

RECHTSPRAAK

Halina Socha c.s./Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu

Eenzijdige wijziging van wezenlijke elementen van de arbeidsovereenkomst vormt ‘ontslag’ in de zin van de Richtlijn collectief ontslag. Een anciënniteitspremie vormt geen wezenlijk element van de arbeidsovereenkomst. Ontslag wegens niet accepteren van wijziging in anciënniteitspremie leidt daarentegen tot toepassing van de richtlijn.

Feiten

In augustus 2015 heeft het gespecialiseerde ziekenhuis A. Falkiewicz aan verzoeksters in het hoofdgeding en andere werknemers een wijziging bij opzegging onder voorbehoud betekend die betrekking had op bepaalde arbeids- en beloningsvoorwaarden, meer bepaald op de termijn die moet worden volgemaakt om recht te krijgen op de anciënniteitspremie. Deze premie wordt om de vijf jaar aan de werknemers uitgekeerd ten belope van een – naargelang van hun anciënniteit variërend – bedrag dat als volgt wordt vastgesteld:

- bij een anciënniteit van 20 dienstjaren: 75% van een maandloon;
- bij een anciënniteit van 25 dienstjaren: 100% van een maandloon;
- bij een anciënniteit van 30 dienstjaren: 150% van een maandloon;
- bij een anciënniteit van 35 dienstjaren: 200% van een maandloon;
- bij een anciënniteit van 40 dienstjaren: 300% van een maandloon.

Beoogd werd dat de anciënniteit voortaan enkel de tijdvakken van arbeid in dienst van het gespecialiseerde ziekenhuis A. Falkiewicz zou omvatten. Vast staat dat de weigering om de in het geding zijnde wijziging van de contractuele voorwaarden te aanvaarden, voor de betrokken werknemers tot gevolg kon hebben dat hun arbeidsovereenkomst definitief zou worden beëindigd. Voor de verwijzende rechter heeft het gespecialiseerde ziekenhuis A. Falkiewicz betoogd dat de reden voor de wijziging van de contractuele voorwaarden organisatorische veranderingen waren die verband hielden met een inkrimping van het

personeelsbestand en een reductie van de loonkosten. De exploitatie van het ziekenhuis was sinds meerdere jaren verlieslatend en de rationalisatie van de arbeids- en beloningsvoorwaarden door middel van de wijzigingen bij opzegging onder voorbehoud strekte ertoe de liquidatie van het ziekenhuis te voorkomen. De verwijzende rechter vraagt zich af of het gespecialiseerde ziekenhuis A. Falkiewicz enkel beoogde de arbeidsovereenkomsten van verzoeksters in het hoofdgeding in een aantal opzichten te wijzigen, dan wel of het in werkelijkheid de bedoeling had die overeenkomsten te beëindigen zonder onderworpen te zijn aan de bepalingen van Richtlijn 98/59. Hij vraagt zich tevens af of de eenzijdige wijziging van de contractuele voorwaarden in kwestie, die door verzoeksters in het hoofdgeding niet wordt aanvaard en dus de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten met zich brengt, een ‘ontslag’ vormt in de zin van artikel 1 van die richtlijn.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Eenzijdige wijziging van wezenlijke elementen van de arbeidsovereenkomst vormt ‘ontslag’ in de zin van de richtlijn

Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1 lid 1 en artikel 2 van Richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever gehouden is de in dat artikel 2 bedoelde raadplegingen te houden wanneer hij voornemens is om ten nadele van de werknemers over te gaan tot een eenzijdige wijziging van de beloningsvoorwaarden die leidt tot de beëindiging van de arbeidsverhouding als die werknemers weigeren die wijziging te aanvaarden. Wat het begrip ‘ontslag’ in de zin van artikel 1 lid 1 eerste alinea, onderdeel 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. Bij de in het hoofdgeding aan de orde zijnde wijziging bij opzegging onder voorbehoud wordt alleen bepaald dat voortaan slechts de bij de werkgever vervulde tijdvakken van arbeid in aanmerking zullen worden genomen om de datum vast te stellen waarop een werknemer aanspraak kan maken op de anciënniteitspremie, zodat die wijziging enkel het tijdstip betreft waarop die werknemer recht krijgt op die premie. Zonder dat onderzocht hoeft te worden of de in het hoofdgeding aan de orde zijnde anciënniteitspremie een wezenlijk element van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemers is, kan dan ook worden volstaan met de vaststelling dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde wijziging bij opzegging onder voorbehoud niet kan worden geacht een substantiële wijziging van die overeenkomst met zich

mee te brengen, en niet valt onder het begrip ‘ontslag’ in de zin van artikel 1 lid 1 eerste alinea onder a van Richtlijn 98/59. De beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een wijziging te aanvaarden zoals die welke wordt aangeboden in de wijziging bij opzegging onder voorbehoud, moet daarentegen 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.

Tijdstip informatie- en consultatieverplichtingen

Wat de vraag betreft vanaf wanneer een werkgever verplicht is de in artikel 2 van Richtlijn 98/59 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 die richtlijn 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). Derhalve was het gespecialiseerde ziekenhuis A. Falkiewicz – 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 raadplegingsprocedure van artikel 2 van Richtlijn 98/59 in te stellen. Gelet op een en ander dient op de prejudiciële vraag te worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 en artikel 2 van Richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever gehouden is de in voornoemd artikel 2 bedoelde raadplegingen te houden wanneer hij voornemens is om ten nadele van de werknemers over te gaan tot een eenzijdige wijziging van de beloningsvoorwaarden die leidt tot de beëindiging van de arbeidsverhouding als die werknemers weigeren die wijziging te aanvaarden, voor zover is voldaan aan de in artikel 1 lid 1 van die richtlijn gestelde voorwaarden, waarbij het aan de verwijzende rechter staat om dit na te gaan.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 21-09-2017

ECLI: ECLI:EU:C:2017:708

Zaaknummer:

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

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG