

RECHTSPRAAK

Ciupa c.s./gemeentelijk ziekenhuis nr. 2 L. Rydygier van Lodz

Opzegging onder voorbehoud van instemming met loonsverlaging vormt een voorgenomen ontslag in de zin van Richtlijn collectief ontslag en de daarmee verbandhoudende informatie- en consultatieverplichtingen.

Feiten

Sinds 2009 nemen de verliezen bij gemeentelijk ziekenhuis 2 van Lodz toe. Het ziekenhuis heeft alle werknemers dan ook een tijdelijke loonsvermindering van 15% voorgesteld. Ongeveer 20% van de werknemers heeft deze vermindering aanvaard. Aan de andere werknemers is een wijziging bij opzegging onder voorbehoud betekend die betrekking had op de herziening van de arbeids- en beloningsvoorwaarden. Deze herziening werd gerechtvaardigd door te verwijzen naar 'de uit de moeilijke financiële situatie voortvloeiende noodzaak om over te gaan tot een herstructurering van de personeelskosten'. Bij dit schrijven is de werknemers een loonsvermindering voorgesteld die zou ingaan bij het verstrijken van de opzeggingstermijn en die van kracht zou zijn tot 1 februari 2015. De verwijzende rechter wenst met zijn vraag in wezen te vernemen of artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat een eenzijdige wijziging van de beloningsvoorwaarden door de werkgever ten nadele van de werknemers die leidt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer die werknemers die wijziging weigeren te aanvaarden, moet worden aangemerkt als een 'ontslag' in de zin van die bepaling, en of artikel 2 van Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat een werkgever gehouden is de in laatstgenoemde bepaling bedoelde raadplegingen te houden wanneer hij voornemens is om over te gaan tot een dergelijke eenzijdige wijziging van de beloningsvoorwaarden.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Opzegging onder voorbehoud van eenzijdige loonswijziging vormt 'ontslag' in de zin van de Richtlijn collectief ontslag

Wat het begrip 'ontslag' in de zin van artikel 1 lid 1 eerste alinea onder a van Richtlijn 98/59 betreft, heeft het Hof geoordeeld dat deze richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het feit

dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van wezenlijke elementen van diens arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van die werknemer, onder dat begrip valt (arrest van 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743, punt 55). Bijgevolg kan het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een niet-substantiële wijziging van een wezenlijk element van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van die werknemer, of om dergelijke redenen overgaat tot een substantiële wijziging van een niet-wezenlijk element van die arbeidsovereenkomst, niet worden aangemerkt als een ‘ontslag’ in de zin van Richtlijn 98/59. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde wijziging bij opzegging onder voorbehoud voorziet in een tijdelijke loonsvermindering van 15% en in een terugkeer naar het aanvankelijke loonpeil na enkele maanden. Hoewel niet kan worden betwist dat de beloning een wezenlijk element van de arbeidsovereenkomst vormt, en dat een vermindering ervan met 15% in beginsel kan worden aangemerkt als een ‘substantiële wijziging’, beperkt de tijdelijkheid van deze vermindering aanzienlijk de draagwijdte van de voorgenomen wijziging van de arbeidsovereenkomst. Hoe dan ook – en zelfs indien de verwijzende rechter zou oordelen dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde wijziging bij opzegging onder voorbehoud niet onder het begrip ‘ontslag’ valt – moet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een wijziging te aanvaarden zoals die welke wordt aangeboden in die wijziging bij opzegging onder voorbehoud, worden aangemerkt als een ‘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 de zin van artikel 1 lid 1 tweede alinea van Richtlijn 98/59, zodat rekening ermee moet worden gehouden bij de berekening van het totale aantal ontslagen.

Informatie- en consultatieverplichting ontstaat op moment van voorgestelde eenzijdige loonswijziging (nu dit onvermijdelijk tot ontslag zal leiden)

Wat de vraag betreft vanaf wanneer een werkgever verplicht is de in artikel 2 van die richtlijn bedoelde raadplegingen te houden, zij eraan herinnerd dat het Hof heeft geoordeeld dat de verplichtingen tot raadpleging en kennisgeving ontstaan vóór een beslissing van de werkgever om de arbeidsovereenkomsten te beëindigen (arresten van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, ECLI:EU:C:2005:59, punt 37, en 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533, punt 38), en dat de verwezenlijking van de in artikel 2 lid 2 van Richtlijn 98/59 geformuleerde doelstelling – het voorkomen of in aantal beperken van opzeggingen van arbeidsovereenkomsten – in gevaar zou worden gebracht als de vertegenwoordigers van de werknemers na de beslissing van de werkgever zouden worden geraadpleegd (arresten van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, ECLI:EU:C:2005:59, punt 38, en 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533, punt 46). Hieraan dient te worden toegevoegd dat het hoofdgeding – net zoals de zaak die heeft geleid tot het arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533, punt 37) – verband houdt met economische beslissingen die blijkens de verwijzingsbeslissing niet rechtstreeks tot doel hadden specifieke

arbeidsverhoudingen te beëindigen, maar niettemin gevolgen konden hebben voor de betrekking van een aantal werknemers. In punt 48 van zijn arrest van 10 september 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a. (C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533)*, heeft het Hof geoordeeld dat de werkgever de raadplegingsprocedure van artikel 2 van Richtlijn 98/59 moet instellen zodra hij een strategische of commerciële beslissing heeft genomen die hem ertoe noopt collectief ontslag te overwegen of te plannen. In casu is een aantal veranderingen doorgevoerd om de liquidatie van het ziekenhuis van Lodz en de schrapping van banen te voorkomen. Aangezien deze wijzigingen onvoldoende zijn gebleken om het voortbestaan van het ziekenhuis van Lodz te waarborgen, heeft dit ziekenhuis het nodig geacht over te gaan tot de voorgestelde wijzigingen om geen beslissingen te moeten nemen die rechtstreeks tot doel zouden hebben specifieke arbeidsverhoudingen te beëindigen. In een dergelijke situatie moest het ziekenhuis van Lodz er redelijkerwijs rekening mee houden dat sommige werknemers de wijziging van hun arbeidsvoorwaarden niet zouden aanvaarden, en dat hun arbeidsovereenkomst dientengevolge zou worden beëindigd. Derhalve was het ziekenhuis van Lodz – waarvoor de beslissing om over te gaan tot de betekening van de wijzigingen bij opzegging onder voorbehoud immers noodzakelijkerwijs impliceerde dat collectief ontslag werd overwogen – gehouden de in artikel 2 van Richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingen te houden voor zover was voldaan aan de in artikel 1 lid 1 van deze richtlijn gestelde voorwaarden. Gelet op een en ander dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat een eenzijdige wijziging van de beloningsvoorwaarden door de werkgever ten nadele van de werknemers die leidt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer die werknemers die wijziging weigeren te aanvaarden, kan worden aangemerkt als een ‘ontslag’ in de zin van die bepaling, en dat artikel 2 van Richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat een werkgever gehouden is de in laatstgenoemde bepaling bedoelde raadplegingen te houden wanneer hij voornemens is om over te gaan tot een dergelijke eenzijdige wijziging van de beloningsvoorwaarden, voor zover is voldaan aan de in artikel 1 van die richtlijn gestelde voorwaarden. Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of dit laatste het geval is.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 21-09-2017

ECLI: ECLI:EU:C:2017:711

Zaaknummer:

Rechters: A. Borg Barthet, M. Berger en F. Biltgen

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG