

RECHTSPRAAK

Christian Pujante Rivera/Gestora Clubs Dir en Fondo de Garantia Salarial

Werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tellen wel mee voor getalscriterium omvang werkgever bij collectief ontslag. Eind van rechtswege kwalificeert niet als ontslag in de zin van de Richtlijn collectief ontslag.

Op 3 september 2013 waren bij Gestora 126 werknemers werkzaam, waarvan 114 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 12 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Tussen 16 en 26 september 2013 is Gestora tienmaal overgegaan tot individueel ontslag om objectieve redenen. Een van de ontslagen werknemers was Pujante Rivera, die op 17 september 2013 een bericht ontving dat zijn overeenkomst werd beëindigd om economische en met de productie verband houdende redenen. Naar Spaans recht is sprake van een collectief ontslag indien het ontslag binnen een periode van negentig dagen ten minste: (a) 10 werknemers treft in ondernemingen met minder dan honderd werknemers; (b) 10% van het aantal werknemers in ondernemingen met tussen honderd en driehonderd werknemers; (c) dertig werknemers treft in ondernemingen met driehonderd of meer werknemers. In de 90 dagen voorafgaand aan het ontslag van Rivera, zijn 17 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet verlengd. In de 90 dagen na het laatste ontslag om objectieve redenen vonden nog vijf beëindigingen plaats wegens het aflopen van tijdelijke overeenkomsten voor bepaalde tijd van minder dan vier weken. Bovendien heeft één werknemer zelf ontslag genomen na een ingrijpende wijziging van haar arbeidsvoorwaarden (25% minder salaris). De centrale vraag is of de regeling inzake collectief ontslag van toepassing is. Daartoe worden de volgende vragen aan het hof gesteld:

1. Indien tijdelijke werknemers wier arbeidsovereenkomst ten einde loopt wegens het reguliere verstrijken van de overeengekomen tijdsduur, op grond van artikel 1 lid 2 onderdeel a van Richtlijn 98/59 worden geacht buiten het toepassings- en beschermingsgebied van die richtlijn te vallen (...), is het dan in overeenstemming met het doel van de richtlijn dat deze tijdelijke werknemers wél worden meegeteld bij de bepaling van het aantal werknemers dat ‘gewoonlijk’ bij de plaatselijke eenheid (of, in Spanje, de onderneming) werkzaam is, op grond van welk aantal de numerieke drempel voor collectief ontslag wordt berekend (10% of 30 werknemers), zoals vastgesteld in artikel 1 lid 1 onderdeel a onder i van de richtlijn?
2. Moet het feit dat de ‘gelijkstelling’ van een ‘beëindiging van de arbeidsovereenkomst’ met

‘ontslag’, bedoeld in artikel 1 lid 1 laatste alinea van Richtlijn 98/59, afhankelijk is van de voorwaarde dat ‘het ontslag ten minste vijf werknemers treft’, in die zin worden uitgelegd dat die voorwaarde betrekking heeft op ‘ontslagen’ door de werkgever of uitgaand van de werkgever in de zin van artikel 1 lid 1 onderdeel a van de richtlijn, en niet op het minimumaantal gelijk te stellen beëindigingen dat is vereist voor een dergelijke gelijkstelling?

3. Omvat het begrip ‘elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers’ in artikel 1 lid 1 laatste alinea van Richtlijn 98/59 ook een beëindiging met wederzijds goedvinden van de werkgever en de werknemer die, ook al is de beëindiging op initiatief van de werknemer geschied, het gevolg is van een eerdere wijziging van de arbeidsvoorwaarden op initiatief van de werkgever in verband met een crisissituatie in de onderneming, en waarvoor ten slotte een schadeloosstelling wordt uitgekeerd die even hoog is als die bij onrechtmatig ontslag?

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. Voor de beantwoording van de eerste vraag is het van belang vooraf in herinnering te brengen dat het Hof in punt 67 van zijn arrest Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318) reeds heeft geoordeeld 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. Hieruit volgt dat de werknemers wier overeenkomst ten einde loopt wegens het reguliere verstrijken van hun tijdsduur, niet in aanmerking dienen te worden genomen voor de bepaling of er sprake is van een ‘collectief ontslag’ in de zin van Richtlijn 98/59. Blijft derhalve de vraag of werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, moeten worden aangemerkt als deel uitmakend van de werknemers die ‘gewoonlijk’ werkzaam zijn in de betrokken bedrijfseenheid, in de zin van artikel 1 lid 1 onderdeel a van Richtlijn 98/59. Een uitlegging van artikel 1 lid 1 eerste alinea onderdeel a van Richtlijn 98/59 volgens welke werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, geen werknemers zijn die ‘gewoonlijk’ werkzaam zijn bij de betrokken bedrijfseenheid, kan aan alle werknemers die bij dat bedrijfsonderdeel werkzaam zijn, de rechten ontnemen die zij ontleen aan deze richtlijn, zou derhalve afbreuk doen aan het nuttig effect van deze richtlijn. Derhalve moeten in het hoofdgeding de zeventien werknemers wier overeenkomst ten einde liep in juli 2013 worden aangemerkt als werknemers die ‘gewoonlijk’ in het betrokken bedrijfsonderdeel werkzaam waren, aangezien zij, zoals de verwijzende rechter heeft opgemerkt, elk jaar voor een bepaald werk werden aangetrokken. Daaraan zij nog toegevoegd dat de naar voren gebrachte conclusie niet in twijfel wordt getrokken door het door de verwijzende rechter aangevoerde argument dat het tegenstrijdig zou zijn om werknemers wier overeenkomst ten einde loopt wegens het reguliere verstrijken van de overeengekomen tijdsduur, niet in aanmerking te laten komen voor de door Richtlijn 98/59 gewaarborgde bescherming, en diezelfde werknemers tegelijkertijd wel mee te tellen bij het bepalen van het aantal personen dat ‘gewoonlijk’ in een bedrijfsonderdeel werkzaam is. Deze

tegenstrijdigheid wordt immers verklaard door de verschillende door de Uniewetgever nagestreefde doelstellingen. Zo was deze wetgever enerzijds van mening dat personen met arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of een bepaald werk, welke overeenkomsten regelmatig eindigen door het verstrijken van de duur of de voltooiing van het werk, niet op dezelfde wijze hoeven te worden beschermd als de werknemers met arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Overeenkomstig artikel 1 lid 2 onderdeel a van Richtlijn 98/59 kunnen de eerstgenoemde personen desalniettemin dezelfde bescherming genieten als die welke wordt verleend aan werknemers die voor onbepaalde tijd zijn aangeworven, indien zij zich in een vergelijkbare situatie bevinden, dat wil zeggen een situatie waarin de arbeidsverhouding is beëindigd vóór afloop van de in de overeenkomst vastgelegde termijn, of vóórdat het werk waarvoor zij zijn aangetrokken is voltooid. Anderzijds heeft deze wetgever, door de toepassing van de door artikel 1 lid 1 eerste alinea onderdeel a van Richtlijn 98/59 aan werknemers toegekende rechten afhankelijk te stellen van kwantitatieve criteria, rekening willen houden met het totale aantal werknemers van de betrokken bedrijfsonderdelen, teneinde aan werkgevers geen bovenmatig grote last op te leggen in verhouding tot de omvang van hun bedrijfsonderdeel. Met het oog op de berekening van het aantal werknemers voor de toepassing van Richtlijn 98/59 is de aard van de arbeidsverhouding irrelevant (zie in die zin arrest Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455, punten 35 en 36). Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 eerste alinea onderdeel a van Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, moeten worden aangemerkt als deel uitmakend van de werknemers die 'gewoonlijk' werkzaam zijn - in de zin van die bepaling - in de betrokken bedrijfseenheid.

Op de tweede vraag antwoordt het Hof van Justitie EU aldus, dat ontslag 'eng' moet worden uitgelegd. Op de derde vraag wordt geantwoord dat Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer, onder het begrip 'ontslag', als bedoeld in artikel 1 lid 1 eerste alinea onderdeel a van deze richtlijn valt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 11-11-2015

Zaaknummer: C-422/14