

RECHTSPRAAK

Raadplegingsplicht collectief ontslag ontstaat vanaf moment voornemen tot ontslag en niet tijdstip waarop zekerheid over daadwerkelijk ontslag is vastgesteld.*Feiten*

Werkgever (met 43 werknemers) verkeerde in 2019 in een preventief schuldeisersprocedure. Tussen augustus 2019 en december 2019 daalde het aantal hotels dat werkgever beheerde en exploiteerde van twintig naar zeven. Van de dertien hotels waarvan hij zich had ontdaan, behoorden er zeven tot diverse vennootschappen van de groep Grupo Globales. Aan werknemers in dienst van werkgever is gevraagd te solliciteren bij Grupo Globales om tien arbeidsplaatsen in te vullen die de nieuwe exploitant nodig zou kunnen hebben om het hoofd te bieden aan de toename van de werklast in zijn gemeenschappelijke diensten als gevolg van de overname van de zeven hotels. Negen werknemers zijn vrijwillig in dienst getreden van Grupo Globales. In januari 2020 waren er nog maar 32 werknemers tewerkgesteld op de zetel van werkgever. Tot de elf werknemers die niet meer werkten voor werkgever behoorden de negen werknemers die op 30 december 2019 hun vooropzeg van vrijwillig vertrek hadden gegeven. Op 31 januari 2020 werden de twee werknemers in het hoofdgeding en zeven andere werknemers, die toen tewerkgesteld waren bij werkgever, ontslagen om redenen die verband hielden met de organisatie en de productie. Na deze negen ontslagen waren nog 23 werknemers tewerkgesteld op de zetel van werkgever. Volgens werknemers is op hun ontslag de regeling van collectief ontslag van toepassing, omdat de negen vrijwillig vertrokken werknemers gelijkgesteld moeten worden met 'ontslag'. De verwijzende rechter wenst te vernemen of artikel 2, lid 1, van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de daarin neergelegde verplichting tot raadpleging ontstaat zodra de werkgever in het kader van een herstructureringsplan overweegt of voornemens is om een aantal arbeidsplaatsen te schrappen, en dit aantal de drempel kan overschrijden die in genoemde richtlijn is vastgesteld voor de toepassing van het begrip „collectief ontslag” in de zin van artikel 1, lid 1, onder a van die richtlijn, dan wel of deze verplichting pas ontstaat op het tijdstip waarop de werkgever, na maatregelen te hebben genomen om dat aantal te verminderen, zekerheid krijgt dat hij daadwerkelijk meer werknemers zal moeten ontslaan dan het in laatstgenoemde bepaling vastgestelde aantal.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Raadplegingsplicht collectief ontslag ontstaat vanaf moment voornemen tot ontslag en niet tijdstip

waarop zekerheid over daadwerkelijk ontslag is vastgesteld

Volgens de rechtspraak van het Hof moet de raadplegingsprocedure van artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG worden opgestart door de werkgever zodra hij een strategische of commerciële beslissing heeft genomen die hem ertoe noopt collectief ontslag te overwegen of te plannen (HvJ EG 10 september 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533, punt 48, en HvJ EU 21 september 2017, *Ciupa e.a.*, C-429/16, ECLI:EU:C:2017:711, punt 34). In dit verband moet worden vastgesteld dat de zaken die hebben geleid tot het arrest *Ciupa e.a.* en het arrest *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, verband hielden met economische beslissingen die niet rechtstreeks tot doel hadden specifieke arbeidsverhoudingen te beëindigen, maar niettemin gevolgen konden hebben voor de betrekking van een aantal werknemers. Het is juist dat het Hof heeft geoordeeld dat een voortijdig ontstaan van de raadplegingsverplichting kan leiden tot resultaten die in strijd zijn met het doel van Richtlijn 98/59/EG, zoals een beperking van de flexibiliteit van de ondernemingen wat hun herstructurering betreft, een verzwaring van de administratieve verplichtingen en een onnodige aansporing van de werknemers om zich zorgen te maken over hun werkzekerheid (*Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, punt 45). Ook heeft het geoordeeld dat, opdat raadplegingen zouden worden gevoerd die in overeenstemming zijn met de doelstellingen ervan, te weten het voorkomen of in aantal beperken van opzeggingen van arbeidsovereenkomsten alsook het verzachten van de consequenties daarvan, de relevante factoren en gegevens betreffende het overwogen collectieve ontslag reeds moeten zijn vastgesteld. Wanneer een beslissing die geacht wordt tot collectief ontslag te leiden, echter louter wordt overwogen en een dergelijk ontslag dus enkel een waarschijnlijkheid is en de voor de raadpleging relevante factoren niet bekend zijn, zouden die doelstellingen niet kunnen worden bereikt (zie in die zin *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, punt 46). Het Hof heeft evenwel eveneens gepreciseerd dat, aangezien de raadpleging overeenkomstig artikel 2, lid 2, eerste alinea, van Richtlijn 98/59/EG onder meer betrekking moet hebben op de mogelijkheid om het voorgenomen collectieve ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, een raadpleging waarmee zou worden begonnen wanneer een beslissing die een dergelijk collectief ontslag noodzakelijk maakt reeds is genomen, niet meer dienstig zou kunnen zijn voor het onderzoek van mogelijke alternatieven om dat ontslag te voorkomen (*Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, punt 47).

In het onderhavige geval blijkt uit het verzoek om een prejudiciële beslissing dat het aantal hotels dat werkgever beheerde en exploiteerde tussen augustus 2019 en eind december 2019 daalde van twintig naar zeven. Meer bepaald heeft hij op 30 december 2019 een overeenkomst gesloten waarmee hij afstand deed van het beheer van zeven van die dertien hotels en dit beheer vanaf 1 januari 2020 werd overgenomen door Amla Explotaciones. Gelet op de omvang van de aldus ten uitvoer gebrachte wijziging van de beheers- en exploitatieactiviteit en de redelijkerwijs voorzienbare gevolgen ervan voor de werklust op zijn zetel, kan het besluit om onderhandelingen te starten inzake de overdracht van de beheers- en exploitatieactiviteit van deze zeven hotels worden aangemerkt als een strategische of commerciële beslissing die werkgever ertoe dwong een collectief ontslag te overwegen of te plannen in de zin van de

rechtspraak waarnaar wordt verwezen in punt 22 van het onderhavige arrest. Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om dit na te gaan. Dienaangaande moet om te beginnen worden benadrukt dat werkgever wist dat de overdracht van het beheer van genoemde hotels zou betekenen dat de werklust bij Amla Explotaciones zou toenemen, waardoor tien nieuwe personeelsleden moesten worden aangeworven. Daarom heeft hij zijn werknemers die op de zetel werkten gevraagd of zij bereid waren om op sollicitatiegesprek te gaan bij de verantwoordelijken van Grupo Globales. Hij kon dus verwachten dat de werklust bij hem in dezelfde mate of vergelijkbare mate zou dalen als de toename van de werklust bij Amla Explotaciones.

Voorts is in het verzoek om een prejudiciële beslissing opgemerkt dat de beslissing van werkgever om negen werknemers te ontslaan, beantwoordde aan de analyse van zijn organisatorische en productiebehoeften na de overdracht van het beheer en de exploitatie van de zeven betrokken hotels aan Amla Explotaciones en het vertrek van negen van zijn werknemers naar Amla Explotaciones. Gelet op deze beslissing moest werkgever er redelijkerwijs rekening mee houden dat hij het aantal werknemers op zijn zetel aanzienlijk zou moeten verminderen teneinde dit aantal af te stemmen op de omvang van zijn activiteiten en de nog resterende werklust. Aangezien de beslissing om het beheer en de exploitatie van de zeven hotels over te dragen aan Amla Explotaciones noodzakelijkerwijs impliceerde dat werknemer een collectief ontslag overwoog, diende hij bijgevolg de in artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG bedoelde raadpleging te houden, aangezien de mogelijkheid bestond dat de voorwaarden van artikel 1, lid 1, van deze richtlijn zouden zijn vervuld.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 1, van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de daarin neergelegde raadplegingsverplichting ontstaat zodra de werkgever in het kader van een herstructureringsplan overweegt of voornemens is om een aantal arbeidsplaatsen te schrappen en dit aantal de in artikel 1, lid 1, onder a van die richtlijn vastgestelde drempels kan overschrijden, en niet op het tijdstip waarop de werkgever, na maatregelen te hebben genomen om dat aantal te verminderen, de zekerheid verkrijgt dat hij daadwerkelijk zal moeten overgaan tot het ontslag van een aantal werknemers dat deze drempels overschrijdt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 29-01-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:155

Zaaknummer: C-589/22

Rechters: F. Biltgen, N. Wahl en M.L. Arastey Sahún

Wetsartikelen: WMCO en Richtlijn 98/59/EG