



Datum van inontvangstneming : 15/06/2023

**Zaak C-196/23**

**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:**

24 maart 2023

**Verwijzende rechter:**

Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Spanje)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

20 januari 2023

**Verzoekende partijen:**

CL

GO

GN

VO

TI

HZ

DN

DL

**Verwerende partijen:**

DB

Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

---

## **Voorwerp van het hoofdgeding**

Sociale politiek – Bescherming van werknemers – Collectief ontslag – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Richtlijn 98/59/EG – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens pensionering van de werkgever

## **Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing**

Bescherming van werknemers – Collectief ontslag – Handvest van de grondrechten van de Europese Unie – Artikelen 27 en 30 – Richtlijn 98/59/EG – Artikelen 1 en 2 – Rechtspraak van het Hof van Justitie – Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens pensionering van de werkgever – Raadplegingsperiode van de vertegenwoordigers van de werknemers – Horizontale werking van richtlijn 98/59/EG

## **Prejudiciële vragen**

- 1) Is een wettelijke regeling zoals de Spaanse wettelijke regeling, die overeenkomstig artikel 49, lid 1, onder g), van 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 wetsbesluit 2/2015 van 23 oktober tot goedkeuring van de geconsolideerde tekst van de wet op het werknemersstatuut), niet voorziet in een raadplegingsperiode in het geval van beëindiging van een groter aantal arbeidsovereenkomsten dan bedoeld in artikel 1 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, naar aanleiding van de pensionering van de werkgever, een natuurlijke persoon, verenigbaar met artikel 2 van deze richtlijn?
- 2) Als deze vraag niet bevestigend wordt beantwoord, heeft richtlijn 98/59 dan rechtstreekse horizontale werking tussen particulieren?

## **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, artikel 267, onder b)

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), artikelen 27 en 30

Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, artikel 1, lid 1, en artikel 2

Arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 21 december 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972), punten 27-32; arrest van 12 oktober 2004, Commissie/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605), punt 1 van het dictum; arrest van 11 november 2015, ██████████ (C-422/14, EU:C:2015:743), punt 2

van het dictum, en arrest van 10 december 2009, [REDACTED] e.a. (C-323/08, EU:C:2009:770), punten 41-44 en punten 1 en 2 van het dictum

### **Aangevoerde bepalingen van nationaal recht**

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (geconsolideerde tekst van de wet op het werknemersstatuut vastgesteld bij koninklijk wetsbesluit 2/2015 van 23 oktober; hierna: „ET”), artikel 49, lid 1, onder g) en artikel 51, leden 1 en 2

Arrest van de Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) van 17 oktober 2016 Rec. 36/20

### **Korte uiteenzetting van de feiten en van het hoofdgeding**

- 1 De verzoekende partijen hebben op 10 juli 2020 een vordering ingediend wegens een ontslag van 6 juli 2020 tegen de verweerder en FOGASA (hierna: „loonwaarborgfonds”).
- 2 In het verzoekschrift werd de nietigverklaring gevorderd van het stilzwijgende ontslag gegeven door de onderneming aan de verzoekende partijen op 6 juli 2020, met veroordeling van de onderneming tot de overeenkomstige rechtsgevolgen, en subsidiair, de vaststelling dat het ontslag onrechtmatig was, met veroordeling van de onderneming tot de daaruit voortvloeiende rechtsgevolgen.
- 3 Op 12 januari 2022 werd een vonnis gewezen door de Juzgado de lo Social n.º 1 de Barcelona (rechter in sociale zaken nr. 1, Barcelona, Spanje) waarin de vordering van de verzoekende partijen tegen de verweerder (in de persoon van zijn erfgename onder algemene titel) werd verworpen.
- 4 Op 17 juni 2020 en met ingang van 17 juli 2020 werden de verzoekende partijen op de hoogte gebracht van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens pensionering van de werkgever. Op 17 juli 2020 werden de verzoekende partijen uit het algemene socialezekerheidsstelsel geschrapt.
- 5 De werkgever is op 03 augustus 2020 met pensioen gegaan. De pensionering van de werkgever betekende de beëindiging van 54 overeenkomsten, die betrekking hadden op 8 werkplekken, waaronder die in Alcarrás (Lérida, Spanje), waar de verzoekende partijen werkten. De verweerder overleed op 26 maart 2021 en DB was zijn erfgename onder algemene titel door zuivere en eenvoudige aanvaarding, waarbij de overname van de verzoekende partijen niet mogelijk was.

### **Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding**

- 6 De verzoekende partijen stellen dat hun ontslag nietig is omdat er geen raadplegingsperiode heeft plaatsgevonden zoals voorzien in artikel 51 ET, de

pensionering van de werkgever natuurlijke persoon betekende namelijk de beëindiging van 54 overeenkomsten die betrekking hadden op 8 werkplekken, waaronder de werkplek in Alcarrás, waar hun 8 arbeidsovereenkomsten betrekking op hadden. Het ontbreken van een raadplegingsperiode van de werknemersvertegenwoordigers is in strijd met artikel 2 van richtlijn 98/59.

