



Datum van
inontvangstneming

:

28/01/2016

Zaak C-680/15

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

17 december 2015

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

17 juni 2015

Verzoeker, verweerder in hoger beroep en verweerder in „Revision“:

Ivan Felja

Verweerster, verzoekster in hoger beroep en verzoekster tot „Revision“:

Asklepios Kliniken Langen-Seligenstadt GmbH

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Uitlegging van artikel 3 van richtlijn 2001/23 – Overgang van onderneming of vestiging – Toelaatbaarheid van de gebondenheid van de verkrijger aan een door de vervreemder met de werknemer overeengekomen dynamische verwijzing naar bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst – Relevantie van het gegeven dat noch de vervreemder, noch de verkrijger, partij was of is bij de desbetreffende collectieve arbeidsovereenkomst, en van het gegeven dat vervreemder en verkrijger ondernemingen van hetzelfde concern zijn – Relevantie van de mogelijkheden die de verkrijger volgens nationaal recht heeft om de arbeidsovereenkomst aan te passen – Uitlegging van artikel 16 van het Handvest

Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vragen

I.

- 1) Staat artikel 3 van richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 in de weg aan een nationale regeling die bepaalt dat bij een overgang van een onderneming of vestiging, alle tussen de vervreemder en de werknemer autonoom en individueel in de arbeidsovereenkomst afgesproken arbeidsvoorwaarden onveranderd op de verkrijger overgaan alsof hij deze zelf in een individuele overeenkomst met de werknemer zou hebben afgesproken, wanneer het nationale recht zowel in consensuele als in éézijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet?
- 2) Indien de eerste vraag volledig of voor een bepaalde categorie individueel afgesproken arbeidsvoorwaarden uit de arbeidsovereenkomst tussen vervreemder en werknemer bevestigend wordt beantwoord:

Volgt uit de toepassing van artikel 3 van richtlijn 2001/23/EG dat bepaalde autonoom tussen vervreemder en werknemer afgesproken arbeidsvoorwaarden van de onveranderde overgang naar de verkrijger moeten worden uitgesloten, en louter op grond van de overgang van onderneming of vestiging moeten worden aangepast?

- 3) Wanneer volgens de antwoorden van het Hof van Justitie op de eerste en tweede vraag, een in een individuele overeenkomst overeengekomen verwijzing, op grond waarvan bepaalde regelingen uit een collectieve overeenkomst op dynamische manier autonoom tot inhoud van de arbeidsovereenkomst worden gemaakt, niet in onveranderde vorm overgaat op de verkrijger:
 - a) Geldt dit ook dan wanneer noch de vervreemder noch de verkrijger partij zijn bij een collectieve arbeidsovereenkomst of lid zijn van een dergelijke partij, dus wanneer de regelingen uit de collectieve overeenkomst reeds vóór de overgang van de onderneming of vestiging geen toepassing zouden hebben gevonden op de arbeidsovereenkomst met de vervreemder wanneer geen verwijzingsclausule was afgesproken in de autonome arbeidsovereenkomst?
 - b) Zo ja:

Is dat ook het geval wanneer vervreemder en verkrijger ondernemingen van hetzelfde concern zijn?

II.

Staat artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie in de weg aan een ter omzetting van richtlijn 77/187/EEG of 2001/23/EG vastgestelde nationale regeling, die voorschrijft dat bij een overgang van een onderneming of vestiging de verkrijger ook aan de door de vervreemder met de werknemer vóór de overgang autonoom en individueel overeengekomen arbeidsovereenkomstvoorwaarden is gebonden alsof hij deze zelf zou zijn overeengekomen, wanneer deze voorwaarden bepaalde regelingen van een collectieve overeenkomst die anders niet van toepassing zou zijn op deze arbeidsverhouding, op dynamische wijze opnemen in de inhoud van de arbeidsovereenkomst, voor zover het nationale recht zowel in consensuele als in éézijdige aanpassingsmogelijkheden voor de verkrijger voorziet?

Aangevoerde Unierechtelijke bepalingen

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

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, meer bepaald artikelen 3 en 8

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

§ 613a van het Bürgerliches Gesetzbuch (Duits burgerlijk wetboek; hierna: „BGB”)

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Verzoeker is sinds 1978 ononderbroken tewerkgesteld als huispersoneel/tuinman in het Krankenhaus Dreieich-Langen (ziekenhuis Dreieich-Langen). Nadat de plaatselijke overheid Kreis Offenbach het ziekenhuis in 1995 heeft overgedragen aan een privaatrechtelijk georganiseerde GmbH, ging het gedeelte van de onderneming waarbij verzoeker werkzaam is, in 1997 over op de KLS Facility Management GmbH (hierna: „KLS FM”). KLS FM, die geen lid was van een werkgeversorganisatie, is met verzoeker overeengekomen dat de arbeidsverhouding – zoals ook daarvoor – wordt beheerst door een voor de openbare dienst afgesloten collectieve overeenkomst en de deze aanvullende, wijzigende en vervangende collectieve overeenkomsten. Vervolgens werd KLS FM een deel van het Asklepios-concern. Op 1 juli 2008 ging het gedeelte van de onderneming waarin verzoeker is tewerkgesteld, van KLS FM over naar een andere vennootschap van het concern. Ook deze was noch is door een

lidmaatschap in een werkgeversorganisatie aan een collectieve arbeidsovereenkomst gebonden.

- 2 Verzoeker verzoekt de rechter vast te stellen dat op zijn arbeidsverhouding de bepalingen van de in de arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen collectieve arbeidsovereenkomsten in hun respectievelijke geldende versies, dus dynamisch, toepassing vinden.
- 3 Volgens verweerder zijn de in het nationale recht vastgestelde rechtsgevolgen van een dynamische toepassing van de in de arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen collectieve arbeidsovereenkomsten in strijd met richtlijn 2001/23 en met artikel 16 van het Handvest. Deze collectieve arbeidsovereenkomsten moeten volgens hem louter statisch op de overgegangene arbeidsverhouding van verzoeker worden toegepast.
- 4 De lagere rechters hebben het beroep toegewezen.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

Nationaal recht

- 5 In de Bondsrepubliek Duitsland regelt § 613a BGB de rechten en plichten bij een overgang van onderneming. Tot de overeenkomstig § 613a, lid 1, eerste zin, BGB op de verkrijger overgaande rechten en plichten van de vervreemder uit een op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsverhouding behoren naar nationaal recht ook een op grond van een overeengekomen verwijzingsclausule in aanmerking genomen collectieve overeenkomst en haar bepalingen. Krachtens § 613a, lid 1, tweede zin, BGB worden rechten en plichten die in een collectieve overeenkomst zijn geregeld, slechts statisch, dus met de verworven rechten uit de regelingen die er zijn op het tijdstip van de overgang van onderneming, inhoud van de arbeidsverhoudingen met een niet aan diezelfde collectieve arbeidsovereenkomst gebonden verkrijger. Overeenkomstig artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 geldt dit echter slechts voor het geval dat de partijen van de arbeidsovereenkomst na de overgang van vestiging niet gezamenlijk onderworpen zijn aan een andere collectieve overeenkomst (§ 613a, lid 1, derde zin, BGB). De overeenkomstig § 613a, lid 1, tweede zin, BGB overgegangene statische bepalingen kunnen voor het verstrijken van een jaar slechts onder bepaalde voorwaarden ten laste van de werknemers worden veranderd (§ 613a, lid 1, vierde zin BGB).

Ontvankelijkheid van de prejudiciële verwijzing

- 6 Het geding betreft weliswaar een zuiver interne situatie, en moet worden beoordeeld op basis van § 613a, lid 1, BGB. Die bepaling is echter vastgesteld ter omzetting van richtlijn 2001/23, respectievelijk haar voorgangster richtlijn 77/187, en dient bijgevolg richtlijnconform te worden uitgelegd en toegepast (zie arrest Isbir, C-522/12, EU:C:2013:711, punt 28).

