



Datum van inontvangstneming : 19/07/2013

Zaak C-328/13

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

17 juni 2013

Verwijzende rechter:

Oberster Gerichtshof (Oostenrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

28 mei 2013

Verzoekende partij:

Österreichischer Gewerkschaftsbund (Oostenrijks vakverbond)

Verwerende partij:

Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-,
Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen (beroepsvereniging van
autobus-, luchtvaart en scheepvaartondernemingen)

Het Oberste Gerichtshof heeft [OMISSIS] in het geding inzake arbeidsrecht van verzoeker, het Oostenrijkse vakverbond, [OMISSIS] tegen verweerster, de beroepsvereniging van autobus-, luchtvaart en scheepvaartondernemingen [OMISSIS] tot erkenning [van rechten] [OMISSIS], de volgende

Beschikking

gegeven:

I. Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt overeenkomstig artikel 267 VWEU verzocht om een prejudiciële beslissing over vragen van uitlegging van artikel 3, lid 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 [Or. 2] de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen:

a. Moet de formulering in artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23, volgens hetwelk de in een collectieve arbeidsovereenkomst vastgelegde en bij de vervreemder geldende „arbeidsvoorwaarden” „in dezelfde mate” „tot op het tijdstip waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt” moeten worden gehandhaafd, aldus worden uitgelegd dat daaronder arbeidsvoorwaarden vallen die bij collectieve arbeidsovereenkomst zijn vastgesteld en naar nationaal recht ondanks de beëindiging ervan onbeperkt in de tijd doorwerken zolang geen andere collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt of de betrokken werknemers geen nieuwe individuele arbeidsovereenkomsten hebben gesloten?

b. Moet artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 aldus worden uitgelegd dat onder de toepassing van „een andere collectieve arbeidsovereenkomst” van de verkrijger ook de doorwerking van de eveneens beëindigde collectieve arbeidsovereenkomst van de verkrijger in de hierboven gestelde zin moet worden opgevat?

II. De behandeling van de zaak wordt [OMISSIS] geschorst tot de prejudiciële beslissing van het Hof

Motivering:

I. Feiten en argumenten:

I.1. [OMISSIS][Procesbevoegdheid naar nationaal recht]

I.2. In casu, aldus verzoeker, zijn de feiten – voor zover hier relevant – de volgende

Verzoeker en verweerster hebben een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna: cao) in meerdere delen en een aanvullende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor een concern, dat op basis van zijn bedrijfsvergunning bij

verweerster is aangesloten, in het kader waarvan verweerster bevoegd is tot sluiting van cao's. Deze cao maakt onderscheid tussen vóór en na 1 april 2004 in dienst getreden werknemers. Voor een dochteronderneming van dit concern, die op basis van haar bedrijfsvergunning eveneens bij verweerster is aangesloten, hebben de partijen een afzonderlijke cao gesloten. De werkingssfeer van de beide cao's is aldus afgebakend dat de cao van de moederonderneming ook voor alle andere luchtvaartondernemingen van het concern geldt, voor zover zij niet uitsluitend actief zijn in het regionaal verkeer (vliegtuigen met 30-80 respectievelijk maximum 110 zitplaatsen). De cao van de moederonderneming werd afhankelijk gesteld van een tussen partijen gesloten „garantieovereenkomst”, volgens welke bepaalde delen maar mogen worden gewijzigd wanneer een gekwalificeerde meerderheid van drie vierde van de betrokken piloten [OR 4] en vluchtbegeleiders met de wijziging instemmen bij notarisakte.

Op 30 april 2012 besliste het bestuur van de moederonderneming de luchtvaartonderneming in de vorm van een bedrijfsovergang in de dochter in te brengen zodat de betrokken werknemers vielen onder de ongunstigere arbeidsvoorwaarden van de op deze dochter toepasselijke cao. Verweerster beëindigde daarop de cao van de moederonderneming met ingang van 30 juni 2012. Verzoeker beëindigde vervolgens evenwel ook de cao van de dochter binnen dezelfde termijn.

De nieuwe werkgever past thans eenzijdig vastgestelde ondernemingsrichtsnoeren toe die de arbeidsvoorwaarden van de door de bedrijfsovergang betroffen werknemers significant verslechteren en waarbij deze werknemers veel loon inleveren, namelijk (gecumuleerd) voor vóór 1 april 2004 in dienst getreden werknemers tot 40 à 54 % en voor de daarna in dienst getreden werknemers tussen 25,5 en 32,5 %.

