

RECHTSPRAAK

Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens pensionering werkgever is 'ontslag' in de zin van de Richtlijn collectief ontslag. Richtlijn heeft geen directe werking tussen particulieren, ook niet via artikel 27 Handvest Grondrechten.

Feiten

Verzoeksters in het hoofdgeding waren werkzaam in een van de acht plaatselijke eenheden van de onderneming van FC. Op 17 juni 2020 werden zij door FC op de hoogte gesteld van de beëindiging, met ingang van 17 juli 2020, van hun arbeidsovereenkomsten naar aanleiding van zijn pensionering. Deze pensionering, die op 3 augustus 2020 is ingegaan, heeft geleid tot de beëindiging van 54 lopende arbeidsovereenkomsten in die acht plaatselijke eenheden, waaronder de acht arbeidsovereenkomsten van verzoeksters in het hoofdgeding. Op 10 juli 2020 hebben verzoeksters in het hoofdgeding bij de arbeidsrechter Barcelona beroep ingesteld tegen FC en Fogasa, teneinde zich te verzetten tegen wat zij als een onrechtmatig ontslag beschouwden. Bij vonnis van 12 januari 2022 heeft die rechter dat beroep verworpen. De verwijzende rechter dient zich met name uit te spreken over de vraag of de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van verzoeksters in het hoofdgeding nietig moet worden geacht wegens de niet-inachtneming van de in artikel 51 van het werknemersstatuut neergelegde procedure voor raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, ook al is die beëindiging het gevolg van de pensionering van FC. Twijfel bestaat omdat het Hof in geval van overlijden van de werkgever de raadplegingsprocedure buiten toepassing heeft gelaten en bovendien in dit geval de Spaanse wet een uitzondering kent en het geschil zich tussen particulieren voordoet (rechtstreekse werking van de richtlijn).

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Beëindiging arbeidsovereenkomst wegens pensionering werkgever is 'ontslag' in de zin van de Richtlijn collectief ontslag

Hoewel Richtlijn 98/59/EG geen uitdrukkelijke omschrijving bevat van het begrip „ontslag”, is het vaste rechtspraak dat – gelet op de door die richtlijn nagestreefde doelstelling en op de context van artikel 1 lid 1 onder a – dit begrip, dat een autonoom Unierechtelijk begrip is dat uniform moet worden uitgelegd en niet aan de hand van de wettelijke regelingen van de lidstaten kan worden gedefinieerd, aldus dient te worden uitgelegd dat het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus

niet heeft ingestemd (zie in die zin arrest van 11 november 2015, *Pujante Rivera*, C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Het Hof heeft overigens ook verduidelijkt dat zelfs in gevallen waarin de werkgever geen invloed heeft op de definitieve beëindiging van de werkzaamheid en waarin blijkt dat volledige toepassing van Richtlijn 98/59/EG niet mogelijk is, het een feit blijft dat de toepassing van deze richtlijn niet volledig kan worden uitgesloten (zie in die zin arrest van 12 oktober 2004, *Commissie/Portugal*, C-55/02, ECLI:EU:C:2004:605, punt 57). In het bijzonder dient nog te worden opgemerkt dat overeenkomstig artikel 2, lid 2, eerste alinea, van Richtlijn 98/59/EG de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers niet enkel tot doel heeft om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, maar onder meer ook betrekking heeft op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers (*Commissie/Portugal*, punt 58). Deze raadpleging blijft dus relevant wanneer de geplande beëindiging van arbeidsovereenkomsten verband houdt met de pensionering van de werkgever. Het is juist dat het Hof in zijn arrest van 10 december 2009, *Rodríguez Mayor e.a.* (C-323/08, ECLI:EU:C:2009:770), dat eveneens betrekking had op bepalingen van het werknemersstatuut, heeft geoordeeld dat artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat wanneer de arbeidsovereenkomsten van verscheidene werknemers eindigen omdat hun werkgever is overleden, er geen sprake is van „collectief ontslag” en de nationale bepalingen ter uitvoering van deze richtlijn niet van toepassing zijn.

Het Hof is echter pas tot die uitlegging gekomen na met name in de punten 34 tot en met 41 van dat arrest te hebben opgemerkt dat uit de gecombineerde bewoordingen van artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG, artikel 1 lid 1, tweede alinea, artikel 2 lid 1 en 3, en artikel 3 van deze richtlijn, volgt dat het begrip „collectief ontslag” in de zin van artikel 1 lid 1, onder a van deze richtlijn veronderstelt dat er een werkgever is die dergelijke ontslagen heeft overwogen en die in staat is om daartoe de in de artikelen 2 en 3 van deze richtlijn bedoelde handelingen te stellen en eventueel tot dergelijke ontslagen over te gaan. In punt 42 van dat arrest heeft het Hof opgemerkt dat niet meer was voldaan aan die voorwaarden in geval van overlijden van een werkgever die een onderneming als natuurlijke persoon exploiteert. In dat verband heeft het Hof in punt 44 van *Rodríguez Mayor e.a.* eveneens opgemerkt dat de hoofddoelstelling van Richtlijn 98/59/EG, namelijk collectieve ontslagen te doen voorafgaan door een raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers en een kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie, niet kan worden bereikt wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van het voltallige personeel van een door een natuurlijke persoon geëxploiteerde onderneming omdat de activiteiten van deze onderneming worden stopgezet ten gevolge van het overlijden van de werkgever, als „collectief ontslag” wordt aangemerkt, aangezien die raadpleging dan niet zou kunnen plaatsvinden en het dus onmogelijk zou zijn om de beëindigingen van arbeidsovereenkomsten te voorkomen of het aantal ervan te verminderen dan wel de gevolgen ervan te verzachten.

Vastgesteld moet worden dat de bijzonderheden van de situatie waarin de werkgever die een

natuurlijke persoon is, is overleden, zich niet voordoen wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten het gevolg is van een pensionering van een dergelijke werkgever. In dit laatste geval is de werkgever die een dergelijke beëindiging van arbeidsovereenkomsten overweegt met het oog op zijn pensionering, in beginsel namelijk in staat om de in de artikelen 2 en 3 van Richtlijn 98/59/EG bedoelde handelingen te verrichten en in die context raadplegingen te houden om met name die beëindigingen te voorkomen of het aantal ervan te verminderen of in elk geval de gevolgen ervan te verzachten. Gelet op een en ander dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG, in onderlinge samenhang gelezen, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van een groter aantal werknemers dan bedoeld in dat artikel 1 lid 1, naar aanleiding van de pensionering van de werkgever, niet als „collectief ontslag” wordt aangemerkt en dus niet leidt tot de in dat artikel 2 bedoelde voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers.

Richtlijn heeft geen directe werking tussen particulieren, ook niet via artikel 27 Handvest Grondrechten

Volgens vaste rechtspraak kan een richtlijn op zichzelf geen verplichtingen voor een particulier scheppen, en dus als zodanig niet tegen hem kan worden ingeroepen. Indien de inroepbaarheid van een niet of niet correct omgezette richtlijn zou worden uitgebreid tot de betrekkingen tussen particulieren, zou dit er namelijk op neerkomen dat de Europese Unie bevoegd is om met onmiddellijke werking particulieren verplichtingen op te leggen, terwijl zij dit alleen kan wanneer haar de bevoegdheid is toegekend om verordeningen vast te stellen (arrest van 6 november 2018, *Bauer en Willmeroth*, C-569/16 en C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, punt 76 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt dat de gecombineerde bepalingen van artikel 1 lid 1, en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG niet als zodanig kunnen worden ingeroepen in een geding tussen particulieren zoals dat in het hoofdgeding, teneinde de volle werking van die bepalingen te verzekeren door een nationale regeling die daarmee in strijd is bevonden, buiten toepassing te laten (zie naar analogie *Bauer en Willmeroth*, punt 78).

Ten slotte moeten de respectieve draagwijdte van artikel 27 en artikel 30 van het Handvest worden onderzocht om vast te stellen, zoals de verwijzende rechter met zijn verzoek om een prejudiciële beslissing wenst te vernemen, of de ene en/of de andere bepaling aldus moeten worden uitgelegd dat zij, alleen of in samenhang met artikel 1 lid 1, en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG, kunnen worden ingeroepen in een geding tussen particulieren zoals dat in het hoofdgeding, teneinde te verkrijgen dat de nationale rechter een nationale wettelijke regeling die aldus in strijd met voormelde bepalingen van die richtlijn wordt geacht, buiten toepassing laat. Wat ten eerste artikel 27 van het Handvest betreft, dat „Het recht op informatie en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming” als opschrift heeft en bepaalt dat de werknemers, in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het Unierecht en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid moeten hebben dat zij op verschillende niveaus worden geïnformeerd en geraadpleegd, hoeft in casu slechts te worden opgemerkt dat het Hof heeft geoordeeld dat uit de bewoordingen van deze bepaling duidelijk blijkt dat deze

pas haar volle werking verkrijgt nadat zij nader is bepaald in Unierechtelijke of nationaalrechtelijke voorschriften (arrest van 15 januari 2014, *Association de médiation sociale*, C-176/12, ECLI:EU:C:2014:2, punten 44 en 45, en *Bauer en Willmeroth*, punt 84). In dit opzicht kunnen regels als die van artikel 1 lid 1 en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG, die tot de lidstaten zijn gericht en die bepalen onder welke voorwaarden bij collectief ontslag een procedure van voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers moet plaatsvinden, en aan welke materiële en formele voorwaarden deze voorlichting en raadpleging moeten voldoen, niet als rechtstreeks toepasselijke rechtsvoorschriften uit de bewoordingen van artikel 27 van het Handvest worden afgeleid (zie naar analogie *Association de médiation sociale*, punt 46).

Bijgevolg kan in een geding tussen particulieren als dat in het hoofdgeding artikel 27 van het Handvest niet als zodanig worden ingeroepen om tot de slotsom te komen dat nationale bepalingen die niet in overeenstemming zijn met artikel 1 lid 1 en artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG, buiten toepassing moeten worden gelaten (zie naar analogie *Association de médiation sociale*, punt 48).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 01-07-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:596

Zaaknummer: C-196/23

Rechters: A. Prechal, F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer en M.L. Arastey Sahún

Wetsartikelen: WMCO , 27 en 30 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en Richtlijn 98/59/EG