



## CAO 32bis: *Schipper, mag of moet ik overvaren?*

CAO 32bis vormt de omzetting van de Europese Richtlijn 2001/23/EG. Ze regelt de rechten van de werknemers die geconfronteerd worden met een wijziging van werkgever als gevolg van een conventionele overdracht van (een deel van een) onderneming. Om het personeel te beschermen is voorzien dat alle lopende arbeidsovereenkomsten principieel naar de overnemer worden overgedragen. Maar wat met een werknemer die het niet ziet zitten om voor die overnemer te werken? Moet hij overgaan naar de overnemer of kan hij daaraan ontsnappen?

Artikel 7 van CAO 32bis bepaalt dat de rechten en verplichtingen van de overdragende werkgever in verband met de bestaande arbeidsovereenkomsten door de overdracht op de overnemer overgaan. Uit de rechtspraak van het Hof van Justitie blijkt dat deze principiële overdracht van de bestaande arbeidsovereenkomsten van overdrager naar overnemer geen regel van openbare orde is, maar enkel van dwingend recht. Anders gezegd: deze regel geldt enkel ter bescherming van de werknemer zodat die ervoor kan kiezen zich niet op deze bescherming te beroepen. Concreet is het dus mogelijk dat een werknemer na de (gedeeltelijke) overgang van de onderneming met de overdrager overeenkomt dat hij bij deze onderneming in dienst blijft en niet overgaat naar de overnemer.

Een andere vraag is wat er gebeurt als de werknemer een passieve houding aanneemt en niet expliciet weigert om voor de overnemer te werken, maar dit impliciet wel laat blijken door bijvoorbeeld niet op te dagen op het werk. In dat geval is het belangrijk om als overnemer de betrokken werknemer in gebreke te stellen zodat die zich alsnog op het werk aanbiedt. Doet de werknemer dat niet, dan is er sprake van impliciet ontslag door de werknemer en maakt de overnemer aanspraak op een opzeggingsvergoeding ten laste van de werknemer.

Goede afspraken maken dus goede vrienden. Als u betrokken bent bij de overdracht van een onderneming, hetzij als werknemer, hetzij als werkgever, houd dan in het achterhoofd dat het personeel van de overdrager niet verplicht is bij de overnemer in dienst te treden. Er kunnen heel wat discussies vermeden worden door hierover tijdig afspraken te maken.