I.3. Voor zover relevant voor dit verzoek om een prejudiciële beslissing, verzoekt **verzoeker** te verklaren dat de cao van de moederonderneming voor alle overgegangene werknemers blijft werken respectievelijk dat deze bepalingen ook voor de in de dochteronderneming overgenomen werknemers blijven werken. Verzoeker gaat ervan uit dat de bepaling van § 4, lid. 1, Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (wet tot wijziging van de wet inzake arbeidsovereenkomsten; hierna: „AVRAG”) de tekst van richtlijn 2001/23/EG overneemt. De beëindigde collectieve arbeidsovereenkomst van de moederonderneming moet in elk geval [Or. 5] blijven werken aangezien de dochteronderneming over geen thans geldende cao meer beschikt. Het uiteindelijke resultaat moet bescherming van de werknemers tegen verslechtering van hun arbeidsvoorwaarden zijn. Ook het Hof heeft erop gewezen dat de richtlijn inzake bedrijfsovergang bescherming biedt. Zuivere bedrijfsovername kan er niet toe leiden dat de werknemers worden aangewezen op het „ter plaatse geldende loon”. Een dergelijke rechtsopvatting zou leiden tot misbruiken en aansprakelijkheidsaanspraken. De verdere werking van de cao heeft juist tot doel te voorkomen dat een situatie zonder collectieve arbeidsovereenkomst ontstaat.

I.4. Verweerster verzoekt om afwijzing van het verzoek. De rechtspraak van het Europees Hof van Justitie geeft geen concrete aanwijzingen van een minimumstandaard voor de verdere werking van collectieve arbeidsovereenkomsten. Een bij de bedrijfsovergang reeds beëindigde of afgelopen cao bindt de verkrijger niet noodzakelijkerwijze. Ongeoorloofd is alleen om bij bedrijfsovergang in een eigen cao verslechtingen aan te brengen. Het Oostenrijks recht maakt onderscheid tussen de cao en de verdere werking ervan; alleen de cao zelf kan bij bedrijfsovergang ook voor de verkrijger blijven werken. Aangezien de cao zoals de verdere werking geen bestanddeel van de arbeidsovereenkomst is, gaat deze ook niet als een arbeidsvoorwaarde in het kader van een individueel arbeidscontract over op de verkrijger.

Voor het overige hield verweerster een uitgebreid betoog over de noodzakelijkheid van haar maatregel aangezien er de laatste jaren een miljard EUR bedrijfsverlies was en op kosten **[Or. 6]** is bespaard zonder dat het personeel in de eerste plaats is geraakt en de noodzakelijkheid van de maatregel voor het voortbestaan van de onderneming.

II. Nationale wetgeving

II.1. In Oostenrijks arbeidsrecht wordt het bestaan van sociale partners (partijen bij collectieve arbeidsovereenkomsten) in beginsel door de per beroep respectievelijk bedrijfstak opgedeelde wettelijke belangenvertegenwoordigingen van verweerster – bedrijfsvereniging/beroepsvereniging – gegarandeerd. Het grootste deel van de actieve ondernemingen wordt met de opnemings- en verplichte aanmelding van hun activiteit volgens het Wirtschaftskammergesetz (wetgeving bedrijfsverenigingen) en nadere besluiten dwingend door verweerster respectievelijk andere takken van dit systeem omvat, en toegewezen aan verscheidene afdelingen voor onderhandelingen per bedrijfstak. De aldus per bedrijfstak gegroepeerde werkgevers worden door deze afdelingen voor onderhandelingen per bedrijfstak voor collectieve arbeidsovereenkomsten vertegenwoordigd. Weliswaar kunnen belangen onder bepaalde voorwaarden (met name een naar ledenaantal en activiteitsomvang relevante economische betekenis) ook vrijwillig worden vertegenwoordigd waartoe bij besluit de bevoegdheid tot het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten wordt verleend (§ 5 Arbeitsverfassungsgesetz – wet arbeidsverhoudingen en bedrijfsorganisatie; hierna: „ArbVG”), maar vertegenwoordiging geschiedt veruit overwegend door verweerster. De gesloten cao’s en de overeengekomen minimumstandaarden gelden in de regel voor alle werknemers van een bepaalde bedrijfstak, ook wanneer de werknemers niet zijn aangesloten bij de partij die over de collectieve arbeidsovereenkomst onderhandelde (§ 12 ArbVG – Außenseiterwirkung – algemeen bindende werking). Overeenkomstig deze betekenis van het **[Or. 7]** onderhandelingsmandaat van de individuele afdelingen voor onderhandelingen per bedrijfstak van de bedrijfsvereniging als werkgeversvertegenwoordiging van het wezenlijke deel van de actieve ondernemingen spitst het systeem van collectieve arbeidsovereenkomsten zich sterk toe op een aan de economische

