

## RECHTSPRAAK

***Referteperiode ziet op 30 of 90 dagen opeenvolgende dagen waarin dit individuele ontslag heeft plaatsgevonden en waarin zich het grootste aantal ontslagen door de werkgever heeft voorgedaan***

*Feiten*

Werkneemster is op 28 mei 2018 tijdelijk ziek verklaard. Zij wordt op 31 mei 2018 ontslagen. Tussen 31 mei en 14 augustus zijn zeven mensen gestopt met werken bij Marclean. Op 15 augustus 2018 hielden 29 andere werknemers van Marclean Technologies ‘vrijwillig’ op met werken voor deze onderneming. Op diezelfde datum heeft Marclean Technologies haar activiteiten volledig stopgezet. Op 16 augustus 2018 zijn deze 29 personen beginnen te werken voor Risk Steward SL. De verwijzende rechter wenst te vernemen hoe de referteperiode voor melding collectief ontslag (90 dagen termijn) moet worden beoordeeld: ziet dit op de periode voor, na of voor en na datum ontslagbesluit?

*Oordeel*

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

*Berekening referteperiode*

Indien de referentieperiode ofwel wordt beperkt tot uitsluitend de periode vóór het betwiste individuele ontslag, ofwel ook tot de periode na het ontslag in geval van fraude, zou dit de rechten van de betrokken werknemers kunnen beperken, aangezien deze twee methoden eraan in de weg staan dat rekening wordt gehouden met ontslagen die hebben plaatsgevonden in een periode van 30 of 90 dagen, maar buiten die periode vóór of na het betwiste individuele ontslag, zelfs indien het totale aantal ontslagen hoger is dan het door artikel 1 lid 1 eerste alinea, onder a Richtlijn 98/59/EG vereiste aantal werknemers.

De volle werking van deze richtlijn zou, in strijd met de ermee nagestreefde doelstelling, worden beperkt indien zij aldus werd uitgelegd dat de nationale rechterlijke instanties geen rekening kunnen houden met ontslagen vóór of na de datum van het betwiste individuele ontslag om vast te stellen of er al dan niet sprake is van een collectief ontslag in de zin van die richtlijn. Bijgevolg is, zoals de Europese Commissie in haar schriftelijke opmerkingen heeft aangegeven, de periode die moet worden onderzocht die waarin het betwiste individuele ontslag heeft plaatsgevonden en waarin zich het grootste aantal ontslagen door de werkgever heeft voorgedaan om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer in de zin van artikel 1 lid 1 eerste alinea onder a Richtlijn 98/59/EG.

*30 of 90 dagen opeenvolgende dagen waarin dit individuele ontslag heeft plaatsgevonden en waarin zich het grootste aantal ontslagen door de werkgever heeft voorgedaan*

Gelet op een en ander dient op de gestelde vragen te worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 eerste alinea onder a Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat, teneinde te beoordelen of een betwist individueel ontslag deel uitmaakt van een collectief ontslag, de in deze bepaling bedoelde referentieperiode om vast te stellen of er sprake is van een collectief ontslag moet worden berekend door elke periode van 30 of 90 opeenvolgende dagen waarin dit individuele ontslag heeft plaatsgevonden en waarin zich het grootste aantal ontslagen door de werkgever heeft voorgedaan om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer in de zin van deze bepaling, in aanmerking te nemen.

---

**Instantie:** Hof van Justitie van de Europese Unie

**Datum uitspraak:** 11-11-2020

**ECLI:** ECLI:EU:C:2020:898

**Zaaknummer:** C-300/19

**Rechters:** J.C. Bonichot, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan en N. Jääskinen

**Wetsartikelen:** WMCO