Prejudiciële vragen algemeen

- 7 Partijen zijn het in het hoofdgeding erover oneens of bij een overgang van een onderneming ook een overeenkomst tussen vervreemder en werknemer, die bepaalt dat de regelingen van een welbepaalde collectieve overeenkomst in hun respectievelijke (dynamische) versie inhoud van de arbeidsovereenkomst zijn, in onveranderde vorm overgaat op de arbeidsverhouding tussen de werknemer en de verkrijger van de onderneming. Bovendien is daarbij in het hoofdgeding van belang dat de werkingssfeer van de in de arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen collectieve arbeidsovereenkomst geen toepassing vond op de vervreemder, noch op de verkrijger, zodat de collectieve arbeidsovereenkomst reeds vóór de overgang van onderneming slechts op basis van de overeenkomst toepassing vond op de arbeidsverhouding. Krachtens nationaal recht (§ 613a, lid 1, eerste zin, BGB) maken de bepalingen van een autonoom in aanmerking genomen collectieve arbeidsovereenkomst deel uit van de rechten en plichten van een arbeidsovereenkomst die bij een overgang van vestiging onveranderd overgaan op de verkrijger. Of dit ook zo is krachtens artikel 3 van richtlijn 2001/23, laat volgens de verwijzende rechter ruimte voor twijfel, rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Justitie.
- 8 Het Hof van Justitie heeft artikel 3 van richtlijn 2001/23 in het arrest *Alemo-Herron e. a.* (C-426/11, EU:C:2013:521) aldus uitgelegd, dat het zich verzet tegen bepalingen van een lidstaat op grond waarvan de verkrijger gebonden is aan dynamische clausules die verwijzen naar collectieve overeenkomsten waarover wordt onderhandeld en die worden vastgesteld na de datum van overgang, wanneer die verkrijger niet de mogelijkheid heeft om deel te nemen aan de onderhandelingen over dergelijke na de overgang gesloten collectieve overeenkomsten. Artikel 3 van richtlijn 2001/23 dient in overeenstemming met artikel 16 van het Handvest ter zake van de vrijheid van ondernemerschap te worden uitgelegd. De verkrijger van de onderneming moet, bij de totstandkoming van een collectieve overeenkomst waarbij hij partij is, zijn belangen doeltreffend kunnen doen gelden en met het oog op zijn toekomstige economische activiteit kunnen onderhandelen over de factoren die bepalend zijn voor de evolutie van de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemers. Wanneer dit niet mogelijk is, is zijn contractvrijheid zodanig beperkt dat zijn vrijheid van ondernemerschap in de kern dreigt te worden aangetast (arrest *Alemo-Herron e. a.*, C-426/11, EU:C:2013:521, punten 31 en volgende).
- 9 Volgens de verwijzende rechter vinden de overwegingen van het Hof van Justitie niet zonder meer toepassing op persoonlijk overeengekomen verwijzingsclausules. Voor de beantwoording van de prejudiciële vragen is volgens de verwijzende rechter van fundamenteel belang dat een onderscheid wordt gemaakt tussen de voorwaarden en de rechtsgevolgen van artikel 3, leden 1 en 3, van richtlijn 2001/23. Wanneer regelingen van een collectieve overeenkomst uitsluitend in de inhoud van de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen op grond van een autonoom tussen de partijen bij de arbeidsovereenkomst overeengekomen

verwijzingsclausule, dan gebiedt artikel 3, lid 1, van de richtlijn, evenals § 613a, lid 1, eerste zin, van het BGB, hun onveranderde verdere werking bij overgang van de onderneming.

- 10 Artikel 3, lid 3, van richtlijn 2001/23 regelt daarentegen een andere situatie. Volgens de verwijzende rechter zijn in artikel 3, lid 3, die collectieve overeenkomsten bedoeld, welke de arbeidsverhouding naar haar aard ook willen en kunnen beheersen. Volgens de bewoordingen van de bepaling moeten de arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd „als in deze overeenkomst vastgesteld voor de vervreemder”. De bepaling heeft dus tot doel te waarborgen dat ondanks de overgang van de onderneming de collectiefrechtelijk geregelde arbeidsvoorwaarden worden gehandhaafd „in overeenstemming met de wil van de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst” (arrest Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punt 33). Deze situatie doet zich echter niet voor wanneer de partijen bij een arbeidsovereenkomst de bepalingen van een collectieve overeenkomst autonoom opnemen in de inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst. Dit wordt zeer duidelijk wanneer zij verwijzen naar een collectieve overeenkomst die volgens haar werkingssfeer op de arbeidsverhouding in beginsel reeds bij de vervreemder geen toepassing kan vinden, omdat zij bijvoorbeeld de arbeidsverhoudingen van een andere sector regelt. Dan zijn de arbeidsvoorwaarden reeds voor de vervreemder niet in de collectieve overeenkomst „gepland”.
- 11 Een dergelijke situatie ligt ten grondslag aan het hoofdgeding. De vervreemdende concernonderneming maakte geen deel uit van de openbaredienstensector. Bijgevolg viel de arbeidsverhouding noch voor, noch na de overgang van de onderneming onder de werkingssfeer van de in aanmerking genomen collectieve overeenkomst.

Prejudiciële vraag I.1.

- 12 De verwijzende rechter begrijpt artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus dat in het geval van een overgang van onderneming of vestiging ook vanuit Unierechtelijk oogpunt alle tussen de vervreemder en de werknemer autonoom en individueel in de arbeidsovereenkomst overeengekomen rechten en plichten onveranderd op de verkrijger overgaan, alsof laatstgenoemde deze zelf met de werknemer zou zijn overeengekomen. In het voordeel van deze benadering spreken opzet en doel van de richtlijn evenals de rechtspraak van het Hof.
- 13 Volgens de derde overweging van richtlijn 2001/23 dienen haar bepalingen ertoe de werknemers bij verandering van ondernemer te beschermen. In het bijzonder moet het behoud van hun rechten worden veiliggesteld. Ook het Hof heeft dit steeds als uitgangspunt gesteld (zie beschikking Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, punt 34). De werknemers moeten op dezelfde voorwaarden als die zij met de vervreemder waren overeengekomen, in dienst van de nieuwe werkgever kunnen blijven (zo bijvoorbeeld arresten Amatori e. a.,

C-458/12, EU:C:2014:124, punt 49; UGT-FSP, C-151/09, EU:C:2010:452, punt 40, en Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 14 Deze beschermingsdoelstelling wordt door artikel 8 van richtlijn 2001/23 bevestigd. Volgens deze bepaling wordt geen afbreuk gedaan aan de bevoegdheid van de lidstaten om bepalingen toe te passen, in te voeren, te bevorderen of mogelijk te maken die gunstiger zijn voor de werknemers (zie ook beschikking Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, punt 56).
- 15 Bijgevolg is het niet het doel van de richtlijn om door een uniform niveau van bescherming een volledige harmonisering tot stand te brengen op het gebied van de bescherming van werknemers. Veeleer moet zij verzekeren dat de betrokken werknemers in de rechtsbetrekkingen ten aanzien van de verkrijger op dezelfde wijze worden beschermd zoals zij voor de overgang van de onderneming ten aanzien van de vervreemder waren. Hierbij doen de respectievelijke nationale wetgevingen dienst als maatstaf voor de bepaling van de bescherming (arresten Amatori e. a., C-458/12, EU:C:2014:124, punt 41; Martin e. a., C-4/01, EU:C:2003:594, punt 41; Watson Rask en Christensen, C-209/91, EU:C:1992:436, punt 27; en Daddy's Dance Hall, 324/86, EU:C:1988:72, punt 16).
- 16 Voor zover het Hof in de arresten Urteilen Alemo-Herron e. a. (C-426/11, EU:C:2013:521, punt 25) en Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 29) erop heeft gewezen dat de richtlijn niet alleen in het voordeel is van de werknemersbelangen, maar ook een billijk evenwicht moet verzekeren tussen de belangen van de werknemers en die van de verkrijger, gaat de verwijzende rechter ervan uit dat hieraan geen afwijkende opvatting over de richtlijn ten grondslag ligt. Met de – eveneens door het Handvest beschermde – belangen van de verkrijger wordt uitdrukkelijk rekening gehouden in de richtlijn, zoals vooral blijkt uit de leden 3 en 4 van artikel 3. Een onbeperkte uitoefening van de vrijheid van ondernemerschap door de verkrijgende werkgever druist in tegen de derde considerans van de richtlijn, die luidt dat de voorzieningen van de richtlijn „nodig” zijn voor de bescherming van de werknemer bij verandering van ondernemer. Wanneer bepaalde tussen vervreemder en werknemer individueel overeengekomen rechten en plichten van deze verplichting worden vrijgesteld, dan zou dit artikel 3, lid 1, van de richtlijn zijn volle werking ontnemen.

