



Overgang van onderneming en wijziging van de arbeidsvoorwaarden



HvJ 27 april 2017, nr. C-680/15 en nr. C-681/15 (Asklepios/ Felja en Graf)

Op basis van de Richtlijn 2001/23 en de CAO nr. 32bis worden de rechten en verplichtingen van de werknemers die op de dag van de overgang van een onderneming bestaan, gehandhaafd. Dit geldt ook voor de rechten en verplichtingen die voortvloeien uit cao's.

Als die cao's later wijzigen, is de overnemer echter niet verplicht de arbeidsvoorwaarden te wijzigen door een nieuwe, na de overgang gesloten cao, toe te passen, zo blijkt uit de rechtspraak van het Hof van Justitie.

Maar wat als de arbeidsovereenkomst die de overgegangene werknemers met de overdrager sloten, een zgn. dynamisch verwijzingsbeding bevat, volgens welk hun arbeidsverhouding niet alleen wordt beheerst door de op dat ogenblik bestaande cao's, maar ook door de cao's die in de toekomst de eerstgenoemde cao's zouden aanvullen, wijzigen of vervangen? Volgt uit de Richtlijn 2001/23 dat in dat geval de overnemer ook die na de overdracht gesloten nieuwe cao's moet naleven alsof hij zelf het dynamisch verwijzingsbeding met de werknemers was overeengekomen?

Ja, zegt het Hof van Justitie in het boven vermeldde arrest. Maar het voegt er een beperking aan toe.

De Richtlijn 2001/23 heeft niet louter tot doel de belangen van de werknemers te beschermen, maar beoogt ook een billijk evenwicht tussen die belangen en die van de overnemer. In het licht van de vrijheid van ondernemerschap moet worden aangenomen dat de overnemer zijn belangen doeltreffend moet kunnen doen gelden en met het oog op zijn toekomstige economische activiteit moet kunnen onderhandelen over de factoren die bepalend zijn voor de evolutie van de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemers.


Opdat de overnemer zou gebonden zijn door een dynamisch verwijzingsbeding dat de overgenomen werknemers overeenkwamen met de overdrager, moet de overnemer op grond van het nationale

recht de mogelijkheid hebben de op het ogenblik van de overgang geldende arbeidsvoorwaarden na de overgang consensueel of eenzijdig te wijzigen.

Naar Belgisch recht kan een overnemer die geen partij is bij een cao gesloten met die overdrager de op het ogenblik van de overgang geldende arbeidsvoorwaarden na de overgang niet consensueel of eenzijdig wijzigen, evenmin als hij een sectorale cao op een van die wijzen kan veranderen. Hij is dan ook niet gebonden door een dynamisch wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst van een overgegane werknemer.

Willy van Eeckhoutte.

Meer informatie over dit onderwerp is te vinden in het Sociaal Compendium 16-17, hét standaardwerk van het Belgisch arbeids- en socialezekerheidsrecht (www.sociaalcompendium.be)

Zie, voor een sociaaljuridische duiding van wat de media dagelijks brengen, ook:  [WikiSoc](#)