

Zitting 1979–1980

15 940

Aanpassing van de wetgeving aan de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen inzake het behoud van de rechten van werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan, van 14 februari 1977

Nr. 5

VOORLOPIG VERSLAG

Vastgesteld 18 april 1980

De vaste Commissie voor Justitie¹ belast met het voorbereidend onderzoek van dit ontwerp, brengt het navolgende verslag uit.

Algemeen

De leden van de V.V.D.-fractie betuigden hun instemming met dit wetsontwerp, dat een aanpassing beoogt van de wetgeving aan de Richtlijn van de Raad van Europa van 14 februari 1977. Terecht, zo stelden deze leden vervolgens, maakt de memorie van toelichting gewag ervan dat enerzijds de concentratie van ondernemingen beantwoordt aan de eisen van een moderne economie en deze ontwikkeling derhalve niet vermeden kan worden, doch dat daarnaast beschermende bepalingen op sociaal en juridisch gebied in het leven moeten worden geroepen, waardoor de eventuele negatieve sociale gevolgen van een fusie en concentratie kunnen worden vermeden, teniet gedaan, althans worden beperkt. Deze leden onderschreven dan ook dat in een dergelijke situatie het alleszins noodzakelijk is om de werknemersbelangen te beschermen, meer speciaal wat betreft het behoud van verworven rechten en voordelen bij fusie, concentratie en rationalisatie van ondernemingen, zoals op bladzijde 2, vierde alinea, van de memorie van toelichting omschreven. Minder begrip konden deze leden opbrengen voor het feit dat de Minister zich niet gehouden had aan de uiterste datum, als omschreven in artikel 8 van de richtlijn, namelijk 16 februari 1979. Men kan nu weliswaar de late indiening van het wetsontwerp betreuren doch de «motivering» van deze «treurnis» klinkt niet overtuigend, aldus deze leden. Immers, men kan toch niet volstaan met een opmerking dat het niet mogelijk is gebleken om binnen de gestelde termijn de voorbereiding van het wetsontwerp – de in de richtlijn bedoelde termijn niet had kunnen worden gerespecteerd.

Met betrekking tot de inhoud van de richtlijn wordt terecht opgemerkt dat de richtlijn twee onderwerpen beoogt te bestrijken en te regelen, nl. het behouden van de rechten van de werknemers en de bescherming van die werknemers tegen ontslag bij overgang van dat bedrijf alsmede de regeling van medezeggenschap van de werknemers bij de overgang van onderne-

¹ Samenstelling: Abma (SGP), Roethof (PvdA), ondervoorzitter, Haas-Berger (PvdA), Kappeyne van de Coppello (VVD), voorzitter, Stoffelen (PvdA), Van Dam (CDA), G. M. P. Cornelissen (CDA), Kosto (PvdA), Salomons (PvdA), Patijn (PvdA), Stermerdink (PvdA), Van den Broek (CDA), Evenhuis-van Essen (CDA), Lauxtermann (VVD), Wessel-Tuinstra (D'66), Dijkman (CDA), Faber (CDA), Beckers-de Bruijn (PPR), Nijpels (VVD), Korte-van Hemel (CDA), Tripels (VVD).

mingen, zij het dat deze medezeggenschap van de werknemers zich beperkt tot het betrekken van de vertegenwoordigers van de werknemers.

De leden van de V.V.D.-fractie betreurden het dan ook dat in de richtlijn zulks niet is voorzien en niet in het algemeen gesproken is van «de werknemers», hoe deze dan ook georganiseerd zijn en hoe zij zich in het algemeen en formeel wensen te vertegenwoordigen of «de facto» bij een dergelijke overgang zouden willen doen vertegenwoordigen. Op deze wijze wordt toch de mogelijkheid geschapen dat van die informatieplicht en overlegstructuur ten aanzien van de werknemers niet in alle gevallen veel terecht komt.

Een derde opmerking maakten de leden van de V.V.D.-fractie met betrekking tot het feit dat in artikel 1, sub 1, van de richtlijn gesproken wordt van overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan op een andere ondernemer ten gevolge van een overdracht krachtens overeenkomst of een fusie, terwijl de richtlijn verder niet meer over een fusie spreekt wanneer de richtlijn inhoudelijk structuur aan de problematiek geeft. Terecht wordt opgemerkt dat het Nederlandse burgerlijke c.q. handelsrecht geen formele mogelijkheden aan de werknemer bieden om van zijn nieuwe werkgever het behoud van de vroegerbestaande arbeidsverhouding te eisen. Niet altijd zal artikel 1639 K, lid 1, sub b, BW, een oplossing bieden aldus deze leden. Zij verwezen naar een uitspraak van de Kantonrechter te Amsterdam van 29 maart 1957, NJ 1957, nummer 427. Van belang in dezen achten zij ook een uitspraak van de rechtbank Amsterdam van 20 mei 1969, PG 1970, bladzijde 394, waarin, voor zover hier ter zake dienende wordt overwogen: «dat (gelet op de feiten) derhalve artikel 1639 K, lid 1, sub b, Burgerlijk Wetboek, toepasselijk is», ook al zouden in die nieuwe arbeidsovereenkomst andere werkuren zijn bepaald dan in de oude en al zou zij anders dan tevoren slechts plaatsvervangend werkzaam zijn; dat toch uit de memorie van toelichting op het ontwerp van wet, dat heeft geleid tot evenbedoelde bepaling, en met name ook uit de daar gegeven voorbeelden, allerm minst blijkt dat de wetgever bedoelde dat wijzigingen van betekenis in de arbeid zonder meer zouden meebrengen dat genoemde bepaling niet meer van toepassing zou kunnen zijn; dat deze toelichting onder andere spreekt van een «formeel nieuwe doch maatschappelijk gezien een zelfde dienstbetrekking» en verder onder andere stelt «gedacht is aan gevallen waarin een bedrijf wordt overgenomen....., zonder dat juridische overneming van de arbeidsovereenkomst aangetoond kan worden».

Overigens stelt de memorie van toelichting terecht dat deze wetsbepalingen 1639 K, eerste lid onder B, en artikel 1639 J, eerste lid, geen beginsel-scheppende werking hebben.

Waar in de praktijk, zeker bij de lagere rechters en ook in de rechtsliteratuur, zo besloten deze leden het algemene gedeelte, reeds opvattingen worden verdedigd, gebaseerd op de maatschappelijke werkelijkheid, die aanduiden dat een arbeidsovereenkomst zelden wordt gesloten met het oog op de persoon van de werkgever, doch als regel als het ware met betrekking tot het bedrijf van de werkgever, is dit wetsontwerp zeker een belangrijke en principiële vernieuwing in het Nederlandse arbeidsrecht, waardoor de bestaande arbeidsverhouding zoveel mogelijk wordt gerespecteerd en de rechten van de werknemers veilig worden gesteld.

Artikelen

Artikel 1639aa, eerste lid, onder a

De memorie van toelichting stelt dat, – om tot uitdrukking te brengen dat onder onderneming ook de non-profit-sector begrepen is – dit in de tekst van het voorgestelde artikel nadrukkelijk is opgenomen. De leden van de V.V.D.-fractie stelden de vraag of dit niet duidelijker tot uitdrukking zou moeten komen in de tekst en deze dan niet als volgt zou moeten luiden: «Voor de toepassing van deze afdeling worden:

a. onder onderneming tevens een dienst of instelling begrepen, alsmede een onderdeel van een dergelijke onderneming, dienst of instelling;».

Deze leden misten namelijk een expliciete aanduiding inzake een rechtshandeling ten aanzien van een onderdeel van een onderneming. De memorie van toelichting vermeldt terecht, zo merkten zij verder op, op blz. 5 dat, ook wanneer slechts een onderdeel van een onderneming overgedragen wordt, de rechten van de daar werkzame werknemers dienen te worden beschermd. Weliswaar spreekt lid b van het voorgestelde artikel 1639aa over overgang van een onderneming, waaronder mede wordt verstaan de overgang van een onderdeel van die onderneming, doch dan zou zulks naar de mening van deze leden ook nadrukkelijk in de wet nader tot uitdrukking moeten komen, zodat lid a dan uiteindelijk zou moeten luiden:

«a. onder ondernemingen, onder meer een dienst of instelling of een onderdeel van een dergelijke onderneming, dienst of instelling».

In lid b van artikel 1639aa wordt gesproken over wat onder overgang van een onderneming wordt verstaan en wordt dan gesteld dat overgang van een onderneming of onderdeel daarvan «ten gevolge» van die overeenkomst... enzovoorts. De leden van de V.V.D.-fractie kozen echter voor een andere redactie dan «ten gevolge van», namelijk «ingevolge», aangezien immers bedoeld is dat deze overgang op een overeenkomst is gebaseerd c.q. een overeenkomst daaraan ten gronde ligt. Zo zou men zelfs kunnen denken aan de redactie: «op grond van», aldus deze leden.

Artikel 1939aa, tweede lid

In deze bepaling wordt gesteld dat de afdeling niet van toepassing is met betrekking tot de bemanning van een zeeschip, zo stelden de leden van de V.V.D.-fractie. De memorie van toelichting is op dit punt niet duidelijk. Deze merkt nl. op blz. 5 in de laatste zinsnede van alinea 6 op: «de uitzondering omvat ook niet de onderneming (rederij) welke een zeeschip exploiteert». Zoals de redactie nu zou kunnen worden geïnterpreteerd, zou dit kunnen betekenen dat de rederij die een zeeschip exploiteert buiten de regeling valt; dit kan echter toch niet de bedoeling zijn; de leden van de V.V.D.-fractie meenden dat dienaangaande een duidelijker informatie zou moeten worden gegeven.

Artikel 1639bb

De leden van de V.V.D.-fractie wezen erop, dat in dit artikel wordt bepaald dat bij overgang van een onderneming de rechten en verplichtingen, welke op dat tijdstip voor de werkgever in de onderneming voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame arbeider van rechtswege overgaan op de verkrijger; deze leden achtten die redactie uiteraard juist, doch zij waren van mening, dat deze niet het oog heeft op de verplichtingen van de werknemers, die toch immers ook mee overgaan; zij vonden het wenselijk dat ook daaraan in de wet aandacht zou worden besteed. Zij dachten daarbij aan bij voorbeeld het concurrentiebeding en eventuele andere bedingen van secundaire aard, welke in de arbeidsverhouding c.q. contract bestaan en welke niet onder de wezenlijke elementen van een arbeidsovereenkomst kunnen worden gerekend.

Een andere vraag welke de leden van de V.V.D.-fractie in dit verband naar voren brachten was de vraag of artikel 1639bb van dwingende aard is. De memorie van toelichting spreekt in de laatste zinsnede van blz. 7 dat de hier gegeven regeling, welke bescherming beoogt te geven aan de werknemer, uiteraard van dwingende aard is.

Moet dit dan aldus geïnterpreteerd worden dat ook wanneer zowel de verkrijger alsook de werknemers in onderling overleg een andere regeling voor nemens zijn te sluiten, c.q. een andere overeenkomst sluiten, dat dit dan verboden is? Naar de opvatting van de hier aan het woord zijnde leden van de V.V.D.-fractie zou derhalve in de wet bij dit artikel een toevoeging moeten worden opgenomen «tenzij partijen anders overeenkomen», om aan deze contractsvrijheid gestalte in de wet te geven. Wel meenden zij dat de hoof-

delijke aansprakelijkheid van de werkgever binnen één jaar na de overgang van zodanig groot belang is dat partijen daarvan niet mogen kunnen afwijken.

Voorts vroegen deze leden welke de rechtsgevolgen zijn wanneer een onderdeel van een onderneming wordt verkocht en de werknemers c.q. werknemers in meerdere afdelingen – hetgeen toch pleegt voor te komen –, werkzaam zijn, althans wanneer niet duidelijk afgebakend is tot welke afdeling c.q. onderdeel van de onderneming de werknemer behoort c.q. waar hij werkzaam is. Dan zal toch met de betrokken werknemer c.q. werknemers overleg moeten worden gepleegd om vast te stellen of de werknemer al dan niet behoort c.q. werkzaam is in die afdeling c.q. dat onderdeel van de onderneming, dat wordt verkocht. De leden van de V.V.D.-fractie misten in het voorliggende wetsontwerp dienaangaande een duidelijke structuur.

Verder wezen deze leden erop, dat artikel 1639 bb van het Burgerlijk Wetboek en artikel 14a van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst kunnen samenlopen: de rechten uit de cao, alsook de specifieke afspraken werkgever/werknemer gaan over op de verkrijger. De Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst bepaalt een zekere tijd, gedurende welke de arbeidsvoorwaarden ingevolge die wet rechtskracht hebben, ervan uitgaande dat de verkrijger zelf partij is bij een collectieve arbeidsovereenkomst. Terecht wordt in de memorie van toelichting opgemerkt dat het niet wenselijk is dat in één onderneming gedurende een langere periode verschillende samenstellingen en arbeidsvoorwaarden voor verschillende werknemers geldende zijn. Naar de opvatting van de leden van de V.V.D.-fractie is het niet geheel duidelijk wanneer deze gebondenheid aan de collectieve arbeidsovereenkomst eindigt voor een verkrijger, die zelf geen partij is bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. Het leek deze leden niet gewenst dat in die gevallen wel verschillende arbeidsvoorwaarden voor verschillende werknemers gehanteerd moeten blijven. Tevens zou in de wet moeten worden bepaald dat in dat geval een beperking van de garantie van de oud-werkgever gedurende één jaar blijft bestaan, temeer omdat de richtlijn deze mogelijkheid biedt. De memorie van toelichting merkt ten aanzien van dit punt – op blz. 13 – op dat geen gebruik is gemaakt van deze optie omdat, aldus de memorie van toelichting, cao's welke voor langer dan één jaar worden afgesloten, zeldzaam zouden zijn. In dat verband wezen deze leden er op dat er wel degelijk cao's zijn die langer dan één jaar lopen en dat bovendien van de zijde van de vakbeweging wordt aangedrongen op het afsluiten van meerjarige cao's.

Artikel 1639dd

De leden van de V.V.D.-fractie vroegen zich af, wat in de laatste zinsnede bedoeld wordt met «werkgever». Is dit de verkrijger? Naar de opvatting van deze leden moest inderdaad met «werkgever», als in de laatste zinsnede van dit artikel omschreven, de verkrijger bedoeld zijn, omdat er in dat geval toch sprake is van een plaatsgevonden hebbende overgang van de onderneming, ten gevolge waarvan een wijziging in de omstandigheden ten nadele van de werknemer is ontstaan. Ten slotte stelden zij in dit verband de vraag of, indien zich een situatie als in artikel 1639dd omschreven voordoet, en de werknemer daarop een beroep doet, en de kantonrechter uit dien hoofde een schadeloosstelling toewijst, zulks dan ook niet tot gevolg heeft dat de oude werkgever ex artikel 1639bb hoofdelijk voor die daaruit voortvloeiende verplichting aansprakelijk is.

De voorzitter van de commissie,
Kappeyne van de Coppello

De griffier van de commissie,
Kerkhofs