kracht van elke bedrijfstak aangepast loon. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat ondernemingen die niet zijn aangesloten bij verweerster omdat zij in strijd met de wet hebben verzuimd hun activiteit aan te melden, de door verweerster voor de bedrijfstak onderhandelde collectieve arbeidsovereenkomst desondanks moeten toepassen (§ 2, lid 13, Gewerbeordnung-bedrijfsregeling), alsook ondernemingen die niet bij verweerster zijn aangesloten alleen omdat zij geen vestiging hebben, maar wel steeds werknemers in dienst hebben (§ 7 AVRAG). De cao wordt in beginsel geen bestanddeel van de arbeidsovereenkomst, maar heeft er gevolgen voor zoals een wet (OGH 9 ObA 84/07d). Bij wijziging door de werkgever van zijn bedrijf met overgang naar een andere bedrijfstak, wordt de cao van deze nieuwe bedrijfstak toegepast ook wanneer deze minder gunstig is. Iets soortgelijks geldt wanneer de werkgever twee activiteiten in een enkel bedrijf heeft, waarin nu de ene dan weer de andere activiteit economisch zwaarder weegt (§ 9 ArbVG). De werknemers hebben bij de inwerkingtreding van de nieuwe minder gunstige cao geen enkele aanspraak op het hogere oude cao-loon, maar alleen op het loon van de nieuwe relevante bedrijfstak-cao.

Centraal voor de bepalingen van de toepasselijke cao zijn § 8, regel 1 en regel 2, ArbVG. Volgens die regels zijn, voor zover de cao niet anders bepaalt, **[Or. 8]** de werkgevers die bij het sluiten van de cao aangesloten waren of later aansloten bij de partij bij de cao (regel 1) alsook de werkgever die de onderneming of een deel van de onderneming van de in de regel 1 bedoelde werkgever overneemt (regel 2), gebonden door de collectieve arbeidsovereenkomst binnen de werkingssfeer van hun regio, vak en hun persoonlijke werkingssfeer. Indien bij de verkrijger een andere cao dan bij de vervreemder geldt, geldt in beginsel de cao van de verkrijger; er is dus een wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst [OMISSIS]. Meestal gelden de cao's voor alle aangeslotenen bij de betrokken afdeling voor onderhandelingen per bedrijfstak van de bedrijfsvereniging. Een eventuele afbakening is onderworpen aan een objectieve controle. De onderhavige „collectieve arbeidsovereenkomst” van de moederonderneming is vrij atypisch in het door collectieve arbeidsovereenkomsten per bedrijfstak beheerste systeem en is historisch te verklaren door de vroegere monopoliepositie.

II.2. Bij bedrijfsovergang, aldus § 3, lid 1 AVRAG, treedt de verkrijger in alle rechten en plichten van de op het tijdstip van de overgang in hoofde van de vervreemder bestaande arbeidsverhoudingen. Overeenkomstig § 3, lid 3, AVRAG blijven de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd tenzij (met name) uit de bepalingen inzake wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst (§ 4 AVRAG) iets anders volgt.

§ 4, lid 1, AVRAG bepaalt:

*„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 **[Or. 9]** waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt, of waarop een andere collectieve*

overeenkomst in werking treedt of wordt toegepast. De arbeidsvoorwaarden mogen niet ten nadele van de werknemers door een individuele overeenkomst binnen een jaar na de bedrijfsovergang worden ingetrokken of beperkt.”

Aanvullend zijn er beschermende maatregelen voor het voor regelmatige arbeid in de normale arbeidstijd geldende loon krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst alsook tot bescherming krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst tegen opzegging (§ 4, lid 2, AVRAG), voorts het recht van de werknemer bezwaar in te dienen in bepaalde gevallen (§ 3, lid 4, AVRAG) alsook de mogelijkheid van een gunstige beëindiging van de arbeidsverhouding door de werknemer bij wezenlijke verslechtering van de arbeidsvoorwaarden (§ 3, lid 5, AVRAG).

§ 13 ArbZG bepaalt:

„De rechtsgevolgen van de collectieve arbeidsovereenkomst blijven na beëindiging ervan voor de arbeidsverhoudingen die direct voor de beëindiging ervan eronder vielen, gelden totdat voor deze arbeidsverhoudingen een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst in werking treedt of met de betrokken werknemers een nieuwe individuele overeenkomst wordt gesloten.“

Dat een beëindigde cao **blijft werken** strekt tot overbrugging van de periode zonder collectieve arbeidsovereenkomst [OMISSIS] en tot voorkoming van situaties zonder collectieve arbeidsovereenkomst.

II.3. Algemeen geldt in Oostenrijk een systeem dat overwegend uitgaat van collectieve onderhandelingen om per bedrijfstak tot een passend loon te komen, waarbij het resultaat van de onderhandelingen op verschillende wijze wordt gegarandeerd en toegepast. Bij wijzigingen krijgt de per bedrijfstak bevoegde afdeling voor onderhandelingen waartoe het bedrijf werkelijk behoort [**Or. 10**] en de aldus tot stand gekomen cao het grootste gewicht.

III. Unierechtelijke bepalingen:

Relevant is 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 L 23, blz. 12).

De artikelen 3 en 4 van de richtlijn bepalen met name:

Artikel 3

„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.“

Artikel 4

„2. Indien de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding wordt verbroken omdat de overgang in de zin van artikel 1, lid 1, een aanmerkelijke wijziging van de arbeidsvoorwaarden ten nadele van de werknemer ten gevolge heeft, wordt de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding geacht te zijn verbroken door toedoen van de werkgever.”

Artikel 8 van de richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger [Or. 11] zijn voor de werknemers of om de toepassing van collectieve overeenkomsten of tussen de sociale partners gesloten akkoorden te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers.”

IV. De prejudiciële vragen

IV.1. Het recht inzake overgang van ondernemingen van het AVRAG en het ArbVG maakt het – met de richtlijn vergelijkbare – onderscheid tussen de gevolgen van de bedrijfsovergang voor de arbeidsovereenkomst die in elk geval op de verkrijger overgaat (artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23; § 3, lid 1, AVRAG), en de gevolgen van de uit de collectieve arbeidsovereenkomsten voortvloeiende arbeidsvoorwaarden. Aan de basis van deze uit „collectieve arbeidsovereenkomsten” voortvloeiende arbeidsvoorwaarden ligt in beginsel de geldigheid van de regelingen van de nieuwe partners bij de collectieve onderhandelingen, waarbij de verkrijger hoort (artikel 3, lid 3, eerste zin, van richtlijn 2001/23; § 8 ArbVG; inzake de overeenkomst betreffende de onderneming: § 31 ArbVG); evenwel wordt voorzien in bepaalde beschermingsmaatregelen (artikel 3, lid 3, tweede zin, van richtlijn 2001/23; § 4 AVRAG enz.). Het gaat nu alleen om de regeling van het systeem van de „verdere werking” van een cao.

IV.2. Het Oostenrijkse recht inzake collectieve arbeidsovereenkomsten maakt onderscheid tussen de gevolgen van de cao tijdens de geldingsperiode ervan en de „verdere werking” van de cao tussen de partijen bij een arbeidsovereenkomst na de afloop ervan tussen de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst. Van een geldende cao kan niet door overeenkomsten ten nadele van de werknemers

