

RECHTSPRAAK

Andrés Rabal Cañas/Nexea Gestión Documental SA en Fondo de Garantía Salarial

***De term ‘plaatselijke eenheid’ is niet gelijk aan ‘onderneming’.
Arbeidsovereenkomsten die van rechtswege eindigen tellen niet mee
voor getalscriterium ‘collectief ontslag’.***

Rabal Cañas is sinds 2008 in dienst van Nexea. Nexea heeft twee plaatselijke eenheden: één in Madrid en één in Barcelona, die respectievelijk 164 en 20 personen in dienst hebben. Op 20 juli 2012 heeft deze onderneming veertien werknemers in de plaatselijke eenheid te Madrid ontslagen. In augustus 2012 zijn twee arbeidsovereenkomsten beëindigd in de plaatselijke eenheid te Barcelona en in september 2012 is er één beëindigd in de plaatselijke eenheid te Madrid. In oktober en november 2012 zijn vijf andere arbeidsovereenkomsten beëindigd, drie in de plaatselijke eenheid te Madrid en twee andere in die van Barcelona. Het ging om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die waren gesloten om het hoofd te bieden aan een verhoging van de productie en die ten einde liepen. Op 20 december 2012 werd Rabal Cañas en 12 andere werknemers in de plaatselijke eenheid te Barcelona meegedeeld dat zij werden ontslagen om economische, organisatorische en met de productie verband houdende redenen die Nexea ertoe noodzaakten deze plaatselijke eenheid te sluiten en de rest van het betrokken personeel over te plaatsen naar Madrid. De aangevoerde redenen waren in wezen dezelfde als die welke waren aangevoerd bij de ontslagen in juli 2012. Rabal Cañas is van mening dat Nexea deze procedure had moeten volgen, aangezien de sluiting van de plaatselijke eenheid in Barcelona, die in december 2012 had geleid tot de beëindiging van zestien arbeidsbetrekkingen, als een collectief ontslag kon worden beschouwd, daar deze sluiting en het ontslag van al het personeel gelijkstond aan de sluiting van de onderneming of de beëindiging van de commerciële activiteit ervan. Voorts betoogt hij dat de in de nationale wettelijke regeling ter uitvoering van Richtlijn 98/59 vastgestelde drempel vanaf welke de procedure voor collectief ontslag moet worden gevolgd, was bereikt, aangezien alle beëindigingen van arbeidsovereenkomsten in aanmerking moeten worden genomen, met inbegrip van die van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. De eerste prejudiciële vraag luidt: Laat het begrip ‘plaatselijke eenheden’, als ‘gemeenschapsrechtelijk begrip’ dat essentieel is voor de definitie van hetgeen in de context van artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59 als ‘collectief ontslag’ moet

worden aangemerkt, en gegeven het feit dat artikel 5 bepaalt dat de richtlijn een minimumnorm is, een uitlegging toe volgens welke het geoorloofd is dat de nationale uitvoeringsregeling van de lidstaat – in Spanje artikel 51 lid 1 van het werknemersstatuut – het kader voor de berekening van die numerieke drempel uitsluitend op de ‘onderneming’ als geheel betreft en daardoor die situaties uitsluit waarin, indien de ‘plaatselijke eenheid’ als referentie-eenheid zou zijn genomen, de in die bepaling vastgestelde drempel zou zijn overschreden? In punt 31 van het arrest Rockfon (C-449/93, ECLI:EU:C:1995:420) heeft het Hof onder verwijzing naar punt 15 van het arrest Botzen e.a. (C-186/83, ECLI:EU:C:1985:58) opgemerkt dat een arbeidsverhouding in hoofdzaak wordt gekenmerkt door de band tussen de werknemer en het deel van de onderneming waar hij voor de uitoefening van zijn taak is aangesteld. Het heeft dan ook in punt 32 van het arrest Rockfon (C-449/93, ECLI:EU:C:1995:420) vastgesteld dat het begrip ‘plaatselijke eenheid’ in artikel 1 lid 1, eerste alinea onder a van Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het, naargelang van de omstandigheden, gaat om de eenheid waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld. Of deze eenheid een directie heeft die zelfstandig collectief ontslag kan geven, is voor de definitie van het begrip ‘plaatselijke eenheid’ niet van wezenlijk belang. In het arrest Athinaiki Chartopoiia (C-270/05, ECLI:EU:C:2007:101) heeft het Hof aanvullende toelichtingen verstrekt bij het begrip ‘plaatselijke eenheid’. In punt 27 van dat arrest heeft het met name geoordeeld dat voor de toepassing van Richtlijn 98/59 een ‘plaatselijke eenheid’ in het kader van een onderneming onder meer kan bestaan in een afzonderlijke eenheid met een zekere duurzaamheid en stabiliteit die wordt ingezet voor de uitvoering van één of meer welomschreven taken en die beschikt over een groep werknemers, alsmede over technische middelen en een zekere organisatiestructuur om die taken te kunnen verrichten. In punt 28 van het arrest Athinaiki Chartopoiia (C-270/05, ECLI:EU:C:2007:101) heeft het Hof geoordeeld dat Richtlijn 98/59 betrekking heeft op de sociaal-economische gevolgen die een collectief ontslag in een bepaalde plaatselijke context en maatschappelijke omgeving teweeg kan brengen, zodat de betrokken eenheid niet noodzakelijkerwijs op enigerlei manier juridisch autonoom hoeft te zijn en evenmin economisch, financieel, administratief of technologisch zelfstandig hoeft te zijn om als een ‘plaatselijke eenheid’ te kunnen worden aangemerkt. Voorts heeft het Hof in de arresten Lyttle e.a. (C-182/13, ECLI:EU:C:2015:0000, punt 35) en USDAW en Wilson (C-80/14, ECLI:EU:C:2015:291, punt 54) vastgesteld dat de uitdrukking ‘plaatselijke eenheid’ of ‘plaatselijke eenheden’ in artikel 1 lid 1, eerste alinea, onder a, i van Richtlijn 98/59 dezelfde betekenis heeft als de uitdrukking ‘plaatselijke eenheid’ of ‘plaatselijke eenheden’ in artikel 1 lid 1, eerste alinea onder a, ii van deze richtlijn. De vervanging van het begrip ‘plaatselijke eenheid’ door het begrip ‘onderneming’ kan slechts gunstig worden geacht voor de werknemers indien dit element aanvullend is en niet impliceert dat de bescherming die aan de werknemers wordt verleend indien, uitgaande van het begrip plaatselijke eenheid, het door artikel 1 lid 1, eerste alinea onder a, i van Richtlijn 98/59 vereiste aantal ontslagen om te kunnen spreken van een ‘collectief ontslag’ wordt bereikt, wordt opgegeven of verminderd. Meer bepaald kan een nationale wettelijke regeling dus slechts worden geacht in overeenstemming te zijn met artikel 1 lid 1, eerste alinea onder a, i van Richtlijn 98/59 indien zij minstens in het geval dat

tien werknemers worden ontslagen in plaatselijke eenheden die gewoonlijk meer dan twintig en minder dan honderd werknemers tewerkstellen, voorziet in de toepassing van de uit de artikelen 2 tot en met 4 van deze richtlijn voortvloeiende informatie- en raadplegingsverplichting. Deze verplichting staat los van aanvullende vereisten die door het nationale recht worden opgelegd aan ondernemingen die gewoonlijk minder dan honderd werknemers in dienst hebben. Een nationale wettelijke regeling die enkel de onderneming en niet de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid gebruikt, is dus in strijd met artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59 wanneer de toepassing van dit criterium een belemmering kan vormen voor de toepassing van de in de artikelen 2 tot en met 4 van deze richtlijn vastgestelde informatie- en raadplegingsprocedure, ook al zouden de betrokken ontslagen moeten worden aangemerkt als een 'collectief ontslag' zoals omschreven in artikel 1 lid 1, eerste alinea onder a van deze richtlijn indien de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid werd gebruikt. In casu blijkt uit de stukken waarover het Hof beschikt, dat de ontslagen die in het hoofdgeding aan de orde zijn niet de toepassingsdrempel van artikel 51 lid 1, eerste alinea onder b van het werknemersstatuut bereikten, die wordt berekend op het niveau van de onderneming, die de twee plaatselijke eenheden van Nexea in Madrid en Barcelona omvat. Aangezien laatstgenoemde plaatselijke eenheid in de betrokken periode niet meer dan twintig werknemers in dienst had, is noch de drempel van artikel 1 lid 1, eerste alinea onder a, i, eerste streepje van Richtlijn 98/59, noch enige andere drempel van artikel 1 lid 1, eerste alinea onder a van deze richtlijn bereikt.

Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat bij de vaststelling of sprake is van een collectief ontslag in de zin van deze bepaling, ook de individuele beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moeten worden meegeteld, indien deze arbeidsovereenkomsten worden beëindigd op het ogenblik dat zij verstrijken of dat het betrokken werk is uitgevoerd. Dat individuele beëindigingen van overeenkomsten die voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk zijn gesloten, van de werkingssfeer van Richtlijn 98/59 zijn uitgesloten, blijkt duidelijk uit de bewoordingen en de opzet van deze richtlijn. Dergelijke overeenkomsten eindigen immers niet op initiatief van de werkgever, maar op grond van de bepalingen die zij bevatten of van de toepasselijke wet, dit op het ogenblik waarop zij verstrijken of waarop het werk waarvoor zij zijn gesloten, is verricht. Het zou dus zinloos zijn om de procedures van de artikelen 2 tot en met 4 van Richtlijn 98/59 te volgen. Meer bepaald zou het doel, de ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te verminderen en te zoeken naar mogelijkheden om de gevolgen ervan te verzachten, geenszins kunnen worden bereikt voor de ontslagen die uit deze beëindigingen van overeenkomsten voortvloeien. Gelet op bovenstaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat bij de vaststelling of sprake is van een 'collectief ontslag' in de zin van deze bepaling de individuele beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk niet mogen worden meegeteld indien deze arbeidsovereenkomsten worden beëindigd op het ogenblik dat zij verstrijken of dat het betrokken werk is uitgevoerd.

Artikel 1 lid 2 onder a van Richtlijn 98/59 moet voorts aldus worden uitgelegd dat de grond van het collectief ontslag niet in verband hoeft te staan met hetzelfde collectieve kader van arbeidsovereenkomsten voor dezelfde duur of hetzelfde werk om te kunnen vaststellen dat sprake is van een collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 13-05-2015

ECLI: ECLI:EU:C:2015:318

Zaaknummer: C-392/13

Rechters: T. von Danwitz, A. Rosas, E. Juhász, C. Vajda en D. Šváby

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG en WMCO