



Datum van
inontvangstneming

:

13/08/2015

Zaak C-336/15

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

6 juli 2015

Verwijzende rechter:

Arbetsdomstolen (Zweden)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

1 juli 2015

Verzoekende partij:

Unionen

Verwerende partijen:

Almega Tjänsteförbunden

ISS Facility Services AB

ARBETSDOMSTOLEN [OMISSIS]

[OMISSIS]

**Verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU,
[OMISSIS]**

Verzoekster

Unionen, [OMISSIS] Stockholm

[OMISSIS]

Verweersters

1. Almega Tjänsteförbunden, [OMISSIS] Stockholm
2. ISS Facility Services AB, [OMISSIS] Stockholm

[OMISSIS]

Samenvatting

In het geding is de vraag gerezen hoe de richtlijn overgang van ondernemingen (oorspronkelijk Richtlijn 77/187/EEG, thans Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001) dient te worden uitgelegd bij de toepassing van een Zweedse collectieve overeenkomst. In geschil is hoe het aantal dienstjaren dient te worden berekend bij toepassing van een regel over de verlenging van de opzeggingstermijn in de collectieve overeenkomst van de verkrijger, wanneer een gelijkkluidende bepaling in de collectieve overeenkomsten bij de vervreemders gold. Moet bij de berekening van het aantal dienstjaren van werknemers bij de verkrijger ook het aantal dienstjaren bij de vervreemders worden meegeteld?

[Or. 2]

Feiten van het geding

2. Tussen werkgeversorganisatie Almega Tjänsteförbunden (Almega) en vakbond Unionen bestaat een collectieve overeenkomst: de overeenkomst over algemene arbeidsvoorwaarden voor particuliere beveiligingsdiensten alsook facilitaire bedrijven en milieubedrijven (schoonmaak- en bewakingsovereenkomst). De overeenkomst bevat onder meer de volgende bepalingen.

14.3.2 Opzeggingstermijn

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

Aantal maanden opzeggingstermijn voor de werkgever

Aantal dienstjaren

bij de onderneming	Opzeggingstermijn
--------------------	-------------------

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 opzeggingstermijn in bepaalde gevallen

Als een werknemer die ontslagen wordt wegens gebrek aan werk, op de opzeggingsdatum de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt en op die datum ten minste 10 opeenvolgende dienstjaren heeft vervuld, moet de opzeggingstermijn met zes maanden worden verlengd. (Deze bepaling is gekoppeld aan het Omställningsavtal [aanpassingsovereenkomst]). Dit geldt niet voor een werknemer die bij de opzegging de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

3. In het geding is sprake van de overgang van activiteiten van Apoteket AB (Apoteket) en AstraZeneca AB (AstraZeneca) naar ISS Facility Services AB (ISS). Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een overgang van activiteiten als bedoeld in § 6b van de anställningsskyddslag (wet op de arbeidsbescherming) en de richtlijn overgang van ondernemingen.

4. B.S.A., J.A.H., J.H. en B.L. (de werknemers) zijn lid van Unionen in dienst bij ISS.

5. B.S.A. werd in dienst genomen door Apoteket in 1997. Op 9 mei 2005 ging haar dienstbetrekking over naar ISS.

6. J.A.H. werd in dienst genomen door AstraZeneca in augustus 1969 en J.H. werd door dezelfde onderneming in dienst genomen in oktober 1972. Hun dienstbetrekkingen gingen over naar ISS op 1 mei 2009.

7. B.L. werd in dienst genomen door AstraZeneca in maart 1976. Zijn dienstbetrekking ging over naar ISS op 1 mei 2008.

[Or. 3]

8. Op 27 juli 2011 gaf ISS B.S.A. wegens gebrek aan werk ontslag met zes maanden opzegging. Bij de opzegging was zij 56 jaar en had zij meer dan tien dienstjaren bij Apoteket en ISS gezamenlijk vervuld. Op 31 oktober 2011 gaf ISS J.A.H., J.H. en B.L. wegens gebrek aan werk ontslag met zes maanden opzegging. Daarna is de opzeggingstermijn met vijf maanden verlengd. Reeds bij de overgang van activiteiten in 2009 hadden J.A.H. en J.H. de leeftijd van 55 jaar bereikt en hadden zij meer dan tien dienstjaren bij AstraZeneca vervuld. B.L. had bij de overgang meer dan tien dienstjaren bij AstraZeneca vervuld. Hij was toen 54 jaar en 11 maanden en was bij de opzegging ouder dan 55 jaar.

9. Op de tijdstippen waarop de activiteiten overgingen, waren zowel Apoteket als AstraZeneca gebonden door collectieve overeenkomsten die bepalingen bevatten over het recht op verlenging van de opzeggingstermijn met zes maanden voor een werknemer die wegens gebrek aan werk was ontslagen en bij de

opzegging de leeftijd van 55 jaar had bereikt alsook ten minste tien opeenvolgende dienstjaren had vervuld. ISS was gebonden door de in punt 2 supra genoemde overeenkomst.

Toepasselijke bepalingen

10. § 6b van de lag (1982:80) om anställningsskydd (anställningsskyddslag, wet op de arbeidsbescherming) bepaalt onder meer 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 arbeidsbetrekkingen op de nieuwe werkgever overgaan.

11. De bepaling werd in de wet ingevoegd om de richtlijn overgang van ondernemingen om te zetten in Zweeds recht. § 6b van de anställningsskyddslag dient te worden uitgelegd en toegepast in overeenstemming met de richtlijn overgang van ondernemingen en de uitlegging daarvan door het Hof van Justitie van de Europese Unie.

12. Ingevolge artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen gaan de rechten en verplichtingen die voor de vervreemder voortvloeien uit de op het tijdstip van de overgang bestaande arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, door deze overgang op de verkrijger over. De richtlijn beoogt de rechten van werknemers dus te beschermen door het in geval van overname mogelijk te maken dat zij in dienst komen van de nieuwe werkgever onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen. Na de overgang handhaaft de verkrijger ingevolge artikel 3, lid 3, 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 bepalen dat de verkrijger die arbeidsvoorwaarden slechts moet handhaven gedurende een bepaalde periode, die niet korter dan één jaar mag zijn. Het artikel is in Zweeds recht omgezet door bepalingen in § 28 van de lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (medbestämmandelag, wet betreffende de medezeggenschap van werknemers).

[Or. 4]

13. § 28 van de medbestämmandelag bevat bijgevolg bepalingen over de gevolgen voor collectieve overeenkomsten van een overgang van activiteiten als bedoeld in § 6b van de anställningsskyddslag. Blijkens de bepaling is het uitgangspunt dat de verkrijger mutatis mutandis is gebonden door collectieve overeenkomsten waardoor de vervreemder was gebonden. Op grond van de eerste alinea, tweede volzin, geldt dat niet wanneer de verkrijger reeds is gebonden door een andere collectieve overeenkomst die op de overkomende werknemers kan

worden toegepast. In een dergelijke situatie is de verkrijger evenwel krachtens de derde alinea verplicht om gedurende één jaar vanaf de overgang de arbeidsvoorwaarden toe te passen die zijn neergelegd in de collectieve overeenkomst die op het tijdstip van de overgang gold voor de vroegere werkgever. De voorwaarden moeten krachtens de bepaling op dezelfde wijze worden toegepast als de vroegere werkgever verplicht was ze 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.

Verloop van het geding

14. Unionen heeft bij de Arbetsdomstol beroep ingesteld en gevorderd dat ISS wordt veroordeeld tot betaling van economische schadevergoeding aan twee van de werknemers alsook tot betaling van morele schadevergoeding aan de vier werknemers en Unionen wegens schending van collectieve overeenkomsten. Voor zover thans van belang, heeft Unionen samengevat de volgende middelen aangevoerd.

15. De dienstbetrekkingen van de werknemers gingen over naar ISS op grond van de regels van § 6b van de anställningsskyddslag over de overgang van activiteiten. Op het respectievelijke tijdstip waarop de overgang plaatsvond, waren de vervreemders en de verkrijger gebonden door collectieve overeenkomsten die gelijkkluidende bepalingen bevatten over het recht op verlenging van de opzeggingstermijn met zes maanden voor een werknemer die wegens gebrek aan werk was ontslagen en bij de opzegging de leeftijd van 55 jaar had bereikt alsook ten minste tien opeenvolgende dienstjaren had vervuld.

16. Het is met het doel van de richtlijn en met § 6b van de anställningsskyddslag onverenigbaar om bij de berekening van het aantal dienstjaren van de werknemers bij de verkrijger het aantal dienstjaren bij de vervreemders niet mee te tellen. De overgang van een activiteit mag als zodanig niet leiden tot een achteruitgang van de situatie van de overgenomen werknemers in vergelijking met de periode vóór de overgang. Doordat geen verlengde opzeggingstermijn wordt verleend aan de werknemers, zijn zij ten gevolge van de overgang slechter af, aangezien hun een dergelijke opzeggingstermijn zou zijn verleend wanneer ze bij Apoteket respectievelijk AstraZeneca in dienst waren gebleven.

17. Het aantal dienstjaren ligt ten grondslag aan rechten van financiële aard, namelijk de verlengde opzeggingstermijn, bij de verkrijger. Het aantal dienstjaren bij de vervreemder moet daarom worden meegeteld voor zover dat nodig is om een achteruitgang van de arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

[Or. 5]

18. De verplichting voor de verkrijger om dienstjaren bij de vervreemder mee te tellen is niet beperkt tot alleen de overgangsperiode van één jaar waarin de

verkrijger krachtens § 28 van de medbestämmandelag de arbeidsvoorwaarden moet toepassen die zijn neergelegd in de collectieve overeenkomst die gold voor de vervreemder.

19. Aangezien van § 6b van de anställningsskyddslag uitsluitend mag worden afgeweken mits de overeenkomst geen regels bevat die minder gunstig zijn dan wat uit de richtlijn overgang van ondernemingen voortvloeit, is het evenmin mogelijk een collectieve overeenkomst te sluiten en toe te passen die inhoudt dat enkel de bij een overgang betrokken werknemers precies wegens die overgang door een achteruitgang worden getroffen.

20. De werknemers werden ontslagen wegens gebrek aan werk. Zij hadden de leeftijd van 55 jaar bereikt en hadden meer dan tien opeenvolgende dienstjaren vervuld. Daarom hadden zij recht op een verlenging van de opzeggingstermijn met zes maanden.

21. Doordat ISS heeft nagelaten de bepaling van de collectieve overeenkomst toe te passen in overeenstemming met het Unierecht en de werknemers een verlengde opzeggingstermijn te verlenen, heeft zij inbreuk gemaakt op de collectieve overeenkomst, op de richtlijn overgang van ondernemingen en dus ook op § 6b anställningsskyddslag. ISS is daarom schadeplichtig geworden.

22. Almega Tjänsteförbunden en ISS (de werkgevers-partijen) hebben tegen de vorderingen verweer gevoerd. Ter ondersteuning van hun verweer voeren zij, voor zover thans van belang, samengevat de volgende middelen aan.

23. Aan de werknemers werd volgens de schoonmaak- en bewakingsovereenkomst een correcte opzeggingstermijn verleend. Ze hebben krachtens de collectieve overeenkomst geen recht op een verlengde opzeggingstermijn, aangezien zij geen tien opeenvolgende dienstjaren bij ISS hebben vervuld.

24. De uit een collectieve overeenkomst voortvloeiende regels over de duur van de opzeggingstermijn vormen een latent recht dat niet kan worden geacht te zijn verworven of verdiend vóór de dag waarop de werknemer ontslag heeft gekregen. De regels van een collectieve overeenkomst over de duur van de opzeggingstermijn kunnen dus door de partijen bij de collectieve overeenkomst worden gewijzigd zolang die wijziging geen gevolgen heeft voor wie reeds ontslag heeft gekregen. Het is de inhoud van de collectieve overeenkomst die op de opzeggingsdatum van kracht is, die beslissend is om de duur van de opzeggingstermijn vast te stellen. Het is niet van belang hoe de regels bij de vervreemder worden uitgelegd. Daartegenover staat dat de verkrijger verplicht kan zijn om bij de berekening van rechten van financiële aard die bij de verkrijger afhangen van het aantal dienstjaren van de werknemers, het totale aantal dienstjaren van het overgenomen personeel in aanmerking te nemen, voor zover een dergelijke verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding tussen de

vervreemder en zijn personeel en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden. Indien de werknemers binnen de overgangperiode van één jaar wegens gebrek aan werk zouden zijn ontslagen, zou ISS verplicht geweest zijn de regels over de opzeggingstermijn toe te passen die voortvloeiden uit de collectieve overeenkomsten die van kracht waren bij de vervreemders. ISS zou alsdan verplicht zijn geweest rekening te houden met zowel het aantal dienstjaren bij ISS als het aantal dienstjaren in de laatste dienstbetrekking bij de vervreemder.

[Or. 6]

25. Het is aanvaardbaar dat overgedragen werknemers na de overgang van activiteiten minder goed af zijn dan vóór de overgang. De regels inzake de overgang van activiteiten houden in dat het normaal gesproken toelaatbaar is dat een dergelijke overgang voor werknemers aanzienlijke veranderingen meebrengt en dat die veranderingen uit het oogpunt van de werknemers zowel positief als negatief kunnen zijn. Om de gevolgen van een overgang te verzachten is de werkgever krachtens § 28 van de medbestämmandelag verplicht gedurende ten hoogste één jaar vanaf de overgang de arbeidsvoorwaarden toe te passen die van kracht waren bij de vervreemder. Bij de ontslagen was meer dan een jaar verstreken sinds het tijdstip waarop de dienstbetrekkingen overgingen.

26. Bij de overgang bestond in de arbeidsverhouding tussen de vervreemders en de werknemers geen recht op een verlengde opzeggingstermijn als bedoeld in de schoonmaak- en bewakingsovereenkomst.

27. Het is niet in strijd met de anställningsskyddslag of de richtlijn overgang van ondernemingen om de bepaling van de collectieve overeenkomst toe te passen zoals ISS heeft gedaan. Er bestaat dus geen verplichting tot het betalen van morele of economische schadevergoeding.

Verzoek van de Arbetsdomstolen om een prejudiciële beslissing

28. De Arbetsdomstol heeft bij beslissing van 22 oktober 2012 [OMISSIS], [OMISSIS], geoordeeld dat er in het licht van de in het geding gerezen Unierechtelijke vragen redenen zijn om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een prejudiciële beslissing.

29. In de verwijzingsbeslissing heeft de Arbetsdomstol aangaande de stellingen van partijen, voor zover thans van belang, het volgende uiteengezet. Partijen zijn het erover eens dat B.S.A., J.A.H., J.H. en B.L. elk meer dan tien dienstjaren hadden wanneer het aantal dienstjaren bij Apoteket respectievelijk AstraZeneca wordt opgeteld bij het aantal dienstjaren bij ISS. Tussen partijen is evenmin in geschil dat geen van de werknemers meer dan tien dienstjaren bij ISS had vervuld. Voorts zijn zij het erover eens dat J.A.H., J.H. en B.L. vóór de overgang van activiteiten elk meer dan tien jaar in dienst waren bij AstraZeneca, alsook dat J.A.H. en J.H., doch niet B.L. en B.S.A., reeds de leeftijd van 55 jaar hadden

bereikt op de tijdstippen waarop de overgang van activiteiten respectievelijk plaatsvond. De Arbetsdomstol heeft begrepen dat tussen partijen overeenstemming bestaat over het feit dat de schoonmaak- en bewakingsovereenkomst op zichzelf inhoudt dat het aantal dienstjaren moet worden berekend op basis van het aantal dienstjaren bij ISS. Daartegenover staat dat Unionen – om andere redenen – van mening is dat bij de berekening van de verlengde opzeggingstermijn als bedoeld in de schoonmaak- en bewakingsovereenkomst ook het aantal dienstjaren bij de vervreemders moet worden meegeteld. Partijen zijn het er bijgevolg niet over eens of bij de toepassing van de bepaling van de schoonmaak- en bewakingsovereenkomst over de verlengde opzeggingstermijn rekening dient te worden gehouden met het aantal dienstjaren van de werknemers bij de vervreemders en of de werknemers dus op die manier hebben voldaan aan de voorwaarde voor een verlengde opzeggingstermijn. Tussen partijen is dus in geschil of het met § 6b van de anställningsskyddslag en de richtlijn overgang van ondernemingen in strijd is om het aantal dienstjaren bij de vervreemders niet mee te tellen.

[Or. 7]

30. Unionen heeft aangevoerd dat het in strijd met § 6b van de anställningsskyddslag en de richtlijn overgang van ondernemingen is om bij de toepassing van de bepaling van de schoonmaak- en bewakingsovereenkomst over de verlengde opzeggingstermijn het aantal dienstjaren van de overgenomen werknemers bij de vervreemders niet mee te tellen. Dat geldt volgens Unionen zelfs voor werknemers die op het tijdstip van de overgang minder dan tien dienstjaren bij de vervreemder hadden vervuld en nog geen 55 jaar oud waren, aangezien zowel de vervreemders als de verkrijger waren gebonden door collectieve overeenkomsten die gelijklopende bepalingen over de verlengde opzeggingstermijn bevatten. Unionen heeft betoogd dat een andersluidende voorwaarde in een overeenkomst de rechten zou beperken die de werknemers ontleen aan § 6b van de anställningsskyddslag en de richtlijn overgang van ondernemingen, aangezien zij dan slechter af zijn dan de niet bij een overgang betrokken werknemers.

31. Unionen heeft tevens gesteld dat het recht op de verlengde opzeggingstermijn bij de verkrijger een recht van financiële aard als bedoeld in de richtlijn overgang van ondernemingen is en dat, aangezien het aantal dienstjaren aan dat recht ten grondslag ligt, eveneens rekening moet worden gehouden met het aantal dienstjaren bij de vervreemder voor zover dat nodig is om een achteruitgang van de arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

32. Volgens de werkgevers-partijen is het daarentegen aanvaardbaar dat overgedragen werknemers na een overgang van activiteiten minder goed af zijn dan vóór de overgang. Zij hebben daarbij verwezen naar § 28, derde alinea, van de medbestämmandelag, op grond waarvan de verkrijger verplicht is om gedurende ten hoogste één jaar vanaf de overgang de arbeidsvoorwaarden toe te passen die

van kracht waren bij de vervreemder. De werkgevers-partijen hebben eveneens geopperd dat de werknemers bij de overgang geen recht hadden op de verlengde opzeggingstermijn als bedoeld in de schoonmaak- en bewakingsovereenkomst. Zij stellen zich op het standpunt dat de werknemers worden getroffen door een achteruitgang van de arbeidsvoorwaarden ten gevolge van de regels van de respectievelijke collectieve overeenkomsten en niet ten gevolge van de overgang van activiteiten als zodanig, en dat het aantal dienstjaren bij een vervreemder als zodanig geen recht vormt dat de verkrijger dient te eerbiedigen.

Beoordeling door de Arbetsdomstol

33. Voorwaarden voor de verlenging van de opzeggingstermijn vloeiden voort uit de collectieve overeenkomsten waardoor de vervreemdende werkgevers waren gebonden. De werknemers van de vervreemders die de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt en ten minste tien opeenvolgende dienstjaren hadden vervuld, zouden dus recht hebben gehad op een verlengde opzeggingstermijn als zij bij de respectievelijke vervreemders waren ontslagen wegens gebrek aan werk. De voorwaarde is naar Zweeds recht geen zogenaamd verworven recht. Wanneer de voorwaarde in de collectieve overeenkomst zou worden gewijzigd of niet langer zou gelden, zouden de werknemers van de vervreemders niet langer recht hebben op een verlengde opzeggingstermijn. Aangezien ISS bij de overgang reeds door een andere collectieve overeenkomst was gebonden, werden de collectieve overeenkomsten waardoor de vervreemders waren gebonden, niet toepasselijk bij de verkrijger op grond van § 28, eerste alinea, van de medbestämmandelag. Daarentegen waren de collectieve overeenkomsten waardoor de vervreemders waren gebonden, krachtens de derde alinea van **[Or. 8]** dezelfde paragraaf bij ISS van kracht gedurende het eerste jaar na de overgang. Op het tijdstip waarop de werknemers werden ontslagen, waren zij evenwel reeds meer dan een jaar bij ISS in dienst. ISS was bijgevolg bij de ontslagen niet langer verplicht de uit de vroegere collectieve overeenkomsten voortvloeiende voorwaarden toe te passen.

34. De Arbetsdomstol heeft in beslissing AD 2011 nr. 3 een uitlegging gegeven van een soortgelijke bepaling over de verlenging van de opzeggingstermijn in een andere collectieve overeenkomst die, zoals in casu, haar oorsprong vindt in de zogenaamde trygghetsöverenskommelse (zekerheidsovereenkomst) tussen de toenmalige Svenska Arbetsgivareförening (SAF, vereniging van Zweedse werkgevers) en de Privattjänstemannakartellen (PTK, organisatie van hoger personeel in de particuliere sector), die later werd vervangen door het zogenaamde omställningsavtal (aanpassingsovereenkomst). In die situatie was er geen collectieve overeenkomst bij de vervreemder met overeenkomstige bepalingen over de verlenging van de opzeggingstermijn. Bij de overgang bestond in de arbeidsverhouding tussen de werknemers en de vroegere werkgever bijgevolg geen recht op de verlengde opzeggingstermijn als bedoeld in de collectieve overeenkomst bij de verkrijger, die pas enige tijd na de overgang toepasselijk werd. De overgenomen werknemers hadden dus bij de vervreemder geen recht gehad op een verlengde opzeggingstermijn. De Arbetsdomstol kwam daarom tot

de slotsom dat de werknemers niet konden worden geacht enig recht dat zij bij de overgang hadden, te hebben verloren doordat de vennootschap slechts rekening hield met het aantal dienstjaren bij de verkrijger.

35. De situatie in het onderhavige geding verschilt van die in zaak AD 2011 nr. 3 doordat de in casu betrokken werknemers krachtens collectieve overeenkomsten bij de vervreemders na een bepaald aantal dienstjaren recht hadden op een verlengde opzeggingstermijn. Deze werknemers kunnen, anders dan de werknemers in zaak AD 2011 nr. 3, na de overgang van activiteiten slechter af zijn met betrekking tot de mogelijkheid van een verlengde opzeggingstermijn.

36. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in het arrest Collino, C-343/98, EU:C:2000:441, onderzocht of de verkrijger krachtens artikel 3, lid 1, [van de richtlijn overgang van ondernemingen] verplicht is om bij de berekening van de rechten van financiële aard die bij de verkrijger afhangen van het aantal dienstjaren van de werknemers, het totale aantal dienstjaren van de overgenomen werknemers in zijn eigen onderneming en die van de vervreemder in aanmerking te nemen. Het Hof oordeelde dat het aantal dienstjaren van de overgenomen werknemers bij de vroegere werkgever als zodanig geen recht vormt waarop die werknemers zich jegens hun nieuwe werkgever kunnen beroepen. Daarentegen, zo oordeelde het Hof voorts, ligt het aantal dienstjaren, ten grondslag aan bepaalde financiële rechten van de werknemers, en die rechten zullen door de verkrijger naargelang van het geval op dezelfde voet als bij de vervreemder moeten worden gehandhaafd. Het Hof overwoog daarna dat daaruit volgt dat de verkrijger verplicht is om bij de berekening van rechten van financiële aard zoals een vergoeding bij afloop van de arbeidsovereenkomst of loonsverhogingen alle dienstjaren die de overgenomen werknemers hebben vervuld, in aanmerking te nemen, voor zover die verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dat personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden. In het dictum stelt het Hof van Justitie van de Europese Unie vast dat artikel 3, lid 1, van de richtlijn overgang van ondernemingen aldus dient te worden uitgelegd dat de verkrijger verplicht is om bij de berekening van de rechten van **[Or. 9]** financiële aard die bij de verkrijger afhangen van het aantal dienstjaren van de werknemers, het totale aantal dienstjaren van het overgenomen personeel in zijn eigen onderneming en die van de vervreemder in aanmerking te nemen, voor zover die verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dat personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden. Voorts oordeelde het Hof van Justitie van de Europese Unie in het dictum dat de richtlijn niettemin niet eraan in de weg staat dat de verkrijger de op die arbeidsverhouding toepasselijke voorwaarden wijzigt, voor zover een dergelijke wijziging krachtens nationaal recht toelaatbaar is in andere gevallen dan de overgang van ondernemingen.

37. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in het arrest Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, onder meer het volgende overwogen. Wanneer een overgang in de zin van de richtlijn tot gevolg heeft dat op de overgedragen werknemers onmiddellijk de bij de verkrijger van kracht zijnde collectieve arbeidsovereenkomst toepasselijk wordt, en wanneer de in die overeenkomst neergelegde voorwaarden voor beloning onder meer zijn gekoppeld aan het aantal dienstjaren, staat artikel 3 van de richtlijn eraan in de weg dat de overgedragen werknemers een wezenlijke loonsverlaging ondergaan in vergelijking met hun situatie onmiddellijk voorafgaand aan de overgang doordat bij de bepaling van hun beginloon bij de verkrijger geen rekening wordt gehouden met hun aantal dienstjaren bij de vervreemder, dat kan worden gelijkgesteld met het aantal dienstjaren van die werknemers bij de verkrijger.

38. De Arbetsdomstol merkt op dat de overwegingen van het Hof van Justitie van de Europese Unie in het arrest Scattolon zagen op een situatie waarin de werknemer er onmiddellijk op het tijdstip van de overgang op achteruitgang en niet werd beschermd door enige overgangsregel.

39. In het onderhavige geding was de verkrijger gedurende één jaar na de overgang van de activiteit verplicht om de collectieve overeenkomst van de vervreemder toe te passen, en het geding betreft de omstandigheden nadat die periode is verstreken.

40. De richtlijn overgang van ondernemingen heeft onder meer tot doel de rechten van de werknemers te beschermen door het in geval van overname mogelijk te maken dat zij in dienst komen van de nieuwe werkgever onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als zij met de vervreemder waren overeengekomen. Zoals hierboven reeds is uiteengezet, heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie geoordeeld dat de verkrijger verplicht is om bij de berekening van rechten van financiële aard zoals een vergoeding bij afloop van de arbeidsovereenkomst of loonsverhogingen alle dienstjaren die de overgenomen werknemers hebben vervuld, in aanmerking te nemen, voor zover die verplichting voortvloeide uit de arbeidsverhouding van dat personeel met de vervreemder en overeenkomstig de in het kader van die arbeidsverhouding overeengekomen voorwaarden.

41. Volgens de Arbetsdomstol kan betwijfeld worden of een toepassing van de regel over de verlengde opzeggingstermijn in de bij ISS van kracht zijnde collectieve overeenkomst, op grond waarvan het aantal dienstjaren van de werknemers bij de vervreemder niet wordt meegeteld, verenigbaar is met het Unierecht wanneer de andere collectieve overeenkomst, die voor de werknemers gold bij de vervreemders, een soortgelijke regel over de verlenging van de opzeggingstermijn op basis van onder meer het aantal dienstjaren bevatte. Volgens de Arbetsdomstol is het antwoord op die vraag niet duidelijk.

[Or. 10]

42. Gelet op het voorgaande is er behoefte aan een prejudiciële beslissing over de vraag of het met de richtlijn overgang van ondernemingen verenigbaar is om, nadat sinds de overgang een jaar is verstreken, een bepaling van een collectieve overeenkomst toe te passen op grond waarvan, wanneer voor een verlengde opzeggingstermijn een bepaald aantal dienstjaren is vereist, dienstjaren bij de vervreemder niet hoeven te worden meegeteld, 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.

43. De Arbetsdomstol heeft, zoals eerder is vermeld, geoordeeld dat er in het licht van de in het geding gerezen Unierechtelijke vragen redenen zijn om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een prejudiciële beslissing.

Prejudiciële vraag

44. Gelet op de overwegingen in de hogergenoemde beslissing verzoekt de Arbetsdomstol om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag: „Is het met de richtlijn overgang van ondernemingen verenigbaar dat de verkrijger – nadat sinds de overgang van activiteiten 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 gelijkkluidende bepaling van de collectieve overeenkomst die bij de vervreemder van kracht was, er recht op hadden dat die dienstjaren werden meegeteld?”

[OMISSIS]