

RECHTSPRAAK

Mayor c.s. vs. Heras Dávila

Mayor c.s. waren in dienst van de onderneming Rafael de las Heras Dávila. Op 5 mei 2004 - na het overlijden van Rafael de las Heras Dávila - troffen zij een gesloten deur van de onderneming aan. Hieruit leidden de werknemers af dat zij waren ontslagen, nu geen van de erfgenamen de nalatenschap heeft aanvaard. Volgens werknemers heeft de werkgever, althans de onbeheerde nalatenschap, de informatie- en raadplegingsprocedure bij collectief ontslag verzuimd toe te passen. Volgens hen is het ontslag onrechtmatig en vorderen schadevergoeding. In de verwijzingsbeschikking merkt de Spaanse rechter op dat naar Spaans recht elke werknemer een vergoeding gelijk aan een maandsalaris ontvangt ingeval zijn arbeidsovereenkomst eindigt wegens overlijden, pensionering of onbekwaamheid van de werkgever-natuurlijke persoon, ongeacht hoe lang hij voor die werkgever werkzaam is geweest, terwijl de vergoeding bij staking van de activiteiten van een onderneming die door een rechtspersoon werd gedreven, afhangt van de duur van de arbeidsverhouding en maximaal 45 dagen salaris per gewerkt jaar kan bedragen. Volgens de verwijzingsrechter zou de Spaanse wetgeving op dit punt in strijd zijn met Richtlijn 98/59/EG (collectief ontslag) en artikel 30 Europees Sociaal Handvest. Door het begrip collectief ontslag te beperken tot ontslag om economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen en dit begrip niet uit te breiden tot ieder ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, zou de Spaanse wetgeving de bepalingen van de richtlijn schenden. Voorts zou het niet verenigbaar zijn met de verplichting die artikel 6 van de richtlijn de lidstaten oplegt, de werkgever of zijn erfgenamen in een dergelijk geval te ontheffen van de formele vereisten bij collectief ontslag en vrij te stellen van de verplichting de werknemer schadeloos te stellen voor het verlies van zijn arbeidsplaats.

De A-G concludeert als volgt. Het begrip 'ontslag' in artikel 1 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, strekt zich niet uit tot het geval dat een arbeidsovereenkomst eindigt door het overlijden van de ondernemer-natuurlijke persoon wiens wettelijke erfgenamen de nalatenschap verwerpen, indien door dit overlijden de ondernemingsactiviteiten volledig worden gestaakt zonder dat een overheidsinstantie de verplichtingen die uit hoofde van de richtlijn op de werkgever rusten, op grond van een wettelijke bepaling van de lidstaat overneemt. Richtlijn 98/59 schrijft enkel voor dat de wetgeving van de lidstaten inzake collectief ontslag moet worden aangepast op het vlak van de te volgen procedure, en laat de regeling van de vergoedingen voor de werknemers aan de uitsluitende bevoegdheid van de lidstaten over. De richtlijn staat dus niet in de weg aan een voorschrift van nationaal recht

volgens hetwelk de vergoeding bij beëindiging van de arbeidsverhouding in geval van beëindiging van de arbeidsovereenkomst door overlijden van de werkgever lager is dan in het geval van collectief ontslag. Artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden kunnen, gegeven de algemene aard van de erin neergelegde beginselen, niet bijdragen tot verduidelijking van de werkingssfeer van de ontslagprocedures van richtlijn 98/59, aangezien deze handelingen over deze procedures niets bepalen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 16-07-2009

ECLI: ECLI:EU:C:2009:480

Zaaknummer: C-323/08

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG