



Datum van
inontvangstneming

:

29/08/2022

Zaak C-496/22

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:

22 juli 2022

Verwijzende rechter:

Curtea de Apel București (Roemenië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

22 juni 2022

Verzoekende partij:

EI

Verwerende partij:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Door EI ingesteld hoger beroep waarbij hij verzoekt het vonnis van de Tribunal București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (rechter in eerste aanleg Boekarest, kamer voor arbeidsconflicten en sociale zekerheid, Roemenië) te vernietigen en de handeling waarbij de verwerende partij in het kader van collectief ontslag de individuele arbeidsovereenkomst van EI heeft beëindigd, onrechtmatig en ongegrond te verklaren.

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Krachtens artikel 267 VWEU wordt verzocht om uitlegging van artikel 1, lid 1, onder b), en artikel 6 van richtlijn 98/59/EG.

Prejudiciële vragen

1) Staan artikel 1, [lid 1, eerste alinea, onder b),] en artikel 6 van richtlijn 98/59/EG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, gelezen in samenhang met de overwegingen 2 en 6 van die richtlijn, in de weg aan een nationale regeling op grond waarvan een werkgever de raadpleging van aan een procedure voor collectief ontslag onderworpen werknemers achterwege kan laten omdat zij geen vertegenwoordigers hebben aangewezen en daartoe ook niet wettelijk verplicht zijn?

2) Moeten artikel 1, [lid 1, eerste alinea, onder b),] en artikel 6 van richtlijn 98/59/EG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, gelezen in samenhang met de overwegingen 2 en 6 van die richtlijn, aldus worden uitgelegd dat een werkgever in de bovengenoemde situatie alle aan een procedure voor collectief ontslag onderworpen werknemers moet voorlichten en raadplegen?

Aangevoerde bepalingen van Unierecht

Richtlijn 98/59/EG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1998, L 225, blz. 16), de overwegingen 2, 6 en 12, artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder b), artikel 2, lid 3, en artikel 6

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (wet nr. 53/2003 betreffende het arbeidsrecht; hierna „arbeidswet”), met name artikel 69, waarin onder andere is bepaald dat de werkgever die voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, verplicht is om de vakbond of, in voorkomend geval, de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen; artikel 71, waarin is bepaald dat de vakbond of, in voorkomend geval, de vertegenwoordigers van de werknemers, aan de werkgever maatregelen kunnen voorstellen om ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te verlagen; artikel 221, waarin is bepaald dat in geval van werkgevers met meer dan 20 werknemers en bij wie geen representatieve vakorganisaties overeenkomstig de wet zijn opgericht, de belangen van de werknemers kunnen worden behartigd en beschermd door hun vertegenwoordigers, die daartoe specifiek worden gekozen en aangesteld.

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 SC Brink’s Cash Solutions SRL is een vennootschap die deel uitmaakt van Brink’s Global Services Group, een marktleider op het gebied van cashmanagement en beveiligde logistiek die gespecialiseerd is in het transport en de hantering van contant geld, en het bijvullen en het onderhoud van geldautomaten, en heeft in het hele land ongeveer 2 700 werknemers.

- 2 Op 14 augustus 2014 hebben verzoeker, als werknemer, en verweerster, als werkgever, een individuele arbeidsovereenkomst gesloten.
- 3 Na de uitbraak van de SARS COV 2-pandemie en de afkondiging van de noodtoestand in Roemenië, die van 16 maart 2020 tot en met 15 mei 2020 heeft geduurd, heeft de onderneming in het hele land aanzienlijk minder activiteiten verricht, hetgeen zijn weerslag had op de behaalde winst. In deze specifieke context is de vennootschap, om op de markt te blijven concurreren, overgegaan tot een personeelsinkrimping en heeft zij op 12 mei 2020 een procedure voor collectief ontslag ingeleid, waarbij zij op nationaal niveau 128 arbeidsplaatsen heeft geschrapd op basis van de resultaten van de periodieke beroepsevaluatie.
- 4 Op het tijdstip waarop de procedure voor collectief ontslag werd ingeleid was het mandaat van de vertegenwoordigers van de werknemers van de vennootschap reeds verstreken – op 23 april 2020 – en niet verlengd.
- 5 De werkgever heeft zijn voornemen tot collectief ontslag uitsluitend bij de relevante entiteiten van de sector aangemeld, zonder tevens de werknemers daarvan in kennis te stellen door deze mededeling te sturen naar de eerder aangewezen vertegenwoordigers wier mandaat was verstreken, dan wel naar elke afzonderlijke werknemer die door de afvloeiingsmaatregel werd getroffen. Aangezien geen nieuwe vertegenwoordigers van de werknemers waren aangewezen, heeft de onderneming de voorlichtings- en raadplegingsfase achterwege gelaten met het argument dat het objectief onmogelijk was om deze fasen uit te voeren en dat haar geen schuld trof. De inleiding van de procedure voor collectief ontslag vond plaats tijdens de noodtoestand, een periode waarin de uitoefening van meerdere burgerrechten werd beperkt, waardoor het voor de werknemers zeer lastig werd om een procedure te starten om hun vertegenwoordigers op nationaal niveau aan te wijzen.
- 6 In het kader van de procedure voor collectief ontslag werd op 2 juli 2020 een ontslagbrief aan EI uitgereikt, waartegen hij beroep heeft ingesteld bij de Tribunal București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale.
- 7 EI voerde aan dat de werkgever op grond van artikel 69 van de arbeidswet verplicht was tot uitvoering van deze fase van raadpleging en voorlichting van de werknemers, ook indien die werknemers niet bij een vakbond waren aangesloten of geen vertegenwoordigers hadden aangewezen om hun belangen te behartigen. Volgens hem had de werkgever de werknemers erop moeten wijzen dat juist voor die fase nieuwe vertegenwoordigers moesten worden aangewezen, en zijn de rechten van de werknemers ernstig geschonden, aangezien zij geen voorstellen hebben kunnen doen om collectief ontslag te voorkomen of het aantal ontslagen te verlagen.
- 8 In haar verweer heeft de vennootschap aangevoerd dat het mandaat van de vertegenwoordigers van de werknemers was verstreken voordat de procedure voor collectief ontslag werd ingeleid, en dat dit mandaat niet was verlengd wegens het

gebrek aan coördinatie bij de werknemers. Het was immers niet mogelijk om de werknemers voor te lichten en te raadplegen, en aangezien de wet bepaalt dat de procedure moet worden gevoerd met de vakbond of de vertegenwoordigers van de werknemers, en niet met de individuele werknemers, meende de vennootschap dat zij van die verplichting was bevrijd en heeft zij de procedure voor collectief ontslag voortgezet.

- 9 Meerdere werknemers die in het kader van deze collectieve procedure zijn ontslagen, hebben de rechtmatigheid van de ontslagprocedure voor de rechter aangevochten, en inmiddels zijn er reeds meerdere definitieve vonnissen geweest. De rechters hebben geoordeeld dat de ontslagbesluiten rechtmatig waren vastgesteld en dat in de procedure voor collectief ontslag de wettelijk vastgestelde fasen in acht zijn genomen, ondanks dat de fase van het voorlichten en raadplegen van de werknemers niet had plaatsgevonden.
- 10 Voor dezelfde oplossing heeft de Tribunal București gekozen, die het door EI ingestelde beroep heeft verworpen. EI heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld bij de Curte de Apel București (rechter in tweede aanleg Boekarest, Roemenië), die ambtshalve heeft besloten om prejudiciële vragen aan het Hof voor te leggen.

Korte uiteenzetting van de motivering van de prejudiciële verwijzing

- 11 Volgens de verwijzende rechter heeft richtlijn 98/59/EG, gelet op de overwegingen 2, 6 en 12, en artikel 2, lid 3, daarvan, onder meer tot doel inspraak van werknemers in de procedure voor collectief ontslag te waarborgen, en daartoe de werkgevers de verplichting opgelegd om de werknemers – via hun vertegenwoordigers – vooraf, in een vroeg stadium van de procedure voor collectief ontslag, voor te lichten en te raadplegen.
- 12 De voorlichting moet betrekking hebben op de belangrijkste aspecten van de door de werkgever voorgenomen herstructurering die gevolgen hebben voor de werknemers, zodat zij actie kunnen ondernemen om de negatieve gevolgen van de ontslagen af te zwakken of teniet te doen en aldus het machtsevenwicht tussen werkgever en werknemers te herstellen.
- 13 Het feit dat die verplichting volgens de tekst van de richtlijn – onder verwijzing naar de wetgeving in de lidstaten – ten goede komt aan de vertegenwoordigers van de werknemers, en niet aan elke werknemer of alle werknemers, betekent niet dat indien de nationale wetgeving niet voorziet in een verplicht mechanisme voor de aanwijzing van die vertegenwoordigers, de verplichting tot voorlichting en raadpleging zinledig wordt.
- 14 Uit de uitlegging van de voornoemde bepalingen van de richtlijn en artikel 6 daarvan, waarin wordt verwezen naar een recht dat naast de vertegenwoordigers van de werknemers ook aan de werknemers zelf toekomt, concludeert de Curte de Apel București dat de fase van voorlichting en raadpleging van de werknemers

(indien zij geen vertegenwoordigers hebben) in de procedure voor collectief ontslag verplicht is, zelfs indien het door de werkgever voorgenomen herstructureringsplan daardoor in concreto niet wordt gewijzigd.

- 15 Andere rechters in tweede aanleg zijn tot de tegengestelde oplossing gekomen op grond van een letterlijke uitlegging van de richtlijn, volgens welke de voorlichtings- en raadplegingsverplichting ten goede komt aan de „vertegenwoordigers van de werknemers” en de werkgever is ontheven van zijn verplichting tot voorlichting en raadpleging, indien de werknemers geen vertegenwoordigers hebben. Deze verschillende uitlegging leidt tot tegenstrijdige rechterlijke beslissingen over de rechtmatigheid van een procedure voor collectief ontslag, en de verwijzende rechter stelt vast dat hij het antwoord van het Hof nodig heeft om het Unierecht correct toe te passen.
- 16 De Curte de Apel București is bijgevolg van oordeel dat de nationale wetgever de bepalingen van richtlijn 98/59/EG niet naar behoren in nationaal recht heeft omgezet om de nuttige werking ervan te verzekeren, aangezien hij geen mechanisme voor de aanwijzing van vertegenwoordigers van de werknemers van een werkgever verplicht heeft gesteld.
- 17 De bepalingen van Unierecht waarnaar in de aan het Hof voorgelegde prejudiciële vragen wordt verwezen, zijn nog niet uitgelegd in de door de Curte de Apel București gevraagde zin, welke rechter in zijn verzoek om een prejudiciële beslissing verwijst naar de arresten van 16 juli 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08), en 8 juni 1994, *Commissie/Verenigd Koninkrijk* (C-382/92).
- 18 In het eerste arrest heeft het Hof geoordeeld dat het recht op voorlichting en raadpleging waarin richtlijn 98/59, in het bijzonder artikel 2 hiervan voorziet, bedoeld is ten behoeve van werknemers als gemeenschap, en dus collectief van aard is. Het Hof heeft het beschermingsniveau van dat recht uitsluitend in het licht van artikel 6 geanalyseerd. In casu moet volgens de verwijzende rechter echter worden bepaald of de werkgever verplicht is tot voorlichting en raadpleging wanneer de werknemers in de interne rechtsorde rechtens niet als een collectief orgaan kunnen worden aangemerkt.
- 19 Wat het tweede arrest van het Hof betreft, verwijst de verwijzende rechter naar de punten 18 en 24. In die punten heeft het Hof een bepaling van richtlijn 77/187/EEG onderzocht waarin „vertegenwoordigers van de werknemers” worden gedefinieerd in dezelfde bewoordingen als die van richtlijn 98/59/EG.
- 20 De verwijzende rechter wijst er evenwel op dat hij op grond van de aangehaalde rechtspraak niet kan oordelen dat er sprake is van een *acte éclairé* en dat de juiste toepassing van het Unierecht in casu niet dermate voor de hand ligt dat er geen enkele ruimte voor redelijke twijfel is.
- 21 Volgens nationaal recht zijn de beslissingen van de verwijzende rechter op het gebied van arbeidsgeschillen niet vatbaar voor hoger beroep, zodat hij krachtens

artikel 267, tweede alinea, VWEU verplicht is de prejudiciële vragen aan het Hof voor te leggen.