- 7 De verwerende partij was van mening dat de Spaanse wettelijke regeling in overeenstemming is met richtlijn 98/59 en dat deze in ieder geval geen horizontale rechtstreekse werking heeft tussen particulieren onderling, onverminderd de eventuele aansprakelijkheid van de Staat.

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

- 8 Blijkens overweging 2 van richtlijn 98/59 heeft deze richtlijn tot doel de werknemers meer bescherming te bieden bij collectief ontslag. Hoewel de Uniewetgever met een dergelijke harmonisatie van de regels voor collectief ontslag beoogt een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende lidstaten te verzekeren en er tegelijk voor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels meebrengen voor de ondernemingen van de Europese Unie, onderling minder sterk verschillen, blijft het een feit dat deze richtlijn ook tot doel heeft een minimumbescherming in te voeren inzake de voorlichting en raadpleging van de werknemers bij collectief ontslag, hoewel de lidstaten vrij blijven om nationale maatregelen te nemen die voor die werknemers gunstiger zijn (zaak C-201/15, punten 27 en 32).
- 9 In het arrest C-55/02, Commissie/Portugal, heeft het Hof verklaard dat de Portugese Republiek de verplichtingen die op haar rusten krachtens de artikelen 1 en 6 van richtlijn 98/59 niet was nagekomen door het begrip collectief ontslag te beperken tot ontslag om structurele, technologische of conjuncturele redenen en door dit begrip niet uit te breiden tot ieder ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer.
- 10 Daarentegen heeft het Hof in het arrest XXXXXXXXXX e.a. (C-323/08), betreffende de toepasselijkheid van richtlijn 98/59 op een geval van overlijden van de werkgever, geoordeeld dat artikel 1, lid 1, van de richtlijn zich niet verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat de situatie waarbij de arbeidsovereenkomsten van verscheidene werknemers die een natuurlijke persoon als werkgever hebben, eindigen omdat deze laatste is overleden, niet als collectief ontslag wordt beschouwd; zo kunnen verschillende vergoedingen worden toegekend naargelang de werknemers hun baan hebben verloren omdat de werkgever is overleden of door collectief ontslag. Het begrip collectief ontslag veronderstelt volgens het Hof met name het bestaan van een werkgever die dergelijke ontslagen heeft overwogen en die in staat is om daartoe de in de artikelen 2 en 3 van bovengenoemde richtlijn bedoelde handelingen te stellen en zo nodig tot dergelijke ontslagen over te gaan. Voorts bepaalt artikel 2, lid 2, dat

de raadplegingen betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of de omvang ervan te verminderen en op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten door sociale begeleidingsmaatregelen te treffen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers. Bovendien moet de werkgever overeenkomstig artikel 2, lid 3, en artikel 3, lid 1, van deze richtlijn, van elk plan voor collectief ontslag kennisgeven aan de overheidsinstantie en deze de in deze bepalingen vermelde elementen en inlichtingen meedelen (punten 41 en 43 en dictum van het genoemde arrest).

- 11 Anders dan de situatie die heeft geleid tot het arrest in de zaak C-323/08, te weten het overlijden van de werkgever, zouden de raadplegingen in dit geval – beëindiging van de overeenkomsten wegens pensionering van de werkgever – wel kunnen plaatsvinden en zou het op zijn minst mogelijk zijn om de gevolgen van die beëindigingen te verzachten.
- 12 Concreet moet worden bepaald of de beëindiging van de 8 arbeidsovereenkomsten van de verzoekende partijen (de voltallige werkplek) wegens vrijwillige pensionering van de werkgever natuurlijke persoon, de verweerder, die werd opgevolgd door zijn erfgename onder algemene titel, al dan niet als collectief ontslag had moeten worden behandeld.
- 13 De pensionering van de werkgever is een reden voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst die niet inherent is aan de werknemer [artikel 49, lid 1, onder g), ET].
- 14 In de Spaanse wettelijke regeling is in geval van pensionering van de werkgever natuurlijke persoon waarbij het aantal arbeidsovereenkomsten dat wordt beëindigd de drempels van richtlijn 98/59 overschrijdt, niet voorzien in een raadplegingsperiode, noch is deze beëindiging onderworpen aan de collectieve ontslagprocedure van artikel 51 ET, waarbij richtlijn 98/59 is in nationaal recht is omgezet.
- 15 Artikel 51 ET beperkt het collectief ontslag tot gevallen van samenloop van economische, organisatorische of productieve oorzaken („ETOP”-oorzaken), mits het een bepaald aantal werknemers treft. Van collectief ontslag is daarentegen geen sprake in andere gevallen, zoals het onderhavige geval van beëindiging van arbeidsovereenkomsten op initiatief van de werkgever om redenen die niet inherent zijn aan de wil van de werknemers, waarbij het aantal getroffen personen alleen kan worden berekend als er sprake is van ontslag om „ETOP”-redenen.
- 16 Het begrip collectief ontslag in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 veronderstelt:
  - 1) het bestaan van een werkgever
  - 2) wie voornemens is tot ontslag over te gaan

- 3) dat dergelijke ontslagen voldoen aan de kwantitatieve en temporele voorwaarden
  - 4) dat de werkgever de werknemersvertegenwoordigers kan raadplegen en met hen kan onderhandelen.
- 17 Aan elk van deze vereisten wordt voldaan in het specifieke geval van vrijwillige pensionering van de werkgever, zoals bepaald in het artikel 49, lid 1, onder g), ET; de Spaanse wettelijke regeling voorziet echter niet in het houden van een raadplegingsperiode in deze gevallen om de gevolgen van de beëindiging van arbeidsovereenkomsten te voorkomen of althans te verzachten. Daarom wordt de eerste prejudiciële vraag gesteld.
- 18 Indien het Hof zou oordelen dat de Spaanse wettelijke regeling niet in overeenstemming is met het Unierecht, rijst de vraag naar de horizontale werking van de richtlijn. Richtlijn 98/59 geeft namelijk uitvoering aan artikel 30 van het Handvest en daarmee aan een grondrecht, namelijk het recht van werknemers op passende bescherming bij ontslag, alsmede aan artikel 27 van het Handvest, dat het recht op voorlichting en raadpleging van werknemers regelt. Bijgevolg rijst de vraag of, indien de nationale regeling in strijd zou zijn met richtlijn 98/59, zij horizontale werking heeft, dat wil zeggen rechtstreekse werking tussen particulieren onderling.
- 19 In dit verband heeft de Spaanse Tribunal Supremo (hoogste rechterlijke instantie, Spanje) in zijn arrest van 17 oktober 2016 het volgende geoordeeld: „Naast uit de verordeningen, volgt uit het arrest in de zaak C-41/74, Van Duyn, dat de mogelijke rechtstreekse ‚werking‘ van het Unierecht zich ook – zij het in zeer beperkte mate – tot een ander deel van het afgeleide recht strekt, aangezien vaststaat dat richtlijnen rechtstreeks in de lidstaten kunnen worden toegepast in geval van niet-uitvoering of onjuiste uitvoering. Deze rechtstreekse werking moet echter worden uitgesloten in het kader van particuliere relaties, aangezien ‚een richtlijn op zichzelf geen verplichtingen voor een individu kan scheppen en dus niet als zodanig tegen een individu kan worden ingeroepen‘, ook al heeft het Hof in sommige gevallen de rechtstreekse werking van een door een richtlijn ‚geregelde‘ wet toegestaan, met mogelijke inroeping ervan door en tegen particulieren. Maar er moet worden benadrukt: a) dat niet de ‚horizontale werking‘ van de richtlijn als zodanig is verankerd, maar wel de ‚rechtstreekse werking‘ van het recht dat zij regelt en voor zover het de status van grondrecht van de Europese Unie heeft; en b) dat dit slechts vier keer is gebeurd – voor zover de Kamer bekend (namelijk in de zaken ‚Mangold‘; ‚Kücükdeveci‘; ‚Prigge‘-zaak, en heel recent in de zaak ‚Dansk Industri‘), die allen betrekking hebben op het algemene beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat het onderwerp is van richtlijn 2000/98/EG en is verankerd in artikel 21, lid 1, van het Handvest.
- 20 Om de ongewenste gevolgen van het feit dat richtlijnen geen ‚rechtstreekse‘ werking hebben tussen particulieren tegen te gaan, is het eerste corrigerende

instrument dat van de „conforme uitlegging”, die het Hof aldus heeft omschreven dat de rechter „verplicht is om al het mogelijke te doen, in het licht van de letter en het doel van de richtlijn, om, met deze uitlegging het in de richtlijn bedoelde resultaat te bereiken en aldus artikel 189, derde alinea, van het Verdrag [thans artikel 288 VWEU] te eerbiedigen”. Samenvattend, wanneer de bepalingen van de richtlijn die niet tijdig of onjuist zijn omgezet, duidelijk, nauwkeurig en onvoorwaardelijk zijn, zijn er verschillende mogelijkheden:

- 1) de rechtstreekse toepassing ervan in geschillen tussen particulieren en het bestuur van de staat (verticale werking);
  - 2) gaat het daarentegen om een geschil tussen particulieren (horizontale werking), vindt het beginsel van uitlegging conform het Unierecht toepassing, hetgeen vereist dat wordt onderzocht of het nationale recht kan worden toegepast op een wijze die strookt met de bepalingen van de richtlijn;
  - 3) indien een conforme uitlegging niet mogelijk is, heeft de benadeelde persoon geen andere keuze dan schadevergoeding te eisen van de overtredende staat.”
- 21 Kortom, in het licht van de rechtspraak van de Tribunal Supremo rijst de vraag of, wanneer de Spaanse wettelijke regeling in strijd is met richtlijn 98/59, als regeling waarmee uitvoering wordt gegeven aan de grondrechten van de artikelen 27 en 30 van het Handvest, rechtstreekse horizontale werking (tussen particulieren onderling) heeft, of, zoals de Vierde Kamer van de Tribunal Supremo van oordeel is, de benadeelde persoon, indien een conforme uitlegging niet mogelijk is, geen andere keuze heeft dan van de overtredende staat schadevergoeding te vorderen. Bijgevolg moet de tweede prejudiciële vraag worden gesteld.