worden afgeweken. In dit opzicht moet steeds een vergelijking worden gemaakt tussen de onderling in verband staande regelingen van de cao en de individuele arbeidsovereenkomst, waarbij de in een objectieve context geanalyseerde algemeen voor de werknemer gunstigere regelingen voorrang hebben (§ 3 ArbVG). Dat geldt niet voor de **[Or. 12]** „verdere werking” van de collectieve arbeidsovereenkomst; werknemers en werkgevers kunnen dus ook ten nadele van de werknemers wijzigingen overeenkomen, maar alleen met toestemming van de werknemers. Ook eindigt de „verdere werking” in beginsel wanneer voor de arbeidsverhouding een nieuwe cao in werking treedt (§ 13 ArbVG), zonder dat een rol speelt of de regelingen van deze nieuwe cao gunstiger zijn. De „verdere werking” van de cao kan aldus worden opgevat dat in collectieve overeenkomsten verkregen regelingen voor de werknemer gegarandeerd blijven, zolang hij niet zelf in eigen onderhandelingen tot een afwijkende regeling in het kader van een arbeidsovereenkomst komt of de partijen bij de collectieve overeenkomsten tot een nieuw resultaat komen. De formele kwalificatie van deze werking tussen het arbeidscontract en de „collectieve arbeidsovereenkomst” is omstrepen, omdat op basis van geen van beide een volledig sluitende verklaring is te geven. Tegen het arbeidscontract pleit dat zonder vergelijking van wat het gunstigste is, ook een nieuwe cao ertoe leidt dat de verdere werking verdwijnt. Tegen de cao pleit dat de verdere werking ook door overeenkomsten van de partijen bij arbeidsovereenkomst minder gunstig kan worden gemaakt.

IV.3. In de Oostenrijkse rechtsleer en literatuur worden verschillende kwalificaties verdedigd.

IV.3.a. De tegenstanders van de kwalificatie van de verdere werking van een beëindigde cao van de vervreemder voor de naar het bedrijf van de verkrijger overgegangene werknemers als „collectieve arbeidsovereenkomst” (§ 8, regel 2, ArbVG en § 4 AVRAG) baseren zich vooral op de bewoordingen van de toepasselijke bepalingen en inzake de verdere werking voor de arbeidscontracten krachtens § 3, lid 1, AVRAG op de bijzondere aard van de verdere werking. Volgens § 4, lid 1, AVRAG eindigt de **[Or. 13]** werking zelf van een op het tijdstip van de bedrijfsovergang nog geldende cao voor het bedrijf van de verkrijger, zodra zij in het bedrijf van de vervreemder „verviel”. § 4, lid 1, tweede zin, AVRAG kan niet betekenen dat een verder geldende gunstige cao voor een jaar verbindend wordt verklaard. Het verval van de cao betekent ook dat de vervreemder niet langer gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomst.

IV.3.b. De voorstanders van de uitbreiding van de gevolgen („verdere werking”) van een beëindigde collectieve arbeidsovereenkomst van de vervreemder voor de naar het bedrijf van de verkrijger overgegangene werknemers, verwijzen daarentegen naar de fundamentele betekenis van de verdere werking in de zin van § 13 ArbVG en het doel ervan om ten gunste van de betrokken arbeidsverhoudingen het ontstaan van leemtes in de regeling en de bescherming te voorkomen. Uit § 4 AVRAG kan geen opheffing of beperking van de verdere werking bij bedrijfsovergang worden afgeleid. De formulering „... tot op het tijdstip **[Or. 9]**

waarop de collectieve overeenkomst wordt beëindigd of afloopt,, is alleen een verduidelijking. Het verbod van § 4, lid 1, tweede zin, AVRAG om binnen een jaar in de individuele arbeidsovereenkomst in te grijpen, is hoe dan ook alleen zinvol wanneer het betrekking heeft op de verdere werking, aangezien deze bepaling anders geen praktisch relevante toepassing daarvoor geeft.

IV.4. De hier toepasselijke bepalingen van het ArbVG en het AVRAG werden in de context van de omzetting van de richtlijn inzake bedrijfsovergang in het leven geroepen en namen gedeeltelijk woordelijk de tekst ervan over. De Oostenrijkse wetgever wilde duidelijk in de engst mogelijke zin aan de voorwaarden van de richtlijn voldoen.

Het begrip „collectieve arbeidsovereenkomst” heeft in de verschillende lidstaten evenwel een sterk uiteenlopende betekenis, bijvoorbeeld ook inzake de opvatting over arbeidsverhoudingen en de gevolgen van een **[Or. 14]** beëindiging van de cao daarvoor [OMISSIS]. De gemeenschappelijke wortel van het begrip „collectieve arbeidsovereenkomst” is dat over arbeidsverhoudingen niet wordt onderhandeld door de individuele werknemer met de werkgever in de arbeidsovereenkomst, maar collectief door vakbonden en werkgeversorganisaties. Indien wordt uitgegaan van een zo ruime opvatting van het begrip cao in de richtlijn, zou dit ook op de „verdere werking” van de cao in de zin van het Oostenrijkse recht in die zin van toepassing zijn. De zuivere overname van het woord „collectieve arbeidsovereenkomst” in de richtlijn als „collectieve arbeidsovereenkomst” in de zin in de zin van het Oostenrijkse recht zou dan alleen een door de wetgever niet bedoelde verenging van de gevolgen van de richtlijn meebrengen. Zowel vanuit het aspect van de uitlegging conform aan de richtlijn als vanuit de historische uitlegging zou dan bij bedrijfsovergang moeten worden uitgegaan van de opvatting van „verdere werking van een collectieve arbeidsovereenkomst” als „collectieve arbeidsovereenkomst” (§ 8, regel 2, ArbVG en § 4 AVRAG). De „afloop” van de „collectieve arbeidsovereenkomst” zou dan eerst ingaan met de „afloop” van de „verdere werking” van de cao en dus bij bedrijfsovergang in de regel eerst met het „van kracht worden” (§ 13 ArbVG; „Inwerkingtreding” § 4 lid 1, eerste zin, AVRAG; art. 3, lid 3, van de richtlijn) van een nieuwe cao van de verkrijger.

V.1. Uit de rechtspraak van het Hof van de Europese Unie kan thans geen duidelijke standpuntbepaling over de kwalificatie van de verdere werking van een collectieve arbeidsovereenkomst als een cao in de zin van artikel 3, lid 3, van de richtlijn worden afgeleid. Weliswaar moet de **[Or. 15]** richtlijn inzake bedrijfsovergang in het algemeen de aanspraken van de werknemer bij verandering van eigenaar beschermen, door de werknemer in staat te stellen zijn arbeidsverhouding met de nieuwe werkgever onder dezelfde als met de vervreemder overeengekomen voorwaarden voor te zetten; op basis van artikel 3 van de richtlijn gaan de arbeidsverhoudingen over op de verkrijger (arresten Hof van 9 maart 2006, Werhof, C-499/04, Jurispr. blz. I-2397, punt 25 e.v.; 14 september 2000, Collino en Chiappero, C-343/98, Jurispr. blz. I-6659, punt 49

en 14 november 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94, Jurispr. blz. I-5927, punt 16 e.v.). Dit zegt evenwel nog niets over de door een „collectieve arbeidsovereenkomst” in het leven geroepen arbeidsvoorwaarden die van de arbeidsovereenkomst zijn te onderscheiden en waarbij door de collectieve arbeidsovereenkomst van de verkrijger veranderingen ja zelfs verslechtingen kunnen worden aangebracht (arresten Hof van 11 november 2004, Delahaye, C-425/02, Jurispr. blz. I-10823, punten 31 e.v.; 9 maart 2006, Werhof, C-499/04, Jurispr. blz. I-2397, met verwijzing naar het beginsel van vrijheid van vereniging; 27 november 2008, Juuri, C-396/07, Jurispr. blz. I-8883, punten 31 e.v.; laatst 6 september 2011, Scattolon, C-108/10, nog niet gepubliceerd in de Jurisprudentie, punten 72 e.v., over ontoelaatbare verslechting door niet-inaanmerkingneming respectievelijk geringere inaanmerkingneming van bij de vervreemder opgebouwde anciënniteit tot indeling in de loonschaal van de nieuwe cao)

V.2. Alles wel beschouwd kunnen uit de rechtspraak van het Hof geen duidelijke conclusies voor de onderhavige vragen van beoordeling van de „verdere werking” in de zin van het Oostenrijkse ArbVG worden afgeleid (zoals bijvoorbeeld § 4, lid 5, van het Duitse Tarifvertragsgesetz – wet inzake collectieve arbeidsovereenkomsten – of het Griekse recht inzake collectieve arbeidsovereenkomsten [OMISSIS]). De daaruit voortvloeiende Unierechtelijke **[Or. 16]** vragen moeten dus aan het Hof worden voorgelegd.

Of sprake is – zoals verzoeker stelt – van rechtsmisbruik van de werkgever, kan eerst na verduidelijking van de rechtsgevolgen van de bedrijfsovergang respectievelijk van de beëindiging van de collectieve arbeidsovereenkomsten en na onderzoek van alle feiten worden beoordeeld.

[OMISSIS]

Handtekening