

periode zullen we dan ook kunnen vaststellen of en in welke mate de vooropgestelde harmonisatie van herstructureringsstelsels, kwijtschelding, beroepsverboden en efficiëntiemaatregelen over de lidstaten heen tot stand zal komen.

Rechtspraak/Jurisprudence

Hof van Justitie 16 mei 2019

Zaak: C-509/17

INSOLVENTIEPROCEDURE

Gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijke gezag – Gevolgen voor de werknemers

PROCÉDURE D'INSOLVABILITÉ

Réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice – Conséquences pour les employés

Op 16 mei 2019 heeft het Hof van Justitie zijn oordeel geveld in de zaak *Plessers*. De feiten in dit arrest betroffen de overdracht onder gerechtelijk gezag (GROG) van een deel van de ondernemingsactiviteit en activa van NV Echo aan NV Prefaco. Onderdeel van deze overname was de overdracht van een deel van de werknemers van Echo.

Mevrouw Plessers was één van de werknemers van Echo, maar werd niet overgenomen door Prefaco. Mevrouw Plessers ging niet akkoord met deze gang van zaken en stelde een vordering in ten aanzien van Prefaco om alsnog overgenomen te worden. Deze vordering werd afgewezen in eerste aanleg, waarna mevrouw Plessers een beroepsprocedure inleidde. Het hof van beroep heeft de behandeling van deze zaak geschorst om een prejudiciële vraag te stellen aan het Hof van Justitie.

In zijn arrest heeft het Hof de prejudiciële vraag als volgt geformuleerd:

“Moet richtlijn nr. 2001/23, met name de artikelen 3 tot en met 5 ervan, aldus worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling als de in het hoofdgeding aan de orde zijnde regeling, die in geval van overdracht van een onderneming in het kader van een procedure van gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag, welke procedure wordt gevoerd met het oog op het behoud van het geheel of een gedeelte van de vervreemder of van zijn activiteiten, bepaalt dat de verkrijger het recht heeft om te kiezen welke werknemers hij wil overnemen?”

Richtlijn nr. 2001/23 reguleert de rechten van werknemers bij de overname van ondernemingen. Artikelen 3 en 4 van deze richtlijn bepalen globaal genomen dat de rechten van de werknemers overgaan op de overnemer van een onderneming. Echter, deze bepalingen zijn niet van toepassing indien aan de drie voorwaarden in artikel 5 van richtlijn nr. 2001/23 is voldaan: de ver-

vreemder is verwickeld in een faillissementsprocedure of in een soortgelijke procedure (1) met het oog op de liquidatie van het vermogen van de vervreemder (2) onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie (3).

In zijn beoordeling stelt het Hof dat de GROG niet gelijk kan worden gesteld met een faillissementsprocedure, noch een soortgelijke procedure (ro. 42-43). Met betrekking tot de tweede voorwaarde oordeelt het Hof dat de GROG niet wordt ingesteld met het oog op liquidatie, maar daarentegen wordt gebruikt met als doelstelling het behoud van het geheel of een deel van de activiteiten van de schuldenaar (ro. 44-45). Ten slotte oordeelt het Hof dat de taak van de gerechtsmandataris binnen de GROG beperkter is dan deze van de mandataris in een faillissementsprocedure en bijgevolg de GROG niet plaatsvindt onder toezicht van een bevoegde overheidsinstantie (ro. 47.). Bijgevolg voldoet de GROG niet aan de voorwaarden van artikel 5 richtlijn nr. 2001/23 en zijn de artikelen 3 en 4 richtlijn nr. 2001/23 van toepassing.

Hof van Justitie 16 mei 2019

Zaak: C-509/17

INSOLVENTIEPROCEDURE

Gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijke gezag – Gevolgen voor de werknemers

PROCÉDURE D'INSOLVABILITÉ

Réorganisation judiciaire par transfert sous autorité de justice – Conséquences pour les employés

In een eerdere blogpost stellen we vast dat het Hof van oordeel is dat de gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag (GROG) niet valt onder de uitzondering van artikel 5 van richtlijn nr. 2001/23 en de artikelen 3 en 4 van de richtlijn nr. 2001/23 wel van toepassing zijn. Bijgevolg rijst de vraag of de artikelen 3 en 4 van de richtlijn nr. 2001/23 zich verzetten tegen het keuzerecht van de verkrijger tijdens de GROG.

Op dit ogenblik heeft de verkrijger op basis van artikel XX.86, § 3 WER het recht om zelf te kiezen welke werknemers hij overneemt. Echter, richtlijn nr. 2001/23 beoogt zo veel mogelijk een ongewijzigde voortzetting van de arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met de verkrijger te verzekeren, teneinde te voorkomen dat de betrokken werknemers uitsluitend ten gevolge van deze overgang in een minder gunstige positie komen te verkeren (ro. 52). Bijgevolg stelt artikel 3, 1. van de richtlijn nr. 2001/23 dat de rechten en verplichtingen van de vervreemder ten aanzien van zijn werknemers overgaan op de verkrijger. Artikel 4, lid 1. richtlijn nr. 2001/23 op zijn beurt stelt dat de overgang van een onderneming op zichzelf voor de vervreemder of de verkrijger geen reden tot ontslag zijn. Deze bepaling vormt evenwel geen beletsel voor ontslagen om economische, technische of orga-

nisatorische redenen die wijzigingen voor de werkgelegenheid met zich brengen (ro. 53).

In casu stelt het Hof vast dat artikel XX.86, § 3 WER het tegenovergestelde doet van wat artikel 4, lid 1. richtlijn nr. 2001/23 beoogt. Binnen de GROG mag de verkrijger kiezen welke werknemers hij overneemt op basis van technische, economische en organisatorische redenen zonder dat er sprake is van verboden differentiatie. Daarentegen, voor de werknemers die worden ontslagen dient de verkrijger deze keuze niet te verantwoorden op basis van economische, technische of organisatorische redenen.

Het Hof is van oordeel dat het feit dat er geen economische, technische of organisatorische redenen zijn die de overname van bepaalde werknemers gebieden, de verkrijger niet ontslaat van zijn verplichting om de weigering tot overname of het ontslag van deze werknemers te verantwoorden op basis van economische, technische of organisatorische redenen (ro. 58). Het feit dat artikel XX.86, § 3 WER toelaat dat de verkrijger de overname van werknemers kan weigeren zonder enige technische, economische of organisatorische redenen levert volgens het Hof een ernstig gevaar op voor de naleving van het hoofddoel van richtlijn nr. 2001/23, namelijk de bescherming van de werknemers tegen een ongerechtvaardigd ontslag in geval van overgang van een onderneming (ro. 59).

Bijgevolg oordeelt het Hof dat richtlijn nr. 2001/23, met name de artikelen 3 tot en met 5, aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale wettelijke regeling, die in geval van overdracht van een onderneming in het kader van een procedure van gerechtelijke reorganisatie door overdracht onder gerechtelijk gezag, welke procedure wordt gevoerd met het oog op het behoud van het geheel of een gedeelte van de vervreemder of van zijn activiteiten, bepaalt dat de verkrijger het recht heeft om te kiezen welke werknemers hij wil overnemen.

7. VERZEKERINGEN / ASSURANCES

*Tine Meurs*⁹

Wetgeving/Législation

Gedragscode inducements voor levens- en niet-levensverzekeringen gepubliceerd

VERZEKERINGEN

Gedragscode inducements – Verzekeringsdistributie
ASSURANCES

Distribution d'assurance – Code de conduite incitations

⁹ Advocaat te Brussel.

Het koninklijk besluit tot goedkeuring van de gedragscode voor inducements voor levens- en niet-levensverzekeringen werd in het *Belgisch Staatsblad* gepubliceerd op 21 juni 2019.

Het koninklijk besluit van 17 juni 2019 keurt de “Gedragscode voor inducements voor levens- en niet-levensverzekeringen” goed. Deze gedragscode is tot stand gekomen in onderling overleg tussen de beroepsverenigingen van de verzekeringssector (m.n. Assuralia, FVF, FEPRABEL, BVVM-UPCA en BZB-Fedafin) en houdt tevens rekening met de opmerkingen en bedenkingen van toezichthouder FSMA.

Artikel 287 van de wet van 4 april betreffende verzekeringen (W.Verz.) heeft de beroepsverenigingen ermee belast om, binnen de 6 maanden na de bekendmaking van de wet die dit artikel heeft ingevoerd, in onderling overleg een gedragscode uit te werken. Artikel 287 W.Verz. werd ingevoerd door de IDD-wet, d.i. de wet van 6 december 2018 tot omzetting van richtlijn (EU) nr. 2016/97 van het Europees Parlement en de Raad van 20 januari 2016 betreffende verzekeringsdistributie (BS 18 december 2018). De gedragscode dient minstens het volgende te bepalen:

- criteria om te beoordelen of ondernemingen die inducements ontvangen, voldoen aan de verplichting om op eerlijke, billijke en professionele wijze te handelen in het belang van de klant; en
- een niet-exhaustieve lijst van inducements die verboden zijn omdat zij afbreuk doen aan de kwaliteit van de aan de klant verleende dienst.

De gedragscode die op 21 juni 2019 gepubliceerd is, bestaat uit drie titels. De eerste titel (“Algemeen”) herhaalt de basisprincipes die altijd gerespecteerd moeten worden:

- principes inzake belangenconflicten: het belang van de klant staat centraal. Het is niet toegelaten om een product zodanig te vergoeden dat de tussenpersoon ertoe kan aangezet worden om dat product te verkopen in plaats van het product dat het best tegemoet komt aan de verlangens en behoeften van de klant;
- principe van proportionaliteit: de vergoedingen moeten redelijk zijn gelet op de dienstverlening waarvoor ze worden betaald.

De tweede titel omvat “Specifieke regels voor niet-moneitaire vergoedingen”, en stelt enerzijds vereisten vast voor de organisatie en inhoud van opleidingsseminaries, en bepaalt anderzijds specifieke regels inzake de toelaatbaarheid van events van bijvoorbeeld sportieve, culturele, muzikale of gastronomische aard.

De derde en laatste titel voorziet een lijst van verboden praktijken (“Negatieve lijst”). Deze lijst is, zoals vermeld, niet-exhaustief. Verboden praktijken zijn: