

RECHTSPRAAK

Vraag of extern personeel meetelt bij getalscriterium collectief ontslag kan niet worden beantwoord, omdat nationale verplichting tot plan voor het behoud van de werkgelegenheid niet voortvloeit uit de richtlijn collectief ontslag.

Feiten

Werkneemster (YG) is in 1992 in dienst getreden als senior projectmanager van Hôtel Plaza. Sinds 2017 zijn bij Hôtel Plaza elf werknemers werkzaam via GSF Jupiter. In september 2018 heeft de vennootschap Hôtel Plaza haar personeel meegedeeld dat grote renovatiewerkzaamheden aan het door haar beheerde hotel zouden worden uitgevoerd, met als gevolg dat de exploitatie van dit hotel gedurende ten minste twintig maanden zou worden stopgezet, en dat zij om die reden een procedure voor collectief ontslag om economische redenen zou inleiden ten aanzien van het gehele personeelsbestand, waardoor 29 van de 39 werknemers van haar personeelsbestand zouden worden getroffen. Artikel L. 1233|61, eerste alinea, van het arbeidswetboek bepaalt dat wanneer het plan voor ontslag betrekking heeft op ten minste tien werknemers binnen een periode van dertig dagen, de werkgever in ondernemingen met ten minste vijftig werknemers een plan voor het behoud van de werkgelegenheid moet opstellen en uitvoeren om ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te beperken. Er werd geen plan voor het behoud van de werkgelegenheid opgesteld en uitgevoerd voordat tot ontslag van de betrokken werknemers werd besloten. Volgens YG had Hôtel Plaza deze verplichting wel omdat de elf ingeleende werknemers tot 'het werknemersbegrip' behoorden van de richtlijn collectief ontslag en daarmee het getalscriterium van vijftig zou worden behaald. De verwijzende rechter wenst te vernemen of extern ingeleend personeel meetelt voor het getalscriterium van de richtlijn collectief ontslag.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Onbevoegd omdat nationale verplichting niet voortvloeit uit de richtlijn

Vastgesteld moet worden dat uit richtlijn 98/59 geen enkele verplichting voortvloeit om een plan voor het behoud van de werkgelegenheid op te stellen en uit te voeren zoals het plan dat in het hoofdgeding aan de orde is, noch enig andere specifieke verplichting met betrekking tot de situatie die in het kader van dat geding aan de orde is. In dit verband zij eraan herinnerd dat het voornaamste doel van die richtlijn erin bestaat te waarborgen dat collectief ontslag wordt voorafgegaan door voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de

werknemers alsmede voorlichting van de bevoegde overheidsinstantie. Volgens artikel 2, lid 2, van deze richtlijn heeft de raadpleging betrekking op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, alsook op de mogelijkheden om 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. Krachtens artikel 2, lid 3, en artikel 3, lid 1, van die richtlijn moet de werkgever de bevoegde overheidsinstantie voorts in kennis stellen van elk plan voor collectief ontslag en haar de in die bepalingen bedoelde informatie en gegevens verstrekken (arrest van 17 maart 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, ECLI:EU:C:2021:208, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Uit deze krachtens richtlijn 98/59 op de werkgevers rustende verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving blijkt dus niet dat er in het kader van de procedure voor collectief ontslag om economische redenen een specifieke verplichting bestaat om een plan voor het behoud van de werkgelegenheid, zoals het plan waarin de in het hoofdgeding aan de orde zijnde nationale regeling voorziet, op te stellen en uit te voeren. Ook moet worden opgemerkt dat de drempel van 'ten minste 50 werknemers', waarboven de betrokken werkgever krachtens artikel L. 1233[61, eerste alinea, van het arbeidswetboek de verplichting wordt opgelegd om een plan voor het behoud van de werkgelegenheid op te stellen en uit te voeren, met geen van de in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn vastgestelde drempels overeenstemt. Bovendien moet in herinnering worden gebracht dat die richtlijn slechts een gedeeltelijke harmonisatie tot stand brengt van de regels betreffende de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag, namelijk de regels betreffende de bij dergelijke ontslagen te volgen procedure (arrest van 17 maart 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, ECLI:EU:C:2021:208, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In dit verband moet worden opgemerkt dat artikel 5 van deze richtlijn de lidstaten de bevoegdheid heeft verleend om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan. Een bepaling van nationaal recht, zoals artikel L. 1233[61, eerste alinea, van het arbeidswetboek, die vereist dat wanneer het plan voor ontslag in ondernemingen met ten minste vijftig werknemers betrekking heeft op ten minste tien werknemers binnen een periode van dertig dagen, de werkgever een plan voor het behoud van de werkgelegenheid moet opstellen en uitvoeren om ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te beperken, kan dus in beginsel niet worden geacht binnen de werkingssfeer van richtlijn 98/59 te vallen en blijft dus tot de bevoegdheid van de lidstaten behoren (zie in die zin het arrest van 21 december 2016, *AGET Iraklis*, C-201/15, ECLI:EU:C:2016:972, punt 33).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 19-06-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:464

Zaaknummer: C-419/24

Rechters: M.L. Arastey Sahún, B. Smulders en D. Gratsias

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG