

RECHTSPRAAK

Eenzijdige wijziging werkplek 600 km is substantiële wijziging essentiële arbeidsvoorwaarde: collectief ontslag.*Feiten*

Op 6 september 2021 heeft Egenergy, een onderneming die zich specialiseert in de productie van genatorenaggregaten en die op het moment van de feiten in het hoofdgeding meer dan 15 werknemers tewerkstelde, beslist om haar activiteiten op de productielocatie in Campanië (Italië) stop te zetten en over te plaatsen naar een locatie op Sardinië (Italië), op meer dan 600 kilometer (km) van de eerste locatie (hierna: „besluit tot overplaatsing”). Diezelfde dag werd dit besluit meegedeeld aan de in die onderneming vertegenwoordigde vakbonden. Op 13 september 2021 werd het besluit tot overplaatsing meegedeeld aan de verweerders in het hoofdgeding met de melding dat ze vanaf 4 oktober 2021 zouden worden overgeplaatst. In november 2021 heeft Egenergy, na te hebben vastgesteld dat verweerders in het hoofdgeding niet aan de slag waren gegaan op de productielocatie in Sardinië, een tuchtprocedure tegen hen ingeleid op grond dat ze meer dan 30 dagen ongeoorloofd afwezig waren. Op 3 december 2021 heeft deze onderneming alle verweerders in het hoofdgeding ontslagen. Verweerders stellen zich op het standpunt dat zij in strijd met de Richtlijn 98/59/EG zijn ontslagen, omdat de overplaatsing op één lijn kan worden gesteld met „ontslag”. Egenergy stelt zich op het standpunt dat zij verweerders heeft ontslagen wegens hardnekkige werkweigering en de richtlijn niet van toepassing is.

De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat een door de werkgever verrichte opzegging van een arbeidsovereenkomst, om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, na de weigering van die werknemer om het eenzijdige besluit van die werkgever om zijn werkplek te verplaatsen naar een locatie die ver van de oorspronkelijke locatie ligt, onder het begrip „ontslag” in de zin van de eerste alinea, onder a van die bepaling of onder het begrip „beëindiging van de arbeidsovereenkomst” in de zin van de tweede alinea ervan valt.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Eenzijdige wijziging werkplek 600 km is substantiële wijziging essentiële arbeidsvoorwaarde: collectief ontslag

Gelet op het doel van Richtlijn 98/59/EG, dat blijktens overweging 2 ervan erin bestaat om

werknemers een ruimere bescherming te bieden bij collectief ontslag, mogen de begrippen die de werkingssfeer van die richtlijn nader bepalen, waaronder het begrip „ontslag” in artikel 1 lid 1, eerste alinea, onder a van die richtlijn, niet eng worden uitgelegd (HvJ 4 september 2025, *Ineo Infracom*, C-249/24, ECLI:EU:C:2025:661, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Hieruit volgt 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 (*Ineo Infracom*, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak). 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 als een „ontslag” in de zin van deze richtlijn worden aangemerkt (*Ineo Infracom*, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

In casu moet allereerst worden opgemerkt dat uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt dat Egenergy de betrokken overeenkomsten eenzijdig en ten nadele van verweerders in het hoofdgeding heeft gewijzigd, met name door hun werkplek te verplaatsen van Campanië naar een productie-eenheid 600 km verderop op Sardinië, om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van verweerders in het hoofdgeding.

Wat ten eerste de vraag betreft of de werkplek moet worden beschouwd als een „essentieel element” van de arbeidsovereenkomst in de zin van de in punt 47 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 werknemers en bijgevolg een dergelijk essentieel element van de arbeidsovereenkomst kan vormen (*Ineo Infracom*, punt 47).

Wat ten tweede 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 en de nieuwe werkplek en van eventuele andere begeleidende maatregelen ter compensatie van de voorgestelde overplaatsing (*Ineo Infracom*, punt 48). In dit verband moet om te beginnen worden benadrukt dat uit de verwijzingsbeslissing niet blijkt dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde overplaatsingen tijdelijk zijn, maar dat de verplaatsing van de activiteit van Egenergy naar de productielocatie op Sardinië integendeel het rechtstreekse gevolg is van de definitieve stopzetting van Egenergy’s activiteiten op de productielocatie in Campanië. Voorts volgt uit dit besluit dat deze twee productielocaties meer dan 600 km van elkaar verwijderd zijn en door de zee worden gescheiden. De in het hoofdgeding aan de orde zijnde overplaatsingen lijken dus substantiële wijzigingen van een essentieel onderdeel van de arbeidsovereenkomst te vormen in de zin van de in punt 47 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak, hetgeen de verwijzende rechter evenwel dient na te gaan.

Conclusie

Gelet op een en ander moet op de eerste tot en met de derde vraag worden geantwoord dat artikel 1 lid 1 van Richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat de door de werkgever verrichte opzegging van een arbeidsovereenkomst om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, nadat die werknemer geweigerd heeft om gevolg te geven aan het eenzijdige besluit van die werkgever om zijn werkplek te verplaatsen naar een locatie die ver van de oorspronkelijke locatie verwijderd is, onder het begrip „ontslag” in de zin van de eerste alinea, onder a van die bepaling valt.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 04-06-2026

ECLI: ECLI:EU:C:2026:460

Zaaknummer: C-907/24

Rechters: J. Passer, M.L. Arastey Sahún en E. Regan

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG en WMCO