

Zaak C-300/19

Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie

Datum van indiening:

12 april 2019

Verwijzende rechter:

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

25 maart 2019

Verzoekende partij:

UQ

Verwerende partij:

Marclean Technologies, S.L.U.

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Het voorwerp van het hoofdgeding is de kwalificatie van het ontslag van verzoekster.

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de vraag of de periode van 30 of 90 dagen waarin het aantal arbeidsbetrekkingen moet worden beëindigd dat nodig is om te kunnen spreken van een collectief ontslag, dient te worden berekend met de datum van het aan de orde zijnde individuele ontslag als eindpunt, als beginpunt of als tussenpunt. De rechtsgrondslag is artikel 267 VWEU.

Prejudiciële vragen

Eerste vraag: Moet artikel 1, lid 1, onder a), i) en ii), van richtlijn 98/59/EG van de Raad betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag aldus worden uitgelegd dat de referentieperiode van 30 of 90 dagen die is vastgesteld om te bepalen of er sprake is van collectief ontslag, altijd dient te worden berekend met de datum van het individuele ontslag dat in het geding aan de orde is als einddatum?

Tweede vraag: Kan artikel 1, lid 1, onder a), i) en ii), van richtlijn 98/59/EG van de Raad betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag aldus worden uitgelegd dat de referentieperiode van 30 of 90 dagen die is vastgesteld om te bepalen of er sprake is van collectief ontslag, kan worden berekend vanaf de datum van het individuele ontslag dat in het geding aan de orde is, zonder dat de beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die na die datum hebben plaatsgevonden noodzakelijkerwijs in strijd met de wet worden verklaard?

Derde vraag: Laten de referentieperioden van artikel 1, lid 1, onder a), i) en ii), van richtlijn 98/59/EG van de Raad betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag de uitlegging toe dat ontslagen en beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die hebben plaatsgevonden binnen een periode van 30 of 90 dagen waarbinnen het in het geding aan de orde zijnde ontslag valt, worden meegeteld?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1998, L 225, blz. 16), artikel 1, lid 1, onder a), punten i) en ii).

Arrest van het Hof van Justitie van 13 mei 2015, Rabal Cañas (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318), punt 51 en punt 1 van het dictum.

Arrest van het Hof van Justitie van 11 november 2015, Pujante Rivera (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743), punten 20 tot en met 22, 48, 49 en 51.

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (wet 36/2011 van 10 oktober 2011 betreffende de rechtspleging in arbeids- en socialezekerheidszaken; hierna: „wet 36/11”) (BOE nr. 245 van 11 oktober 2011, blz. 106584), artikel 122, leden 1 en 2.

[...] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (koninklijk wetgevend

besluit 2/2015 van 23 oktober 2015 tot goedkeuring van de herschikte tekst van het werknemersstatuut; hierna: „ET”) (BOE nr. 255 van 24 oktober 2015, blz. 100224), artikel 51, lid 1.

Arrest van de Sala Social del Tribunal Supremo (kamer voor sociale zaken van de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje)) van 11 januari 2017 (ECLI:ES:TS:2017:258).

Beschikking van de Sala Social del Tribunal Supremo van 27 juni 2018 (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

Arrest van de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (hooggerechtshof van de autonome regio Catalonië, Spanje) van 6 oktober 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

Arrest van de Tribunal Superior de Justicia de Cataluña van 16 december 2011 (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

Korte beschrijving van de feiten en het hoofdgeding

- 1 Verzoekster, UQ, is op 31 oktober 2016 in dienst getreden van de onderneming Marclean Technologies, S.L.U. in de functie van kwaliteitscontroleur. Op 28 mei 2018 werd zij tijdelijk arbeidsongeschikt verklaard.
- 2 Alle werknemers van Marclean Technologies, S.L.U. zijn werkzaam in de installaties van de onderneming Sandhar Group, waar zij de kwaliteit van de door laatstgenoemde onderneming vervaardigde onderdelen controleren.
- 3 Op 31 mei 2018 zegde de onderneming verzoekster bij brief ontslag aan; op de datum van het ontslag erkende de onderneming evenwel dat het ontslag onrechtmatig was, waarna zij verzoekster een schadevergoeding betaalde die volgens de onderneming passend is voor gevallen waarin het ontslag van een werknemer door de rechter onrechtmatig is verklaard.
- 4 Op 11 juni 2018 stelde UQ een vordering in tegen Marclean Technologies, S.L.U., waarin zij verzocht om nietigverklaring van het ontslag, of subsidiair om de onrechtmatigverklaring van dat ontslag.
- 5 Tussen 31 mei 2018 en 14 augustus 2018 verlieten in totaal zeven werknemers de onderneming – vier om niet aan de persoon van de werknemer toeschrijfbare redenen, twee op vrijwillige basis en één na het aflopen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst – en op 15 augustus 2018, toen S.L. Marclean Technologies, S.L.U. al haar activiteiten staakte, vertrokken 29 personen bij de onderneming; al deze ontslagen werden geregistreerd als vrijwillig, en op 16 augustus 2018 traden de betrokken werknemers in dienst van de onderneming Risk Steward, S.L.

- 6 Omdat de rechter vragen had over de situatie, verzocht hij het [INSS (nationaal instituut voor de sociale zekerheid)] en verzoekster om informatie en documenten, waaruit hij afleidde dat alle werknemers die op 15 augustus „vrijwillig” ontslag hadden genomen de volgende dag in dienst waren genomen door de onderneming Risk Steward. Bijgevolg wordt aangenomen dat er een collectief ontslag heeft plaatsgevonden.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 7 Volgens verweerster is het ontslag van verzoekster niet ongeldig, maar het gevolg van de afnemende bedrijvigheid in de onderneming en van inbreuken op de arbeidsovereenkomst door verzoekster, welke redenen eveneens ten grondslag lagen aan het ontslag van de andere werknemers. Verweerster voert aan dat zij haar activiteiten op 15 augustus 2018 heeft gestaakt en dat om die reden het dienstverband met alle werknemers in augustus 2018 is ontbonden.
- 8 Verzoekster schaaft zich achter het verzoek om een prejudiciële beslissing, omdat zij constateert dat indien de termijn van 90 dagen aanvangt op de datum van haar ontslag, het aantal ontslagen de vastgestelde limiet overschrijdt en er bijgevolg sprake is van een collectief ontslag. Verweerster verzet zich [tegen de vordering] met het argument dat er geen beëindigingen van arbeidsovereenkomsten hebben plaatsgevonden die kunnen worden meegerekend als ontslagen voor de toepassing van de kwantitatieve limieten van artikel 51 ET.
- 9 Het openbaar ministerie, dat geen partij is in de procedure, maar daarin optreedt omdat de rechtmatigheid van het ontslag en de bescherming van de rechten van werknemers in het geding zijn, heeft na een analyse van de rechtspraak van het Hof van Justitie, in samenhang met richtlijn 98/59/EG, geconcludeerd dat de uitlegging die in de Spaanse rechtspraak wordt gegeven aan artikel 51 ET met betrekking tot de berekening van de termijn van 90 dagen verhindert dat het ontslag van verzoekster kan worden geacht onderdeel van een collectief ontslag te zijn. Bijgevolg heeft het openbaar ministerie verklaard het eens te zijn met de indiening van het verzoek om een prejudiciële beslissing en heeft het richtsnoeren geformuleerd en suggesties gedaan die voor de verwijzende rechter (arbeidsrechter, rechtbank nr. 3 Barcelona, Spanje) als grondslag hebben gediend voor de prejudiciële vragen.

Korte uiteenzetting van de motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing

- 10 In artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 wordt collectief ontslag gedefinieerd als „het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer”. Daarbij biedt de richtlijn de lidstaten twee mogelijkheden met betrekking tot het minimumaantal ontslagen en de periode waarin de ontslagen moeten vallen. Samengevat wordt in punt i) een periode van 30 dagen vastgesteld, waarin een aantal ontslagen moeten

vallen dat afhankelijk is van het aantal werknemers van de onderneming, terwijl in punt ii) een periode van 90 dagen wordt vastgesteld, waarin het aantal ontslagen ten minste twintig moet bedragen.

- 11 De Spaanse wetgever heeft ervoor gekozen om de meest gunstige aspecten van beide mogelijkheden over te nemen: de termijn van 90 dagen van punt ii) en het aantal werknemers van punt i). In artikel 51, lid 1, ET wordt namelijk het volgende bepaald:

„Voor de toepassing van deze wet wordt onder collectief ontslag verstaan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, wanneer deze beëindiging binnen een periode van 90 dagen ten minste:

- a) 10 werknemers treft in ondernemingen met minder dan 100 werknemers;
- b) 10 % van het aantal werknemers treft in ondernemingen van 100 tot en met 300 werknemers;
- c) 30 werknemers treft in ondernemingen met meer dan 300 werknemers.”

- 12 In artikel 122, lid 2, van wet 36/11 wordt bepaald dat [het besluit tot] beëindiging van de arbeidsovereenkomst nietig is „indien het in strijd met de wet is genomen om zich te onttrekken aan de bepalingen inzake collectief ontslag”.

- 13 De Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) heeft in een arrest van 11 januari 2017, in een beroep in cassatie in het belang der wet, verklaard dat om te bepalen of er sprake is van collectief ontslag, enkel beëindigingen die hebben plaatsgevonden in de 90 dagen voorafgaand aan de datum van het individuele ontslag dat in het geding aan de orde is mogen worden meegerekend. Ingevolge artikel 51, lid 1, laatste alinea, ET (waarin wordt bepaald dat wanneer de onderneming in opeenvolgende perioden van 90 dagen, met als doel de voorschriften van dit artikel te omzeilen, wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen een beneden de in dat artikel vermelde drempels liggend aantal overeenkomsten beëindigt zonder dat dit door nieuwe redenen wordt gerechtvaardigd, die nieuwe beëindigingen moeten worden geacht in strijd te zijn met de wet en nietig moeten worden verklaard) kunnen beëindigingen die plaatsvinden na de datum van het ontslag dat in het geding aan de orde is strijdig met de wet worden verklaard. Deze rechtspraak wordt ook door de Tribunales Superiores de Justicia (hooggerechtshoven van de autonome regio's, Spanje) gevolgd; de enige uitzonderingen, die toestaan dat beëindigingen van na de datum van het ontslag dat in het geding aan de orde is worden meegeteld, dateren van vóór bovengenoemd arrest van de Tribunal Supremo.

- 14 De tijdslijmieten, of referentieperioden, van de richtlijn en die van artikel 51 ET verschillen van elkaar: waar in de Unieregeling twee perioden zijn vastgesteld – een periode van 30 dagen en een periode van 90 dagen, afhankelijk van het aantal

door de beëindigingen getroffen personen –, kent de nationale regeling slechts één periode, van 90 dagen. In de nationale rechtspraak is de Spaanse regeling dan ook opgevat als een verbetering ten opzichte van de richtlijn, omdat een langere termijn werknemers meer garanties en bescherming biedt. De situatie in casu is niettemin dezelfde als die in de zaak Rabal Cañas, in de zin dat de Spaanse regeling gunstiger zou kunnen zijn dan de richtlijn indien de Spaanse regeling niet met zich meebrengt dat werknemers rechten worden ontnomen die zij aan de richtlijn ontleen.

- 15 In het arrest Rabal Cañas is een analyse gemaakt van de discrepantie tussen de richtlijn en de Spaanse regeling wat betreft de entiteit waarop de numerieke drempels voor collectief ontslag moeten worden toegepast – de plaatselijke eenheid of de onderneming. Geconcludeerd werd dat een nationale regeling die als enige referentie-eenheid de onderneming invoert, en niet de plaatselijke eenheid, aldus moet worden uitgelegd dat wanneer de toepassing van dat criterium een belemmering vormt voor de toepassing van de procedure voor de voorlichting en raadpleging van werknemers als bedoeld in de richtlijn en wanneer, indien als enige referentie-eenheid de plaatselijke eenheid was gebruikt, de ontslagen hadden moeten worden aangemerkt als collectief ontslag, vervanging van de term „plaatselijke eenheid” door „onderneming” alleen dan als gunstig voor de werknemers kan worden beschouwd indien dit element aanvullend is en niet de ontneming of vermindering van de aan de werknemers verleende bescherming impliceert in gevallen waarin, indien het begrip „plaatselijke eenheid” zou worden toegepast, het aantal ontslagen zou worden bereikt dat door de richtlijn wordt vereist om te kunnen spreken van collectief ontslag.
- 16 De motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing sluit hierbij aan. Opgehelderd dient te worden of de manier waarop de perioden van 30 en 90 dagen moeten worden berekend, en meer concreet die van 90 dagen, moet worden uitgelegd op de wijze waarop dat in de Spaanse rechtspraak gebeurt. De vraag betreft derhalve de correcte uitlegging van artikel 1, lid 1, onder a), punt ii), van de richtlijn („[wanneer het ontslag] gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is”), gegeven het feit dat er in de 90 dagen na de datum van het ontslag van verzoekster in totaal 35 arbeidsovereenkomsten zijn beëindigd, als gevolg van het definitieve staken van de ondernemingsactiviteiten.
- 17 Uit de richtlijn kan niet worden opgemaakt of er bij het berekenen van de referentieperioden vooruit of terug moet worden geteld. In de Spaanse rechtspraak wordt in verband met de uitlegging van artikel 51, lid 1, ET verklaard dat er verplicht moet worden teruggerekend (wat wil zeggen dat het concrete individuele ontslag dat in het geding aan de orde is de terminus ad quem is), hetgeen in geen enkele regeling is neergelegd en gelijkstaat aan de invoering van een ongerechtvaardigde beperking van het recht van raadpleging en inspraak van werknemers. De Europese regeling heeft als doel om de raadpleging en inspraak van werknemersvertegenwoordigers te bevorderen, en het zou geen zin hebben

om die raadpleging en inspraak te waarborgen indien wel zou kunnen worden vastgesteld dat er een collectief ontslag heeft plaatsgevonden in een periode die voorafgaat aan het individuele ontslag dat in het geding aan de orde is, maar niet in de periode die daarop volgt.

- 18 Zeker is dat artikel 51, lid 1, laatste alinea, ET bedoeld is ter bestrijding van onwettig handelen dat erin bestaat dat er druppelsgewijs werknemers worden ontslagen teneinde de raadpleging en inspraak van werknemersvertegenwoordigers te omzeilen. Dit doel wordt echter beter bereikt indien de referentieperiode in twee richtingen wordt toegepast, wat betekent dat de werknemer zich kan beroepen op andere individuele ontslagen waarvan hij op het moment van zijn eigen ontslag waarschijnlijk geen weet heeft, maar die naderhand, opgeteld bij het zijne, voldoende zijn om te komen tot het aantal beëindigingen dat wordt vereist om te kunnen spreken van een daadwerkelijk collectief ontslag. In dit verband dient te worden onderstreept dat het rechtshandavingsdoel van artikel 51, lid 1, laatste alinea, ET in de gerechtelijke ontslagprocedure kan worden aangevoerd, en de Spaanse wetgever heeft zelf reeds voorzien in de mogelijkheid dat een werknemer die wordt ontslagen geen kennis heeft van die latere ontslagen of beëindigingen, en heeft de rechter de taak toevertrouwd om te onderzoeken of er bij die latere beëindigingen in strijd met de wet is gehandeld of niet, zodat niets eraan in de weg staat dat nieuwe feiten of nieuw ter kennis gekomen feiten in de gerechtelijke procedure worden meegewogen.
- 19 Indien latere beëindigingen niet zouden kunnen worden meegeteld bij de berekening van het aantal ontslagen om te bepalen of er een collectief ontslag heeft plaatsgevonden, zou zelfs een zekere mate van willekeur kunnen worden vastgesteld; de werknemer die voorafgaand aan die latere beëindigingen ontslag is aangezegd zal deze beëindigingen niet kunnen aanvoeren, terwijl werknemers die na die beëindigingen zijn ontslagen en beroep instellen dat wel kunnen.
- 20 Tot slot betekent dit niet, hoewel de opnemingsvoorschrift in de Spaanse wettelijke regeling kan worden beschouwd als een verbetering ten opzichte van de inhoud van de richtlijn, dat de richtlijn niet meer in de eigen bewoordingen hoeft te worden toegepast, aangezien de drempels en referentieperioden moeten worden gezien als minimumdrempels en -perioden waaraan de lidstaten niet kunnen tornen. Om die reden ziet de verwijzende rechter een noodzaak om te vragen, met het voorstel van het openbaar ministerie als referentie, of uitsluitend beëindigingen die voorafgaan aan het individuele ontslag dat in het geding aan de orde is moeten worden beschouwd als objectief gegeven, waarbij de berekening van het aantal beëindigingen die na dat ontslag hebben plaatsgevonden wordt gereserveerd voor een eventuele beoordeling van de vraag of die beëindigingen ten doel hadden de voorschriften inzake collectief ontslag te omzeilen.
- 21 De tweede prejudiciële vraag vloeit noodzakelijkerwijs voort uit de eerste, aangezien volgens het ET beëindigingen die plaatsvinden na die welke in het

geding aan de orde is slechts kunnen worden meegeteld indien is vastgesteld dat de onderneming in strijd met de wet heeft gehandeld; in de richtlijn wordt echter nergens naar een dergelijke beoordeling verwezen. Het in aanmerking nemen van de periode die begint op de datum van het ontslag dat in het geding aan de orde is, zou kunnen worden gezien als een inhoudelijke verbetering van de richtlijn, maar alleen indien van de hand wordt gewezen dat de richtlijn, in de bewoordingen waarin deze is opgesteld en zoals deze zou kunnen worden uitgelegd door het Hof van Justitie van de Europese Unie, een berekening in twee richtingen toestaat.

- 22 Met de derde vraag, ten slotte, wenst de verwijzende rechter te vernemen of de 30 of 90 dagen in hun geheel vóór of in hun geheel na het individuele ontslag dat in het geding aan de orde is moeten vallen, dan wel of een deel ervan vóór dat ontslag kan vallen en een deel erna, zonder de in de richtlijn vastgestelde periode te overschrijden. Volgens de rechter vereist het dwingende karakter van de in de richtlijn vastgestelde drempels en perioden, behoudens indien zij door gunstigere bepalingen worden verbeterd, en hun autonome karakter, dat de uitlegging ervan eveneens autonoom dient te geschieden. Derhalve verzet niets zich ertegen dat voor beëindigingen die vóór of na het individuele ontslag hebben plaatsgevonden de referentieperiode als geheel wordt berekend op basis van 30 of 90 achtereenvolgende dagen vóór of na het individuele ontslag, of dat deels terug en deels vooruit wordt gerekend, zodat, bijvoorbeeld, zowel beëindigingen die 60 dagen voor het ontslag van de werknemer hebben plaatsgevonden als beëindigingen die 30 dagen na dat ontslag hebben plaatsgevonden kunnen worden meegerekend. De vraag is, met andere woorden, of om een volledig beeld van de situatie te krijgen, moet worden uitgegaan van een referentieperiode van 90 dagen – of 30 dagen – waarvan de datum van ontslag van de werknemer dat in het geding aan de orde is de begindatum, de einddatum of een tussendatum is.