



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Werknemer trekt aan langste eind bij overgang

Beltzer, R.; Zwemmer, J.

Publication date

2010

Document Version

Final published version

Published in

Het Financieele Dagblad

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Beltzer, R., & Zwemmer, J. (2010). Werknemer trekt aan langste eind bij overgang. *Het Financieele Dagblad*, 9.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Werknemer trekt aan langste eind bij overgang

Ronald Beltzer en Johan Zwemmer

Albron-zaak laat zien dat binnen concern gedetacheerde arbeidsvoorwaarden behoudt bij verkoop of uitbesteding

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft op 21 oktober uitspraak gedaan in de Albron-zaak. Deze zaak was aangespannen door voormalige cateringwerknemers van Heineken tegen cateraar Albron, waaraan Heineken in 2005 haar cateringwerkzaamheden had uitbesteed. Bij die uitbesteding bood Albron de cateringwerknemers van Heineken een (ongunstigere) arbeidsovereenkomst aan; zij ontvingen van Heineken een vertrekpremie. De cateringwerknemers, vertegenwoordigd door FNV Bondgenoten, meenden dat hun arbeidsovereenkomsten krachtens overgang van onderneming waren overgegaan naar Albron en dat daarom hun oude, betere Heineken-arbidsvoorwaarden waren blijven gelden.

Albron stelde zich op het standpunt dat van overgang van onderneming geen sprake was, omdat de werknemers een arbeidscontract hadden met de personeels-bv van Heineken en niet met het concernonderdeel binnen Heineken dat de cateringwerkzaamheden verrichtte. Albron mocht daarom zelf bepalen wie het in dienst nam en tegen welke arbeidsvoorwaarden. Tot 21 oktober leek dit een juist standpunt: het was de in Nederland heersende leer dat de werknemer een arbeidscontract moet hebben bij de onderneming die wordt verkocht of uitbesteed.

Het Amsterdamse hof twijfelde en legde de zaak aan het Europese Hof voor. Dit oordeelde echter dat wanneer een concern ondernemingsactiviteiten uitbesteedt aan een derde, ook de werknemers die permanent werkzaam zijn bij deze activiteiten, maar een arbeidscontract hebben met een centrale werkgever in het concern - bijvoorbeeld een personeels-bv - met behoud van hun arbeidsvoorwaarden overgaan naar die derde.

De gevolgen van dit arrest zijn niet te onderschatten. Duidelijk is nu dat ook de intra-concern gedetacheerde werknemer met behoud van arbeidsvoorwaarden over-

gaat wanneer de ondernemingsactiviteit waarbij hij permanent werkzaam maar niet in dienst is, wordt overgedragen aan een derde. Goed nieuws voor de werknemer die deze bescherming wenst. Het zal slecht nieuws zijn voor werknemers die dachten niet mee over te hoeven gaan naar de nieuwe werkgever omdat ze toch niet in dienst waren bij het overgedragen concernonderdeel. In Nederland bestaat geen recht achter te blijven bij de oude werkgever.

Het is ook slecht nieuws voor potentiële gegadigden voor een overname. Die zullen er rekening mee moeten houden dat ze al het aan de onderneming verbonden personeel erbij krijgen - met behoud van alles wat dit personeel aan arbeidsvoorwaarden had.

De uitspraak roept nieuwe vragen op. Het Hof lijkt het mogelijk te maken dat een werknemer binnen een concern meerdere werkgevers heeft: een contractuele en een 'niet-contractuele'. Die laatste vorm kennen wij niet, maar voor de toepassing van overgang van onderneming moeten we die dus nu een plaats gaan geven. Juridisch is dit een lastige figuur (denk aan aansprakelijkheden).

Een ander punt is de vraag of de uitspraak gevolgen heeft voor al die uitbestedingen van de afgelopen jaren waarbij voorheen intra-concern gedetacheerde werknemers te maken kregen met slechtere arbeidsvoorwaarden.

Het Hof heeft geen beperking in tijd gesteld, hoewel daar wel om gevraagd was. Vorderingen uit de arbeidsovereenkomst verjaren na vijf jaren. Dat betekent dat deze uitspraak mogelijk gevolgen heeft voor alle werkgevers die in de afgelopen vijf jaren uitbesteede ondernemingsactiviteiten overnamen en daarbij minder gunstige arbeidsvoorwaarden overeenkwamen met de voorheen intra-concern gedetacheerde werknemers.

Deze werknemers kunnen met een beroep op deze uitspraak met terugwerkende kracht alsnog toepassing van hun oude, gunstigere arbeidsvoorwaarden vorderen. Dat kan voor deze werkgevers - net als voor Albron - nog tot aanzienlijke financiële consequenties leiden. Ten slotte is denkbaar dat de uitspraak eveneens ziet op andere vormen van permanente detachering, zoals payrolling. De payrollwerknemer wordt net als de intra-concern gedeta-

cheerde werknemer permanent tewerkgesteld bij één onderneming. Het enige verschil is dat de payrollonderneming anders dan de personeels-bv meestal - het kan wel - geen deel uitmaakt van hetzelfde concern als waartoe die ondernemingsactiviteit behoort. Het Hof heeft dit echter niet als zelfstandige voorwaarde geformuleerd.

De uitspraak zal de komende tijd de gemoederen binnen de overnamepraktijk en de praktijk van in- en outsourcing behoorlijk bezighouden.

Albron-arrest

Belangrijke zaak

Volgens de heersende leer in Nederland gaan bij overgang van onderneming werknemers mee over met behoud van hun arbeidsvoorwaarden als zij in dienst zijn van de onderneming die wordt verkocht of uitbested. Het Hof van Justitie van de EU heeft nu bepaald dat het behoud van arbeidsvoorwaarden ook geldt als werknemers binnen een concern gedetacheerd zijn.

R.M. Beltzer en J.P.H. Zwemmer zijn verbonden aan de Universiteit van Amsterdam.