

LEGAL UPDATE

Overgang van onderneming en CAO: een dynamisch leerstuk

Datum: 24 juli 2024

De werkgever die door overgang van onderneming werknemers in dienst krijgt, moet goed opletten wanneer op deze werknemers een CAO van toepassing is verklaard. Ook als de nieuwe werkgever niets met die CAO van doen heeft, bestaat de mogelijkheid dat de verkrijger niet alleen de bestaande CAO moet toepassen, maar ook de toekomstige versies daarvan. Dat is bijvoorbeeld relevant voor een loonsverhoging die in een opvolgende CAO wordt overeengekomen. Moet je die als verkrijgende partij dan ook toekennen?

De Hoge Raad heeft die vraag nu bevestigend beantwoord in het arrest van 12 juli 2024 ([ECLI:NL:HR:2024:1068](#)).

Feiten

Werkgever Mol Logistics heeft activiteiten overgedragen aan IDL. Dit leverde een overgang van onderneming op waardoor de betrokken werknemers vanzelf bij IDL in dienst zijn getreden. In uitgangspunt behouden zij daarbij dan hun arbeidsvoorwaarden. In de arbeidsovereenkomsten stond dat de CAO Beroepsgoederenvervoer van toepassing is, zoals deze van tijd zal gelden (een zogenaamd “*dynamisch incorporatiebeding*”). Met dit beding was – zoals gebruikelijk – dus niet alleen de bestaande CAO, maar ook alle toekomstige versies van de CAO van toepassing verklaard.

Het dynamisch incorporatiebeding en overgang van onderneming

Al langere tijd was het onduidelijk hoe met zo'n dynamisch incorporatiebeding moet worden omgegaan na een overgang van onderneming. Wordt de situatie dan “as is” bevroren, of moet de nieuwe werkgever ook alle toekomstige versies van de CAO toepassen, terwijl die CAO's worden afgesloten door partijen waarop de nieuwe werkgever helemaal geen invloed heeft?

In het Asklepios arrest besliste het Hof van Justitie al in 2017 dat ook alle toekomstige versies van de CAO moeten worden toegepast *als de nationale wetgeving maar voorziet in voldoende mogelijkheden om tot eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden te komen*. Omdat het wijzigen van arbeidsvoorwaarden in Nederland niet eenvoudig is, was onduidelijk hoe hiermee in Nederland moest worden omgegaan.

De Hoge Raad heeft nu beslist dat het Nederlands recht inderdaad voldoende mogelijkheden geeft om de arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen. Ook voor Nederland is nu dus duidelijk geworden dat een dynamisch incorporatiebeding er na overgang van onderneming toe leidt dat de overgekomen werknemers niet alleen recht hebben op hun bestaande CAO, maar ook op toekomstige versies daarvan.

Voor de werkgeverspraktijk maakt dit het er niet eenvoudiger op.

Anderzijds: de Hoge Raad bevestigt in ditzelfde arrest nog eens dat een wijziging van arbeidsvoorwaarden *weliswaar niet wegens maar wel na de overgang van onderneming mogelijk is*, bijvoorbeeld met wederzijdse instemming, of eenzijdig door gebruikmaking van de daarvoor al bestaande wijzigingsmogelijkheden. Uit bestaande rechtspraak weten we echter dat aan een eenzijdige wijziging strenge eisen worden gesteld.

Heeft u vragen over dit onderwerp? Neem dan gerust contact op met één van onze specialisten van het team Arbeid & Pensioen.

Dit is een Legal Update van Pieter Mantel.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl