inter vivos, gedurende drie jaar hoofdelijk aansprakelijk voor de arbeidsrechtelijke verplichtingen die vóór de overgang zijn ontstaan en waaraan nog niet is voldaan.”

Artikel 82 van het werknemersstatuut luidt:

„1. Collectieve arbeidsovereenkomsten, die tot stand zijn gekomen als resultaat van de onderhandeling tussen de vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers, vormen de uitdrukking van het akkoord dat zij vrij hebben bereikt op basis van hun collectieve autonomie.

2. Middels collectieve arbeidsovereenkomsten, en binnen de werkingsfeer daarvan, regelen de werknemers en werkgevers de arbeidsvoorwaarden en de voorwaarden omtrent productiviteit; ook kunnen zij de arbeidsvrede regelen via afspraken omtrent hun verplichtingen.

3. De bij deze wet geregelde collectieve arbeidsovereenkomsten binden alle werkgevers en werknemers die onder hun toepassingsgebied vallen, gedurende de volledige geldingsduur ervan.”

Op basis van deze wettelijke bepalingen is de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor beveiligingsbedrijven 2012-2014 tot stand gekomen, die in artikel 14 bepaalt: „Wanneer een onderneming aan wie een opdracht was gegund, ophoudt de diensten te leveren die hij met een klant – overheid of particulier – was overeengekomen, als gevolg van beëindiging, door welke oorzaak ook, van de overeenkomst tot het afnemen van die diensten, is de nieuwe voor de opdracht gekozen onderneming verplicht tot overname van de overeenkomsten met de werknemers die voor dat contract en op die standplaats werden ingezet, ongeacht de arbeidsvoorwaarden en/of de arbeidscategorie, mits de werknemers die werden ingezet voor de over te nemen diensten aantonen dat zij gedurende een minimumperiode van zeven maanden onmiddellijk voorafgaand aan de datum van de overname, feitelijk werkzaam waren in het kader van de dienstverlening waarop de overname betrekking heeft, [OMISSIS] [Or. 5] [OMISSIS].

.../.....

De onderneming die ophoudt de diensten te leveren:

3. Moet, als enige verplichte partij, zorgen voor:

a) De betalingen en de afdracht van premies voor het verrichten van de arbeid, tot het moment van beëindiging van de gegunde opdracht, en

b) de algehele afwikkeling, ook met betrekking tot vakantiegeld, omdat voor de nieuw gekozen onderneming de overname enkel de verplichting inhoudt om het werk van de betrokken werknemers te behouden.”

Deze bepaling van de genoemde cao is, voor zover hier van belang is, bij het arrest van het Tribunal Supremo in plenaire zitting van 7 april 2016 in een beroep

in het belang van de rechtseenheid, nummer 2269/2014, in de volgende zin uitgelegd:

„Voor een juiste en volledige uitspraak op het onderhavige beroep is het ten eerste nodig dat bepaalde aspecten worden verhelderd die zonder meer zijn af te leiden uit de in de aangevallen uitspraak bewezen verklaarde feiten, en ten tweede dat wordt vastgesteld welke bepalingen op de zaak van toepassing zijn, wat de werkingsfeer is van die bepalingen en hoe zij in de rechtspraak worden uitgelegd.

Voor wat betreft de genoemde feiten moet worden vastgesteld dat in de onderhavige situatie van opvolging in de overeenkomsten tot het verlenen van beveiligingsdiensten de onderneming aan wie de opdracht is gegund, na beëindiging van de vorige overeenkomst, overeenkomstig de bepalingen van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst en de daarin opgenomen voorwaarden het personeel heeft overgenomen van het bedrijf dat vroeger die diensten leverde. Het gaat hier om een situatie – ondernemingen aan wie achtereenvolgens beveiligingsdiensten voor een opdrachtgever zijn gegund – waarin geen sprake is geweest van een overdracht tussen de twee gedaagde ondernemingen die na elkaar de diensten hebben verricht. Er is immers geen sprake van overgang, met het oog op voortzetting van een economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan. In de hier beschreven situatie vindt de overname van de werknemers plaats [OMISSIS] **[Or. 6]** [OMISSIS] als consequentie van de verplichting op grond van artikel 14 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor beveiligingsbedrijven.

Hieruit volgt dat hier geen sprake is van een overgang van ondernemingen zoals die in artikel 44 van het werknemersstatuut is geregeld. Deze Kamer heeft op basis van het arrest van het Tribunal Supremo van 5 april 1993, nr. 102/92, over de in die bepaling vastgestelde overname opgemerkt dat ‚noch de overeenkomst tot uitvoering van de overheidsopdracht, noch de bestuursrechtelijke vergunning zelfstandige productie-eenheden in de zin van artikel 44 van het werknemersstatuut zijn, tenzij de infrastructuur of de basale bedrijfsorganisatie ten behoeve van de exploitatie aan de vergunninghouder of de aannemer van de opdracht is overgedragen.’ Daarom worden in de collectieve arbeidsovereenkomsten, om zoveel mogelijk de continuïteit in het werk te behouden, voor de situatie van opeenvolgende dienstverleners waarin zich niet de in artikel 44 van het werknemersstatuut bedoelde overdracht voordoet, meestal zogenoemde overnamebepalingen opgenomen die voor de betrokken werknemers belangrijke werkgaranties bieden, door aan de nieuwe werkgever de verplichting op te leggen tot te treden in de rechten en plichten ten aanzien van de werknemers van de vorige onderneming die werden ingezet voor die overheidsopdracht. Over de geldigheid van die bepalingen heeft nooit enige twijfel bestaan, want hoewel de feitelijke situatie waar zij betrekking op hebben buiten artikel 44 van het werknemersstatuut valt, is het volledig gerechtvaardigd dat de collectieve onderhandelingsautonomie leidt tot bevordering van de continuïteit van de

arbeidsovereenkomsten ten behoeve van een dienst die verleend blijft worden, en dat die bevordering gestalte krijgt door concrete en welbepaalde voorwaarden die de uitkomst zijn van een akkoord dat door collectieve onderhandeling is bereikt.

Op deze wijze vindt, in situaties van elkaar opvolgende contractanten, de overname niet plaats krachtens hetgeen in artikel 44 van het werknemersstatuut is bepaald indien er geen overdracht van vermogensbestanddelen of een ‚overgang met overname van het personeelsbestand’ heeft plaatsgevonden in sectoren waar de activiteit voornamelijk op arbeidskrachten is gebaseerd, aldus het arrest van het Tribunal Supremo van 21 oktober 2004, nr. 899/02, dat de communautaire rechtspraak volgt. De overname vindt plaats krachtens de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst. Daarom beantwoordt de overname van de werknemers van de vorige onderneming niet aan de situatie van ‚overgang met overname van het personeelsbestand’ op grond van het feit dat de nieuwe contractant vrijwillig de meerderheid van de werknemers overneemt die in het kader van de vorige overeenkomst diensten verrichtten. Integendeel **[Or. 7]**: in deze gevallen is de overname van het personeelsbestand het resultaat van de bepalingen uit de toepasselijke cao. Met andere woorden: de nieuwe contractant zou zijn eigen personeel voor de opdracht hebben kunnen inzetten, maar is op grond van de bepalingen in de cao verplicht om de werknemers over te nemen die de vorige onderneming voor de opdracht had ingezet.”

Het arrest gaat tenslotte verder met: „TEN VIERDE.- Op grond van het voorgaande meent de Kamer dat de uitleg die in de bestreden uitspraak wordt gegeven, de juiste is en dat daarom de nieuwe onderneming aan wie de opdracht tot het verlenen van beveiligingsdiensten is gegund en die krachtens artikel 14 van de collectieve arbeidsovereenkomst verplicht is de arbeidsovereenkomsten met de werknemers van de vorige werkgever over te nemen, dit doet onder de voorwaarden en binnen de grenzen die specifiek in die cao worden aangegeven, zonder aansprakelijk te zijn voor de schulden die de vorige gekozen onderneming tegenover haar werknemers was aangegaan voordat de nieuwe onderneming de opdracht had aangenomen. De gronden voor deze conclusie worden hieronder uiteengezet.

Zowel in de rechtsgeleerde literatuur als in de rechtspraak van de Kamer is steeds aangegeven dat wanneer niet wordt voldaan aan de wettelijke criteria, de overname kan plaatsvinden krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst. In die gevallen wordt niet het wettelijk stelsel toegepast, maar het regime van de cao met de criteria en gevolgen van de desbetreffende bepaling van de cao; de overname vindt enkel plaats indien wordt voldaan aan de vereisten van de cao en met de gevolgen die daarin worden voorzien.

[Hierna wordt een gedeelte aangehaald van het arrest van het Tribunal Supremo in plenaire zitting van 7 april 2016, beroep in het belang van de rechtseenheid: nr. 2269/2014, waarin verschillende arresten worden genoemd die in wezen tot dezelfde conclusie komen: Tribunal Supremo van 10 december 1997,

nr. 164/1997; Tribunal Supremo van 23 mei 2005, nr. 1674/2004; Tribunal Supremo van 20 september 2006, nr. 3671/2005; Tribunal Supremo van 21 september 2012, nr. 2247/2011; en Tribunal Supremo van 24 juli 2013, nr. 3228/2012].

[OMISSIS] **[Or. 8]** [OMISSIS]

[OMISSIS]

[OMISSIS] **[Or. 9]** [OMISSIS]

[OMISSIS]

Voor de genoemde conclusie vormt het arrest van het Hof van Justitie van 24 januari 2002 [...] [zaak C-51/00]– zaak Temco Service Industries – geen enkele belemmering. In dat arrest is geoordeeld dat ,artikel 1, lid 1, van de richtlijn aldus [moet] worden uitgelegd, dat deze laatste van toepassing is op een situatie waarin een opdrachtgever die de schoonmaak van lokalen bij overeenkomst had toevertrouwd aan een eerste ondernemer, die deze opdracht door een onderaannemer liet uitvoeren, deze overeenkomst beëindigt en voor de uitvoering van dezelfde werkzaamheden met een tweede ondernemer een nieuwe overeenkomst sluit, wanneer in dit kader geen enkel element van materiële of immateriële activa van de eerste ondernemer of de onderaannemer wordt overgenomen door **[Or. 10]** de nieuwe ondernemer, maar de nieuwe ondernemer ingevolge een collectieve arbeidsovereenkomst een deel van de werknemers van de onderaannemer overneemt, op voorwaarde dat de overname van het personeel betrekking heeft op een wezenlijk deel – qua aantal en deskundigheid – van de werknemers die de onderaannemer voor de uitvoering van de in onderaanneming gegeven opdracht had ingezet’. Die bepaling heeft betrekking op de directe gevolgen van de richtlijn, en duidelijk niet op de bijzondere gevolgen van artikel 44 van het werknemersstatuut, want in de collectieve arbeidsovereenkomst is de verplichte overname opgenomen voor de gevallen waarin dat gevolg niet voortvloeit uit een situatie die valt onder de bepalingen van de richtlijn of artikel 44 van het werknemersstatuut. Daarom introduceert de cao, door daarin een eigen bepaling over overname op te nemen, de situatie waarvoor zij binnen het kader van de richtlijn regels vaststelt, gebruikmakend van de volledige vrijheid om de criteria ervoor vast te stellen in de situaties waarvoor de richtlijn geen regels bevat. Bovendien is de relatie tussen artikel 44 van het werknemersstatuut en artikel 14 van de landelijke collectieve arbeidsovereenkomst voor beveiligingsbedrijven er een van complementariteit of niet conflicterende samenloop , omdat de cao een andere situatie regelt en die situatie verbetert door een van de gevolgen toe te passen die de wet voor de daarin bedoelde situaties voorbehoudt.

Op dit punt moet erop worden gewezen dat de aard van het verschijnsel van de overname ook in haar gevolgen bijzonder is:

- a) Het personeel van de vorige werkgever wordt door de nieuwe werkgever overgenomen (onder de voorwaarden die in de cao zijn vastgesteld) in een situatie waarin noch de richtlijn, noch de Spaanse wet daartoe verplicht.
- b) De feitelijke situatie dat de meerderheid van de werknemers in dienst is bij de nieuwe werkgever betekent een ‚overname van het personeelsbestand’ en vervolgens een ‚overgang van de onderneming’.
- c) Deze bijzondere omstandigheid verandert niets wezenlijks aan de situatie, die nog steeds valt onder de collectieve arbeidsovereenkomst.
- d) Omdat er, indien de bepaling van de cao niet bestond, ook geen sprake zou zijn van overname van de nieuwe onderneming, voorziet de overeengekomen regeling in een verbetering ten opzichte van de communautaire voorzieningen; een verbetering waar plaats voor is omdat de richtlijn enkel een minimumnorm aangeeft (artikel 8 van richtlijn 2001/23/EG) of door het karakter als half-dwingend recht van de Spaanse wet (artikelen 3, lid 3, en 85, lid 1, van het werknemersstatuut).”

TEN DERDE-. Argumenten van partijen

Na de hoorzitting heeft verzoeker verklaard dat artikel 44 van het werknemersstatuut van toepassing is, terwijl Vinsa aanvoert dat de bovengenoemde rechtspraak van het Tribunal Supremo moet worden gevolgd. De overige medegedaagden hebben geen opmerkingen gemaakt.

TEN VIERDE-. Motivering van de prejudiciële vragen

A) In geschil is of een geval van overname van de nieuwe onderneming, bij een opeenvolging van aannemingscontracten voor het leveren van diensten, welke overname plaatsvindt krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst en waarin de nieuwe ondernemer wordt gevrijwaard van aansprakelijkheid voor loonverplichtingen die door de vorige onderneming vóór de overgang zijn aangegaan, binnen het bereik van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 valt.

Artikel 1 van die richtlijn bepaalt: „a) 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.

b) Onder voorbehoud van het bepaalde onder a) en van de hiernavolgende bepalingen van dit artikel wordt in deze richtlijn als overgang beschouwd, de overgang, met het oog op voortzetting van een al dan niet hoofdzakelijk economische activiteit, van een economische eenheid die haar identiteit behoudt, waaronder een geheel van georganiseerde middelen wordt verstaan.”

Het Hof van Justitie heeft in de eerste plaats verklaard dat het ontbreken van een contractuele relatie tussen de vervreemder en de verkrijger niet hoeft te betekenen dat er geen sprake kan zijn van een overdracht in de zin van de richtlijn, maar dat de overdracht kan geschieden door twee overeenkomsten die achtereenvolgend door de vervreemder en de verkrijger zijn gesloten met dezelfde juridische of natuurlijke persoon (aldus het arrest van 10 februari 1988, zaak ██████ of het arrest van 19 mei 1992, Redmond Stichting).

Bovendien heeft het Hof verklaard dat, om vast te stellen of deze entiteit haar identiteit heeft behouden, rekening moet worden gehouden met alle feitelijke omstandigheden die de betrokken transactie kenmerken, zoals de aard van de betrokken onderneming of vestiging, het feit dat de materiële activa zoals [Or. 12] gebouwen en roerende zaken al dan niet worden overgedragen, de waarde van de immateriële activa op het tijdstip van de overdracht, het feit dat vrijwel al het personeel door de nieuwe ondernemer al dan niet wordt overgenomen, het feit dat de klantenkring al dan niet wordt overgedragen, de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen en de duur van de eventuele onderbreking van die activiteiten. Al deze factoren zijn evenwel slechts deelaspecten van het te verrichten totaalonderzoek en mogen daarom niet elk afzonderlijk worden beoordeeld (aldus de arresten van 18 maart 1986, ██████ 24/85, Jurispr. blz. 1119, punt 13; 19 mei 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Jurispr. blz. I-3189, punt 24; 11 maart 1997, ██████ C-13/95, Jurispr. blz. I-1259, punt 14, en 20 november 2003, Abler e.a., C-340/01, Jurispr. blz. I-14023, punt 33).

Het Hof heeft echter ook geoordeeld dat voor zover in bepaalde sectoren waarin de arbeidskrachten de voornaamste factor zijn bij de activiteit, een groep werknemers die duurzaam een gemeenschappelijke activiteit verricht een economische entiteit kan vormen, moet worden erkend dat een dergelijke entiteit haar identiteit ook na de overdracht kan behouden wanneer de nieuwe ondernemer niet alleen de betrokken activiteit voortzet, maar ook een wezenlijk deel – qua aantal en deskundigheid – van het personeel overneemt dat zijn voorganger speciaal voor die taak had ingezet (aldus de arresten ██████ reeds aangehaald, punt 21; ██████ e.a., reeds aangehaald, punt 32; en de arresten van 10 december 1998, ██████ e.a., C-173/96 en C-247/96, Jurispr. blz. I-8237, punt 32; en 24 januari 2002, Temco, C-51/00, Jurispr. blz. I-969, punt 33).

Toepassing van deze benadering op de onderhavige zaak brengt deze Kamer tot het oordeel dat, gegeven het feit dat bij de beveiligingswerkzaamheden voor de gebouwen van een overheidsmuseum arbeidskrachten de voornaamste factor zijn en dat de nieuwe onderneming het personeel geheel heeft overgenomen, de conclusie moet worden getrokken dat deze economische eenheid haar identiteit behoudt in de zin van artikel 1, [lid 1,] onder b), van de richtlijn, waarbij niet van belang is dat deze overname van het personeelsbestand niet voortvloeit uit een overeenkomst tussen de beide ondernemingen (vervreemder en verkrijger) noch uit een eenzijdige beslissing van de nieuwe contractant, maar – volgens de

nationale rechtspraak – uit een verplichting krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst. Dat vormt aanleiding voor het stellen van de eerste vraag:

„Is artikel 1 van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten [**Or. 13**] betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, van toepassing wanneer een onderneming ophoudt met het verrichten van de aan hem gegunde diensten door de beëindiging van de overeenkomst tot het afnemen daarvan, en arbeidskrachten de voornaamste factor zijn bij de activiteit (het beveiligen van de gebouwen) en de nieuw gekozen ondernemer voor het verrichten van die diensten een wezenlijk deel van het personeel overneemt dat voor de uitvoering van die diensten was ingezet, indien deze overname van de arbeidsovereenkomsten geschiedt op grond van hetgeen in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de beveiligingssector is bepaald?”

B) Indien die vraag bevestigend wordt beantwoord, dan is de Kamer van oordeel dat artikel 14 van de genoemde cao met betrekking tot de hier aan de orde zijnde bevrijding van aansprakelijkheid enkel in gevallen van overname van een „niet wezenlijk” deel van het personeel van toepassing kan zijn, maar dat in zaken zoals de onderhavige, waarin de nieuw gekozen ondernemer het gehele personeelsbestand heeft overgenomen, de waarborgen moeten worden toegepast die zijn voorzien in artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23, en die de Spaanse wetgever in artikel 44, lid 1, van het werknemersstatuut heeft vastgesteld (hoofdelijke aansprakelijkheid gedurende drie jaar voor de loonschulden of de aanvullingen op de sociale zekerheid zoals die bestonden op het moment van de overgang). In die gevallen kan de bescherming van de werknemers, die het doel van de richtlijn is, niet worden ingeperkt door de collectieve arbeidsovereenkomst. Deze overweging vormt aanleiding voor de tweede vraag:

„Ingeval de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord en indien de wetgeving van de lidstaat tot omzetting van de richtlijn overeenkomstig artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23/EG bepaalt dat de vervreemder en de verkrijger na de datum van de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verplichtingen, inclusief de betaling van loon, die vóór de datum van de overgang zijn ontstaan op basis van arbeidsovereenkomsten die al bestonden op het moment van de overgang, is dan een uitlegging met die richtlijn in overeenstemming waarin de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de eerdere verplichtingen niet geldt wanneer de nieuwe ondernemer krachtens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor zijn sector verplicht is een wezenlijk deel van het personeel over te nemen en de tekst van die cao deze hoofdelijke aansprakelijkheid voor verplichtingen van vóór de overdracht uitsluit?”

Op grond van de voorgaande feiten en overwegingen en overeenkomstig artikel 267, onder b), VWEU; artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie (het aan de Verdragen gehechte Protocol nr. 3 betreffende het Statuut van het Hof

van Justitie); artikel [Or. 14] 93, onder a), van het Reglement voor de procesvoering voor het Hof (PB van 29/09/12) en de Aanbevelingen 2016/C 439/01:

BESLUITEN WIJ

Ten eerste.- Het Hof van Justitie van de Europese Unie de volgende prejudiciële vragen te stellen:

1: Is artikel 1 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, van toepassing wanneer een onderneming, door beëindiging van de overeenkomst tot het afnemen van diensten, ophoudt met het verrichten van de aan hem gegunde diensten, en arbeidskrachten de voornaamste factor zijn bij de activiteit (het beveiligen van de gebouwen) en de nieuw gekozen ondernemer voor het verrichten van die diensten een wezenlijk deel van het personeel overneemt dat voor de uitvoering van die diensten was ingezet, indien deze overname van de arbeidsovereenkomsten geschiedt op grond van hetgeen in de collectieve arbeidsovereenkomst voor de beveiligingssector is bepaald?

2: „Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord en indien de wetgeving van de lidstaat tot omzetting van de richtlijn overeenkomstig artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23/EG bepaalt dat de vervreemder en de verkrijger na de datum van de overgang hoofdelijk aansprakelijk zijn voor de verplichtingen, inclusief de betaling van loon, die vóór de datum van de overgang zijn ontstaan op basis van arbeidsovereenkomsten die al bestonden op het moment van de overgang, is dan een uitlegging met die richtlijn in overeenstemming waarin de hoofdelijke aansprakelijkheid voor de eerdere verplichtingen niet geldt wanneer de nieuwe ondernemer krachtens de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor zijn sector verplicht is een wezenlijk deel van het personeel over te nemen en de tekst van die cao deze hoofdelijke aansprakelijkheid voor verplichtingen van vóór de overdracht uitsluit?”

[OMISSIS] [Or. 15] [OMISSIS].

[OMISSIS]