

RECHTSPRAAK

Claes c.s./Landsbanki Luxembourg SA

Informatie- en consultatieplicht bij collectief ontslag geldt ook bij gerechtelijke ontbinding en/of liquidatie van de vennootschap. Tot en met de definitieve uitdoving van de rechtspersoonlijkheid van een onderneming moeten deze verplichtingen worden nageleefd door de bestuurders, dan wel de liquidateur

Landsbanki is een te Luxemburg gevestigde kredietinstelling. Bij vonnis van 12 december 2008 heeft het Tribunal d'arrondissement te Luxemburg, van oordeel dat de situatie van Landsbanki niet kon worden verbeterd en dat zij niet in staat was haar verplichtingen na te komen, haar ontbinding gelast. Tevens heeft zij de liquidatie van Landsbanki uitgesproken en twee liquidateurs aangesteld. Bij brief van 15 december 2008 hebben bedoelde liquidateurs de werknemers van Landsbanki op de hoogte gebracht van de ontbinding en de liquidatie van de bank en hun meegedeeld dat hun arbeidsovereenkomsten waren beëindigd overeenkomstig artikel L. 125-1 van de Luxemburgse Code du travail. Bij verzoekschrift van 24 december 2008 hebben verzoekers in het hoofdgeding de president van het Tribunal du travail verzocht vast te stellen dat hun ontslag, gelet op hun hoedanigheid van respectievelijk personeelsvertegenwoordigers en van zwangere vrouw, nietig was. Zij hebben hun onmiddellijke wederindiensttreding gevraagd. De vorderingen zijn afgewezen. De centrale vraag is of in casu de informatie- en consultatieverplichtingen voortvloeiende uit de richtlijn collectief ontslag van toepassing zijn.

Het Hof van Justitie oordeelt als volgt. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of de artikelen 1 tot en met 3 van Richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat zij van toepassing zijn op een beëindiging van de werkzaamheden van een werkgever-kredietinstelling naar aanleiding van een rechterlijke beslissing waarbij haar ontbinding en liquidatie worden gelast wegens insolventie, zelfs indien het nationaal recht bij een dergelijke beëindiging voorziet in de beëindiging met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers. Het Hof heeft geoordeeld dat, sinds de wijziging van Richtlijn 75/129, de werkgever bij collectieve ontslagen ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid, zelfs indien deze beëindiging voortvloeide uit een rechterlijke beslissing, de werknemers steeds dient te informeren en te raadplegen (zie in die zin arrest van 7 september 2006, Agorastoudis e.a., C-187/05 tot C-190/05, Jurispr. blz. I-7775, punt 33). De regels inzake collectief ontslag zijn derhalve ook in de onderhavige situatie van toepassing. Anders dan Landsbanki stelt, wordt aan deze vaststelling niet afgedaan door het arrest Rodríguez Mayor e.a., en evenmin door de bijzonderheden van de zaak in het

hoofdgeding. Ten eerste was in de zaak die aanleiding heeft gegeven tot het arrest Rodríguez Mayor e.a., de vraag aan de orde of Richtlijn 98/59 zich ertegen verzet dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van verschillende werknemers wegens het overlijden van de natuurlijke persoon die hun werkgever was, niet als een collectief ontslag wordt beschouwd wanneer de onderneming aan geen enkele erfgenaam wordt overgedragen. Vastgesteld moet evenwel worden dat er een aanzienlijk verschil is tussen de situatie die wordt gekenmerkt door het overlijden van de werkgever-natuurlijke persoon, wiens onderneming niet wordt overgedragen, en de situatie als die in het hoofdgeding, waarin de werkgever een rechtspersoon is waarvan de ontbinding en de liquidatie bij rechterlijke beslissing werden gelast. In dit laatste geval heeft de werkgever, zolang hij zijn rechtspersoonlijkheid behoudt, immers steeds de mogelijkheid om, enerzijds, de in de artikelen 2 en 3 van Richtlijn 98/59 bedoelde handelingen te stellen en, anderzijds, om collectieve ontslagen uit te voeren. Ten tweede, wat de bijzonderheden van de zaak in het hoofdgeding betreft, voert Landsbanki ten onrechte aan dat de ontbinding en de liquidatie van de kredietinstelling en de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten waarin het nationale recht voorziet, gelijktijdig plaatsvonden, zodat het voor haar materieel onmogelijk was de verplichtingen inzake de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers na te leven. Dienaangaande zij vastgesteld dat een rechtssituatie die louter uit de toepassing van bepalingen van nationaal recht voortvloeit, niet de uitlegging van een wettelijke regeling van de Unie kan bepalen. Op de eerste vraag dient dus te worden geantwoord dat de artikelen 1 tot en met 3 van Richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat zij van toepassing zijn op de beëindiging van de werkzaamheden van een werkgever-onderneming naar aanleiding van een rechterlijke beslissing waarbij de ontbinding en de liquidatie ervan worden gelast wegens insolventie, zelfs indien het nationale recht bij een dergelijke beëindiging voorziet in de beëindiging met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers.

Op de tweede vraag dient dus te worden geantwoord dat, tot en met het definitieve uitdoven van de rechtspersoonlijkheid van een eenheid waarvan de ontbinding en de liquidatie werden gelast, de uit de artikelen 2 en 3 van Richtlijn 98/59 voortvloeiende verplichtingen moeten worden nageleefd. De ingevolge deze artikelen op de werkgever rustende verplichtingen moeten worden nageleefd door de directie van de betrokken eenheid, indien deze aanblijft, zelfs met beperkte beheersbevoegdheden, of door de liquidateur ervan, indien hij het beheer ervan volledig heeft overgenomen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 03-03-2011

Zaaknummer: C-235/10