

RECHTSPRAAK

Ontslag wegens weigering instemming eenzijdige wijziging standplaats collectieve mobiliteitsregeling kwalificeert als 'ontslag' in de zin van de Richtlijn collectief ontslag. Overleg over mobiliteitsregeling kwalificeert als raadpleging in de zin van de richtlijn.

Feiten

Ineo Infracom is een onderneming voor openbare werken die gespecialiseerd is in telecommunicatie-infrastructuur en digitale ontwikkeling. Wegens het wegvallen van twee grote opdrachten, heeft Ineo Infracom aan 82 werknemers aangeboden elders in Frankrijk werkzaam te zijn. RT en ED hebben deze tijdelijke tewerkstellingen geweigerd. Op 29 juli 2013 heeft Ineo Infracom met representatieve werknemersverenigingen een mobiliteitsakkoord gesloten. Op grond van dit akkoord zijn aan RT en ED posten aangeboden, die op 30 september en 30 december 2013 door RT en op 27 november 2013 en 20 januari 2014 door ED zijn geweigerd. RT en ED zijn vervolgens ontslagen. Zij stellen zich op het standpunt dat het ontslag wegens weigering in te stemmen met een andere werkplaats, kwalificeert als ontslag in de zin van collectief ontslag en dat procedurele waarborgen zijn geschonden. De verwijzende rechter wenst te vernemen of artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die is gebaseerd op de weigering van de werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit op hun arbeidsovereenkomst, moet worden geacht onder deze bepaling te vallen, hetzij als ontslag in de zin van de eerste alinea, onder a, hetzij als beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de zin van de tweede alinea van die bepaling, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen.

Voorts wenst de verwijzende rechter te vernemen of het overeenkomen met vakbonden van een interne mobiliteitsregeling kwalificeert als raadpleging in de zin van de richtlijn.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Ontslag na weigering collectief akkoord interne mobiliteit (wijziging van arbeidsplaats) kwalificeert als ontslag dat meetelt voor getalscriterium Richtlijn collectief ontslag indien sprake is van substantiële wijziging van essentieel element. Zijn werknemers verplicht in te stemmen met de wijziging, dan kwalificeert ontslag na weigering als een 'in de persoon van de werknemer gelegen reden'

In dit verband heeft het Hof geoordeeld dat die richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst, onder dit begrip valt (HvJ EU 11 november 2015, *Pujante Rivera*, C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743, punt 55). Daarentegen 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 die richtlijn (zie HvJ EU 21 september 2017, *Ciupa e.a.*, C-429/16, ECLI:EU:C:2017:711, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In dit verband blijkt uit het dossier waarover het Hof beschikt dat de aan RT en ED gerichte voorstellen tot geografische overplaatsing hun grondslag vinden in het tussen Ineo Infracom en de werknemersorganisaties gesloten collectieve akkoord inzake interne mobiliteit. Daartoe staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of de betrokken werknemers, gelet op dat collectieve akkoord en de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, op grond van die bepalingen verplicht zijn om in te stemmen met de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing, in welk geval hun weigering zou neerkomen op een niet-uitvoering van die overeenkomst, zodat de beëindiging ervan dan berust op een reden die inherent is aan de persoon van die werknemers. Indien de verwijzende rechter vaststelt dat de betrokken werknemers niet verplicht zijn om in te stemmen met de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing, moet hij in tweede instantie bepalen of, gelet op de relevante omstandigheden van het hoofdgeding, de voorstellen voor de geografische overplaatsing in kwestie kunnen worden aangemerkt als een 'substantiële wijziging van een essentieel element' van de arbeidsovereenkomst in de zin van de in punt 41 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

Wat in de eerste plaats de vraag betreft of de plaats waar het werk wordt verricht, moet worden beschouwd als een 'essentieel element' van de arbeidsovereenkomst in de zin van de in punt 41 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, moet worden benadrukt dat elke wijziging van de werkplek aanzienlijke economische en organisatorische gevolgen kan hebben voor de betrokken werknemer en bijgevolg een dergelijk essentieel element van de arbeidsovereenkomst kan vormen.

Wat in de tweede plaats de vraag betreft of een geografische overplaatsing, zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, moet worden aangemerkt als een 'substantiële wijziging' in de zin van die rechtspraak, moet worden vastgesteld dat het substantiële karakter van een dergelijke overplaatsing met name afhangt van het al dan niet tijdelijke karakter van de voorgenomen wijziging van de arbeidsovereenkomst, van de afstand tussen de oorspronkelijke plaats waar het werk werd verricht en de nieuwe plaats, en van eventuele andere begeleidende maatregelen ter compensatie van de voorgestelde overplaatsing. Indien de verwijzende rechter na dit onderzoek vaststelt dat deze voorgestelde overplaatsing geen

'substantiële wijziging van een essentieel element' van de arbeidsovereenkomst vormt, moet deze rechter de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een dergelijke overplaatsing te aanvaarden aanmerken als een beëindiging van die overeenkomst die uitgaat van de werkgever om een 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/EG (zie in die zin HvJ EU 21 september 2017, *Socha e.a.*, C-149/16, ECLI:EU:C:2017:708, punten 27 en 28). Hieruit volgt dat, gesteld al dat de verwijzende rechter oordeelt dat deze beëindigingen niet onder het begrip 'ontslag' in de zin van artikel 1 lid 1, eerste alinea, onder a van Richtlijn 98/59/EG vallen, zij hoe dan ook in aanmerking moeten worden genomen voor de berekening van het totale aantal ontslagen, voor zover zij berusten op een reden die geen betrekking heeft op de persoon van de werknemer, onder de aanvullende voorwaarde dat er ten minste vijf van dergelijke ontslagen zijn (zie in die zin *Ciupa e.a.*, punt 31).

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de verwijzende rechter, ter beoordeling of de beëindiging van arbeidsovereenkomsten die is gebaseerd op de weigering van de werknemers om in te stemmen met de toepassing van de bepalingen van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit op hun arbeidsovereenkomst, moet worden geacht onder het begrip 'ontslag' in de zin van de eerste alinea, onder a, van die bepaling te vallen, dient te onderzoeken of de betrokken werknemers, gelet op dit collectieve akkoord en de bepalingen van de arbeidsovereenkomst, de door de werkgever voorgestelde geografische overplaatsing moeten aanvaarden en, zo nee, of deze wijziging een substantiële wijziging van een essentieel element van de arbeidsovereenkomst vormt, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen. Indien niet aan deze voorwaarde is voldaan, vormt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om een dergelijke wijziging te aanvaarden, een beëindiging van die overeenkomst die uitgaat van de werkgever om een 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/EG, zodat daarmee rekening moet worden gehouden bij de berekening van het aantal ontslagen.

Overleg over mobiliteitsregeling kwalificeert als 'raadpleging' collectief ontslag

Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers voorafgaand aan het sluiten van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit, een raadpleging in de zin van dat artikel kan vormen.

Volgens de rechtspraak van het Hof moet de werkgever met name de raadplegingsprocedure van artikel 2 van die richtlijn instellen zodra hij een strategische of commerciële beslissing heeft genomen die hem ertoe noopt collectief ontslag te overwegen of te plannen (HvJ EG 10 september 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a.*, C-44/08, ECLI:EU:C:2009:533,

punt 48, en HvJ EU 21 september 2017, *Socha e.a.*, C-149/16, ECLI:EU:C:2017:708, punt 31). Dit is het geval wanneer de werkgever besluit om wijzigingen in de arbeidsovereenkomst voor te stellen, waarbij hij er redelijkerwijs rekening mee moest houden dat sommige werknemers deze niet zouden aanvaarden, met als gevolg de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst (*Socha e.a.*, punt 32).

Wanneer over een collectief akkoord inzake interne mobiliteit wordt onderhandeld terwijl de werkgever reeds overweegt tot collectief ontslag over te gaan, staat het dus aan de werkgever om de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord in de zin van artikel 2 lid 1 van deze richtlijn te komen, waarbij de voorwaarden voor de mobiliteit van de werknemers tot de bepalingen van een dergelijk akkoord kunnen behoren. In een dergelijk geval moet de sluiting van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemers worden voorafgegaan door de in artikel 2 van die richtlijn bedoelde raadplegingen. In het bijzonder dient de werkgever de werknemersvertegenwoordigers tijdig alle in artikel 2 lid 3, eerste alinea, onder b van deze richtlijn bedoelde informatie mee te delen, zodat zij constructieve voorstellen kunnen doen. Bovendien staat het aan de werkgever om de door artikel 2 lid 3, tweede alinea, en artikel 3 lid 1 van deze richtlijn vereiste kennisgevingen aan de bevoegde overheidsinstantie te doen.

In dit verband blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat Ineo Infracom in het onderhavige geval in eerste instantie voorstellen heeft gedaan voor geografische overplaatsing zonder inkrimping van het personeelsbestand, waarbij zij zich op het standpunt heeft gesteld dat haar dagelijkse activiteit regelmatig gepaard ging met een geografische reorganisatie van het bouwperoneel als gevolg van het verlies van opdrachten of het binnenhalen van nieuwe opdrachten. Na deze eerste voorstellen voor geografische overplaatsing is deze onderneming echter in tweede instantie onderhandelingen begonnen met de vertegenwoordigers van de werknemers, die hebben geleid tot de sluiting van het collectieve akkoord inzake interne mobiliteit, waarvan de toepassing haar in staat stelde eenzijdige wijzigingen aan te brengen in de betrokken arbeidsovereenkomsten met betrekking tot de plaats waar het werk wordt verricht. Ineo Infracom moest er dus bij de onderhandelingen over dit akkoord rekening mee houden dat sommige werknemers dergelijke eenzijdige wijzigingen van hun arbeidsovereenkomst op basis van dat akkoord niet zouden aanvaarden en dat hun respectieve overeenkomsten bijgevolg zouden worden beëindigd. In die omstandigheden staat het aan de verwijzende rechter om na te gaan of de informatieverplichtingen van artikel 2 lid 3 van Richtlijn 98/59/EG zijn nagekomen.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat het informeren en raadplegen van de werknemersvertegenwoordigers voorafgaand aan het sluiten van een collectief akkoord inzake interne mobiliteit een raadpleging in de zin van dat artikel kan vormen, voor zover de informatieverplichtingen van lid 3 van dat artikel in acht zijn genomen.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-09-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:661

Zaaknummer: C-249/24

Rechters: M.L. Arastey Sahún, D. Gratsias, E. Regan, J. Passer en B. Smulders

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG en WMCO