

RECHTSPRAAK

Nadat door de moederverenootschap was besloten tot beëindiging van de activiteiten van Fujitsu Siemens Computers Finland (hierna: werkgever), heeft werkgever 450 van 490 werknemers ontslagen. Werknemers vorderen op grond van de Samenwerkingwet (vergelijkbaar met de WMCO) schadevergoeding wegens schending van de in deze wet opgenomen “tijdige raadpleging” van vertegenwoordigers van de werknemers. Op grond van deze wet hebben werknemers recht op maximaal 20 maandlonen indien sprake is van opzettelijke schending of grove nalatigheid van deze verplichting. Volgens werknemers was de sluiting van de afdeling in Finland door de moederverenootschap reeds (definitief) besloten, voordat de raadplegingsprocedure tussen werknemers en werkgever had plaatsgevonden/was afgerond. De verwijzende rechter wenst te vernemen op welke tijdstip raadpleging moet plaatsvinden. In het bijzonder vraagt de verwijzende rechter zich af hoe de verhouding is tussen moeder- en dochterverenootschap ten opzichte van de raadplegingsprocedure.

Het A-G concludeert als volgt. Hij stelt allereerst het volgende voorop. Artikel 2 lid 1 Rl. bepaalt uitdrukkelijk dat enkel de werkgever verplicht is de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen. Ingevolge artikel 2 lid 3 eerste alinea Rl. is uitsluitend de werkgever verantwoordelijk voor de verstrekking van alle nuttige gegevens aan de vertegenwoordigers van de werknemers. Volgens artikel 2 lid 3 tweede alinea is de werkgever verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van de in de eerste alinea genoemde, schriftelijk meegedeelde gegevens. Artikel 2 lid 4 Rl. 98/59 voorziet niet in enige verplichting voor de moederverenootschap. Dit artikel geeft uitsluitend aan dat de in richtlijn 98/59 bedoelde informatie- en raadplegingsverplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen. De tweede alinea van deze bepaling legt de verantwoordelijkheid van de werkgever voor beslissingen van de moederverenootschap vast, ook ingeval hij van die beslissingen niet op de hoogte was. Ofschoon dit artikel 2 lid 4 tweede alinea niet uitdrukkelijk voorziet in een verplichting voor de moederverenootschap tot voorlichting, raadpleging en kennisgeving, laat dit echter onverlet dat ingeval de moederverenootschap de beslissing neemt die tot collectief ontslag leidt, zij aan de betrokken werkgever waarover zij zeggenschap uitoefent, de nodige informatie moet verstrekken, opdat deze alle in Rl. 98/59 bedoelde verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving naar behoren kan vervullen. Deze verplichting van de moederverenootschap om noodzakelijke gegevens te verschaffen, geldt dus uitsluitend in de verhouding werkgever-moederverenootschap. Zij heeft geen betrekking op de eigenlijke raadplegingsverplichting.

Vervolgens is de vraag aan de order wanneer de raadplegingsverplichting ontstaat. De A-G

concludeert als volgt. Artikel 2 lid 1 Rl. 98/59 moet aldus worden uitgelegd dat noch de situatie waarin de werkgever maatregelen treft die collectief ontslag noodzakelijk maken, noch die waarin de werkgever het plan heeft maatregelen vast te stellen waarvan te verwachten valt dat zij tot collectief ontslag zullen nopen, kan vallen onder de uitdrukking “overweegt tot collectief ontslag over te gaan”. Deze uitdrukking moet aldus worden verstaan dat zij verwijst naar het tijdstip waarop kan worden vastgesteld dat er sprake is van een intentie van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan, althans dat hij reeds de mogelijkheid voorziet hiertoe na de geplande maatregelen over te gaan. Het tijdstip om met de raadpleging te beginnen is echter niet afhankelijk van het tijdstip waarop de werkgever in staat is gegevens te verstrekken. Ten aanzien van een concern ontstaat de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers wanneer hetzij de werkgever, hetzij de onderneming die zeggenschap over deze werkgever uitoefent (moederverenootschap), collectief ontslag plant of voorziet. Ingeval de moederverenootschap het ontslag voorziet, ontstaat de raadplegingsverplichting pas wanneer zij heeft bepaald heeft op welke dochteronderneming het ontslag betrekking zal hebben. Ten aanzien van de vraag of de raadplegingsprocedure bij de werkgever moet zijn afgerond, voordat mag worden overgegaan tot besluit tot collectief ontslag door de moederverenootschap wordt door de A-G bevestigend beantwoord. De economische of strategische beslissing van de moederverenootschap die waarschijnlijk, maar nog niet zeker en definitief, aanleiding zal geven tot collectief ontslag in de dochteronderneming, kan voor de vaststelling van het tijdstip van afsluiting van de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers niet bepalend zijn.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 22-04-2009

ECLI: ECLI:EU:C:2009:241

Zaaknummer:

Wetsartikelen: 2 Richtlijn 98/59