



De verbreking van de arbeidsovereenkomst na de weigering van de werknemer om akkoord te gaan met een eenzijdige wijziging van essentiële elementen van deze overeenkomst, vormt een ontslag in de zin van de richtlijn inzake collectief ontslag

Zou het feit dat een werknemer niet akkoord is gegaan met een salarisvermindering van 25 % niet onder het begrip „ontslag” vallen, dan zou de richtlijn haar volle werking worden ontnomen, hetgeen afbreuk zou doen aan de bescherming van werknemers

Om te bepalen of er sprake is van collectief ontslag, wordt in een richtlijn van de Unie¹ bepaald dat voor de berekening van het aantal ontslagen, met ontslag gelijk wordt gesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft.

Volgens de Spaanse wet wordt met betrekking tot ondernemingen waar tussen de 100 en 300 werknemers werkzaam zijn, onder „collectief ontslag” verstaan: de beëindiging van arbeidsovereenkomsten om objectieve redenen, wanneer deze beëindiging binnen een periode van 90 dagen ten minste 10 % van het aantal werknemers betreft.

Op 3 september 2013 waren bij de vennootschap Gestora Clubs Dir, SL 126 werknemers werkzaam, waarvan 114 met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en 12 met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Tussen 16 en 26 september 2013 is Gestora tienmaal overgegaan tot individueel ontslag om objectieve redenen. Een van de ontslagen werknemers was Christian Pujante Rivera. In de 90 dagen voorafgaand aan en volgend op het laatste van die ontslagen om objectieve redenen, zijn er nog 27 andere arbeidsovereenkomsten beëindigd, wegens diverse oorzaken (zoals, onder meer, het aflopen van overeenkomsten, of een vrijwillig vertrek van werknemers). Een van deze beëindigingen betrof een werkneemster die akkoord was gegaan met een verbreking van haar overeenkomst nadat zij op de hoogte was gesteld van de wijziging van haar arbeidsvoorwaarden (te weten een verlaging van 25 % van haar vaste salaris, op grond van dezelfde objectieve redenen als die welke voor de beëindigingen tussen 16 en 26 september 2013 werden aangevoerd). Later heeft Gestora erkend dat de aan de werkneemster meegedeelde wijzigingen van de arbeidsovereenkomst verder gingen dan de substantiële wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden die door de Spaanse wet werden toegestaan en ging zij ermee akkoord de werkneemster een schadevergoeding te betalen.

Pujante Rivera heeft tegen Gestora en het Fondo de Garantía Salarial (garantiefonds voor werknemers) een klacht ingediend bij de Juzgado de lo Social n°33 de Barcelona (arbeidsrechtbank nr. 33 te Barcelona, Spanje), daar hij van mening is dat deze vennootschap de procedure voor collectief ontslag had moeten toepassen. Volgens Pujante Rivera is, indien rekening wordt gehouden met het aantal arbeidsovereenkomsten dat in de periode van 90 dagen voor en na zijn eigen ontslag werd beëindigd, de in de Spaanse wet voorziene numerieke drempel bereikt, aangezien, met uitzondering van de vijf vrijwillige beëindigingen, alle andere beëindigingen van overeenkomsten ontslagen vormen, dan wel met ontslagen gelijk moeten worden gesteld.

¹ Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225, blz. 16).

De nationale rechter stelt aan het Hof van Justitie diverse vragen over de uitlegging van de richtlijn.

In zijn arrest van vandaag verklaart het Hof dat **werknemers met een overeenkomst die is gesloten voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, moeten worden aangemerkt als deel uitmakend van de werknemers die „gewoonlijk” werkzaam zijn – in de zin van die bepaling – in de betrokken bedrijfseenheid.** Indien dit anders zou zijn, zouden aan alle werknemers die bij dat bedrijfsonderdeel werkzaam zijn, de rechten kunnen worden ontnomen die zij ontleen aan deze richtlijn, hetgeen afbreuk zou doen aan het nuttig effect van deze richtlijn. Niettemin herinnert het Hof eraan² dat de werknemers van wie de overeenkomsten aflopen wegens het reguliere verstrijken van hun tijdsduur, niet in aanmerking dienen te worden genomen voor de bepaling of er sprake is van een „collectief ontslag” in de zin van de richtlijn.

Het Hof voegt hieraan toe dat, om vast te stellen of er sprake is van een „collectief ontslag” in de zin van de richtlijn, de voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers betreft geen betrekking heeft op beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die met een ontslag worden gelijkgesteld, maar uitsluitend op ontslagen in strikte zin. Dit volgt ondubbelzinnig uit de tekst zelf van de richtlijn, en elke andere lezing die strekt tot uitbreiding of beperking van de werkingssfeer ervan, zou tot gevolg hebben dat aan de betrokken voorwaarde – te weten dat „het ontslag ten minste vijf werknemers betreft” – elk nuttig effect wordt ontnomen.

Tenslotte verklaart het Hof ook dat **het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werknemer, onder het begrip „ontslag”, in de zin van de richtlijn valt.** Het Hof herinnert eraan dat ontslagen worden gekenmerkt door het ontbreken van instemming van de werknemer. In de onderhavige zaak vindt de beëindiging van de arbeidsverhouding van de werkneemster die akkoord is gegaan met een ontbinding van de arbeidsovereenkomst, haar oorsprong in de eenzijdige wijziging door de werkgever van een substantieel element van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van deze werkneemster. Deze beëindiging vormt dus een ontslag. In de eerste plaats mag immers, aangezien de richtlijn beoogt de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden, het begrip „ontslag” niet eng worden uitgelegd. In de tweede plaats is het doel van de harmonisatie van de regels die gelden voor collectief ontslag, erin gelegen een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende lidstaten te verzekeren, alsmede ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Unie meebrengen, onderling minder sterk verschillen. Het begrip „ontslag” is rechtstreeks bepalend voor de toepassing van de bescherming en de rechten die de werknemers krachtens deze richtlijn toekomen. Dit begrip is dan ook rechtstreeks van invloed op de lasten die de bescherming van werknemers met zich mee brengt. Derhalve zou elke nationale regeling of elke uitlegging van dit begrip die ertoe leidt dat, in een situatie als in casu, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst geen „ontslag” vormt in de zin van de richtlijn, de werkingssfeer van die richtlijn wijzigen en deze aldus haar volle werking ontnemen.

NOTA BENE: De prejudiciële verwijzing biedt de rechterlijke instanties van de lidstaten de mogelijkheid, in het kader van een bij hen aanhangig geding aan het Hof vragen te stellen over de uitlegging van het recht van de Unie of over de geldigheid van een handeling van de Unie. Het Hof beslecht het nationale geding niet. De nationale rechterlijke instantie dient het geding af te doen overeenkomstig de beslissing van het Hof. Deze beslissing bindt op dezelfde wijze de andere nationale rechterlijke instanties die kennis dienen te nemen van een soortgelijk probleem.

Voor de media bestemd niet-officieel stuk, dat het Hof van Justitie niet bindt.

De [volledige tekst](#) van het arrest is op de dag van de uitspraak te vinden op de website CURIA.

Contactpersoon voor de pers: Stefaan Van der Jeught ☎ (+352) 4303 2170

Beelden van de uitspraak van het arrest zijn beschikbaar via "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

² Arrest van het Hof van 13 mei 2015, *Rabal Cañas* (C-392/13), zie ook CP [nr. 55/15](#)