

Pyrrusoverwinning voor werknemers Heineken

Met name bij grote ondernemingen is het gebruikelijk dat het personeel in aparte personeels-bv's wordt ondergebracht. Hierdoor was de afgelopen jaren niet op voorhand duidelijk of werknemers hun (financiële) rechten behielden in geval van outsourcing van de bv waarvoor de werkzaamheden werden verricht. Sinds 1977 kent de Europese Unie een richtlijn waarbij werknemers worden beschermd bij outsourcing. Uitgangspunt is dat mensen automatisch hun werk 'volgen' (en dus in dienst treden van de outsourcer), en bovendien hun salaris en pensioenrechten *behouden*, ook als hun nieuwe werkgever zelf een lager salaris- of pensioenhuis kent. Over dit laatste wordt met enige regelmaat geprocedeerd.

Recent heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan over de vraag of het personeel van een personeels-bv beschermd wordt bij outsourcing. De onderliggende juridische vraag is wie in dat geval als werkgever moet worden aangemerkt in de zin van de Wet overgang onderneming. Dit was het onderwerp van een acht jaar durende strijd tussen Heineken en FNV. De Hoge Raad deed op 5 april 2013 uitspraak in dit langlopende conflict. Het kantinepersoneel van Heineken was formeel in dienst van de personeelsvennootschap Heineken Nederlands Beheer (HNB), die het personeel verhuurde aan Heineken Nederland, alwaar het personeel werkte. Albron, de cateraar aan wie het personeel werd overgedragen, stelde zich op het standpunt dat er geen sprake was van bescherming onder de Wet overgang ondernemingen, omdat het personeel niet werkzaam was bij de vennootschap waarvan de onderneming werd overgedragen. Gevolg hiervan was dat de kantinemedewerkers (de helft) minder salaris kregen.

De Hoge Raad oordeelde dat Heineken Nederland in de praktijk fungeerde als werkgever van het kantinepersoneel, ook al was dit formeel in dienst van HNB. Met andere woorden, de Hoge Raad prikte door de constructie heen en oordeelde dat Heineken Nederland in het licht van de Wet overgang ondernemingen had te gelden als werkgever. Hierdoor mocht Albron het personeel niet onder haar eigen voorwaarden overnemen, maar was zij verplicht de salarissen van de werknemers te respecteren.

Deze uitspraak kwam voor de meeste kantinemedewerkers van Heineken als een pyrrusoverwinning. Inmiddels waren reeds 40 kantinemedewerkers vertrokken, omdat zij in financiële problemen waren gekomen door de halvering van het salaris. 23 andere werknemers hadden zich door Heineken laten afkopen. Slechts 8 werknemers hielden de juridische strijd tot het bittere einde vol. Conclusie: de Wet overgang ondernemingen, die is geschreven ter bescherming van werknemers bij onder meer outsourcingdeals, wordt door de rechter ruim uitgelegd ten faveure van de werknemers. Het is dan ook zaak bij het sluiten van een outsourcingcontract de concernrelaties en de eventuele salaris-, pensioen- en arbeidsvoorwaardenverschillen tussen concern en outsourcer goed in kaart te brengen en over de verdeling van de kosten die hieruit voortvloeien op voorhand goede afspraken te maken.



ANJA DEKHUIJZEN houdt zich als vooraanstaand advocaat bij Whitebridge bezig met IT- en outsourcing. Ze adviseert in die hoedanigheid cliënten over vraagstukken rondom outsourcing, IT-contracten, IT-disputen, telecommunicatie, e-commerce en privacy.