Prejudiciële vraag I.2.

- 17 Indien het Hof artikel 3 van richtlijn 2001/23 aldus zou uitleggen dat bepaalde autonoom overeengekomen voorwaarden van de arbeidsovereenkomst niet ongewijzigd op de verkrijger overgaan, dan zou dit volgens de verwijzende rechter betekenen dat deze voorwaarden louter op grond van de overgang van onderneming of vestiging moeten worden aangepast of worden aangepast. Het Hof heeft echter zelfs een wijziging met instemming van alle partijen, waarbij de

verkrijger de voorwaarden van de overeenkomst „eenvoudig op één lijn heeft gebracht met de op het tijdstip van de overgang voor de overige werknemers van de verkrijger geldende voorwaarden”, beschouwd als door de overgang van onderneming veroorzaakt. Een dergelijke wijziging hangt samen met de overgang en maakt dus een inbreuk uit op het in artikel 3, lid 1, van de richtlijn geregelde gebod tot bescherming van verworven rechten (arrest Martin e. a., C-4/01, EU:C:2003:594, punt 48).

- 18 Bij bevestigende beantwoording van de eerste vraag, blijft onopgehelderd op grond van welke criteria een onderscheid moet worden gemaakt tussen contractvoorwaarden die onveranderd overgaan, en voorwaarden die slechts in gewijzigde vorm tussen verkrijger en werknemer gelden.

Prejudiciële vraag I.3.

- 19 Wanneer het Hof oordeelt dat artikel 3 van richtlijn 2001/23 in de weg staat aan een regeling die voorziet in de ongewijzigde overgang van een autonoom afgesproken verwijzing naar een collectieve overeenkomst waarvan de bepalingen op dynamische wijze worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst, dan rijst in het hoofdgeding vervolgens de vraag of dit ook geldt wanneer reeds de vervreemder geen partij is bij de collectieve overeenkomst, of deel uitmaakt van een dergelijke partij, en wanneer de vervreemder en verkrijger deel uitmaken van hetzelfde concern.
- 20 Als de vervreemder – zoals in het hoofdgeding – een dynamische inaanmerkingneming van de collectieve overeenkomst afsprekt, hoewel hij geen deel uitmaakt van de partij die de collectieve arbeidsovereenkomst sluit, en dit ook niet kan worden, heeft reeds hij – en niet pas de verkrijger – geen mogelijkheid om deel te nemen aan de collectieve onderhandelingen. Niettemin is hij krachtens nationaal recht gebonden aan de in aanmerking genomen collectieve overeenkomsten. Voor de verkrijger van de onderneming kan volgens de verwijzende rechter niets anders gelden.
- 21 Het gebonden zijn aan de tot inhoud van de arbeidsovereenkomst geworden collectieve overeenkomsten leidt – anders dan in de zaak die heeft geleid tot het arrest Alemo-Herron e. a. – niet ertoe dat de verkrijger geen mogelijkheid heeft zich van deze regelingen te bevrijden (betreffende deze eis, zie arresten Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, punt 29, en Alemo-Herron e. a., C-426/11, EU:C:2013:521, punten 33 en volgende). Veeleer kan hij naar Duits recht met de werknemer zonder meer een andere overeenkomst sluiten. Voorts heeft hij ook nog de mogelijkheid een Änderungskündigung [wijziging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, waarbij het niet-aanvaarden van de gewijzigde overeenkomst door de werknemer diens ontslag tot gevolg heeft] uit te spreken en zo de inhoud van de arbeidsovereenkomst door eenzijdige akte te wijzigen. Op die manier is overeenkomstig nationaal recht verzekerd dat hij – mits in een gepaste bescherming van de werknemersbelangen

is voorzien – de voor zijn toekomstige economische werkzaamheid noodzakelijke aanpassingen kan uitvoeren. De verkrijger kan de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsverhouding waarin hij treedt, binnen dezelfde grenzen en op dezelfde manier wijzigen zoals dit in hoofde van de vervreemder mogelijk was geweest (Arrest Collino en Chiappero, C-343/98, EU:C:2000:441, punt 52).

- 22 Voor zover het Hof in de zaak Alemo-Herron e. a. bijzonder belang heeft gehecht aan de omstandigheid dat het daar ging om de overgang van een onderneming van de openbare naar de particuliere sector (arrest Alemo-Herron e. a., C-426/11, EU:C:2013:521, punt 26 en het volgende punt), dient erop te worden gewezen dat in casu ook de vervreemder nooit deel heeft uitgemaakt van de openbare sector.
- 23 Voor de verwijzende rechter is in het licht van de regelgevingsdoelstelling van richtlijn 2001/23 verder van belang dat de overgang van onderneming in het hoofdgeding is gebeurd van de ene dochtermaatschappij van een concern naar de andere. Volgens de rechtspraak van het Hof gelden de bepalingen van de richtlijn evenzeer voor de overgang van vestiging tussen concernondernemingen. Een oplossing, die erop neer zou komen dat overgangen tussen vennootschappen van eenzelfde groep buiten het toepassingsgebied van de richtlijn vallen, druist in tegen het doel ervan om te verzekeren dat de werknemers bij verandering van ondernemer hun rechten zoveel mogelijk behouden (arresten Amatori e. a., C-458/12, EU:C:2014:124, punt 49, en Allen e. a., C-234/98, EU:C:1999:594, punt 20). Met het bij een concern aanwezig zijnde overeenstemmende marktgedrag van de vennootschappen van een concern (arrest Amatori e. a., C-458/12, EU:C:2014:124, punt 49) heeft het Hof van Justitie in het arrest Albron Catering (C-242/09, EU:C:2010:625, punt 31) rekening gehouden doordat in het concrete geval ook een onderneming die tot hetzelfde concern behoort als de werkgever in de overeenkomst, zou kunnen worden beschouwd als „niet-contractuele werkgever”.

Prejudiciële vraag II.

- 24 Het Hof heeft in de zaak Alemo-Herron e. a. zijn beslissing ook gebaseerd op het uit artikel 16 van het Handvest voortvloeiende grondrecht van de ondernemersvrijheid, dat het recht van vrijheid van overeenkomst omvat (zie boven, punt 8).
- 25 De verwijzende rechter is niet zeker of hier het Handvest kan worden toegepast. Het Hof heeft in het arrest Alemo-Herron e. a. (C-426/11, EU:C:2013:521, punt 36) geoordeeld dat artikel 3 gelezen in samenhang met artikel 8 van richtlijn 2001/23 de lidstaten belet maatregelen te nemen die weliswaar gunstiger zijn voor de werknemers maar de vrijheid van ondernemerschap van de verkrijger in de kern kunnen aantasten. Overeenkomstig artikel 51, lid 1, ervan geldt het Handvest uitsluitend bij de uitvoering van Unierecht. Wat dat betreft heeft het Hof geoordeeld dat de grondrechten van de Unie niet konden worden toegepast in verband met een nationale regeling vanwege het feit dat de Unievoorschriften op

het betrokken gebied de lidstaten geen verplichting oplegden voor de aan de orde zijnde situatie (arresten *Siragusa*, C-206/13, EU:C:2014:126, punt 26; *Julian Hernandez e. a.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 35, en *Maurin*, C-144/95, EU:C:1996:235, punt 12). Volgens de bewoordingen van artikel 8 van richtlijn 2001/23 doet deze richtlijn geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers. Zij wijst daarbij op de bevoegdheid van de lidstaten om regelingen dienaangaande te treffen, en creëert op die manier slechts minimumstandaarden waaraan de verschillende lidstaten ook slechts in zoverre gebonden zijn. Wanneer deze verdergaande maatregelen treffen of vaststellen, betreft het juist niet een verplichting tot omzetting van Unierecht in het nationale recht. Het volstaat evenmin dat de betrokken materies dicht bij elkaar liggen of de ene materie indirecte invloed kan hebben op de andere (arresten *Siragusa*, C-206/13, EU:C:2014:126, punt 24, en *Julian Hernandez e. a.*, C-198/13, EU:C:2014:2055, punt 34).

- 26 Wanneer het Handvest in het onderhavige geding toepassing zou vinden, dan wordt volgens de verwijzende rechter door zijn interpretatie van § 613a, lid 1, BGB het grondrecht van de verkrijger overeenkomstig artikel 16 van het Handvest niet onevenredig beïnvloed.
- 27 Artikel 3, lid 1, van richtlijn 2001/23 voert – net zoals § 613a, lid 1, eerste zin BGB – tot een beperking van de vrijheid van overeenkomst. Een dergelijke beperking is overeenkomstig artikel 52, lid 1, van het Handvest toegestaan, voor zover zij wettelijk is geregeld, de wezenlijke inhoud van de in het Handvest verankerde rechten en vrijheden eerbiedigt, en zij met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel noodzakelijk is en daadwerkelijk beantwoordt aan door de Unie erkende doelstellingen van algemeen belang of aan de eisen van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen. In het bijzonder betreffende de vrijheid van ondernemerschap heeft het Hof erop gewezen dat zij geen absolute gelding heeft, maar in relatie tot haar maatschappelijke functie moet worden beschouwd (zie arrest *Sky Österreich*, C-283/11, EU:C:2013:28, punt 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Bijgevolg kan de vrijheid van ondernemerschap aan beperkingen worden onderworpen, mits die beperkingen daadwerkelijk beantwoorden aan doeleinden van algemeen belang die de gemeenschap voor ogen heeft en, het nagestreefde doel in aanmerking genomen, niet zijn te beschouwen als een onevenredige en onduidbare ingreep waardoor het recht in zijn kern wordt aangetast (arresten *Alessandrini e. a.*, C-295/03 P, EU:C:2005:413, punt 86; en *Swedish Match*, C-210/03, EU:C:2004:802, punt 72, elk betreffende het eigendomsrecht en de vrije beroepsuitoefening, evenals arrest *Spanje en Finland/Parlement en Raad*, C-184/02 en C-223/02, EU:C:2004:497, punt 52, betreffende de vrijheid van ondernemerschap).
- 28 Zowel het Unierecht als het Duitse recht haken aan het bestaan van een arbeidsverhouding talrijke eenzijdig dwingende regelingen ten gunste van de werknemer vast, bijvoorbeeld ter zake van de bescherming tegen ontslag en van

de veiligheid. Bij de rechtmatigheid en in het bijzonder de evenredigheid van deze beperkingen op de contractvrijheid van de werkgever worden geen fundamentele vraagtekens geplaatst. Als een dergelijke wettelijke beperking beschouwt de verwijzende rechter ook § 613a, lid 1BGB of artikel 3, lid 1, evenals artikel 8 van richtlijn 2001/23. Het Hof heeft met betrekking tot de uitlegging van artikel 3, lid 1, van de richtlijn geoordeeld dat de daarmee verbonden inbreuk op de ondernemingvrijheid „juist inherent is aan het doel van de richtlijn” die beoogt de uit arbeidsovereenkomsten of -verhoudingen voortvloeiende verplichtingen in het belang van de werknemers op de verkrijger over te dragen (arrest d’Urso e. a., C-362/89, EU:C:1991:326, punt 15).