



Datum van inontvangstneming : 20/10/2022

Zaak C-589/22

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:

7 september 2022

Verwijzende rechter:

Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeschikking:

29 augustus 2022

Verzoekende partijen:

J.L.O.G.

J.J.O.P.

Verwerende partij:

Resorts Mallorca Hotels International, S. L.

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Ontslag om objectieve redenen zonder procedure inzake collectief ontslag – Collectief ontslag – Begrip – Temporele werkingssfeer – Verplichte periode van raadpleging vooraf – Overeenkomsten die worden beëindigd door vrijwillig vertrek van de werknemer

Voorwerp en rechtsgrondslag van de prejudiciële verwijzing

Verwijzing met het oog op uitlegging — Artikel 267 VWEU — Uitlegging van artikel 1, lid 1, laatste alinea, en artikel 2 van richtlijn 98/59/EG — Collectief ontslag

Prejudiciële vragen

- 1) Moet artikel 2 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, gelet op de rechtspraak van het Hof zoals ontwikkeld in het arrest van 10 september 2009 (C-44/08) EU:C:2009:533, aldus worden uitgelegd dat de verplichtingen tot raadpleging en kennisgeving waaraan die richtlijn haar nuttig effect ontleent, ontstaan op het moment waarop de onderneming in het kader van een herstructureringsproces overweegt om arbeidsovereenkomsten te beëindigen en het aantal beëindigingen de drempel voor collectief ontslag mogelijk overschrijdt, ook al bereikt het aantal ontslagen of daarmee gelijk te stellen beëindigingen die drempel uiteindelijk niet doordat dit aantal kon worden verlaagd door bedrijfsmaatregelen die werden genomen zonder voorafgaande raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers?

- 2) Omvat artikel 1, lid 1, laatste alinea, van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, waarin wordt vermeld dat „[v]oor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen [...] met ontslagen [wordt] gelijkgesteld 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”, in een crisissituatie waarin een krimp van het personeelsbestand, mede door ontslagen, te verwachten is, ook het door de onderneming voorgestelde vertrek van werknemers wanneer die werknemers niet willen vertrekken, maar toch instemmen met het voorstel nadat zij een aanbod hebben ontvangen om onmiddellijk in dienst te treden bij een andere onderneming, en de werkgever met deze andere onderneming heeft geregeld dat zijn werknemers daar konden solliciteren met het oog op mogelijke indiensttreding?

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

Artikel 1:

- „1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
- a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen
 - i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:

- ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;
 - ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;
 - ten minste 30 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;
- ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;
- b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten.

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld 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.

[...]”

Artikel 2:

„1. Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

[...]”

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Werknemersstatuut

Artikel 51:

„1. 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.

[...]

2. Collectief ontslag wordt voorafgegaan door een periode van overleg met de wettelijke werknemersvertegenwoordigers van ten hoogste 30 kalenderdagen of 15 dagen voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Het overleg met de wettelijke werknemersvertegenwoordigers moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of te beperken en de gevolgen ervan te verzachten door sociale begeleidingsmaatregelen, zoals maatregelen tot herplaatsing in een andere functie, beroepsopleiding of omscholing om de kansen op het vinden van een baan te verhogen.”

Korte beschrijving van de feiten en het hoofdgeding

- 1 De verzoekende werknemers in het hoofdgeding verrichtten hun werkzaamheden voor de onderneming RESORTS MALLORCA HOTELS INTERNATIONAL, S. L., de verwerende onderneming in het hoofdgeding (hierna: „RESORTS MALLORCA”), die deel uitmaakt van het internationale Britse concern „Thomas Cook”, dat zich bezighoudt met het beheer en de exploitatie van hotels. Gezien haar complexe economische situatie deelde RESORTS MALLORCA op 25 september 2019 aan de Juzgado de lo Mercantil de Palma de Mallorca (handelsrechter Palma de Mallorca, Spanje) mee dat het onderhandelingen zou starten met het oog op een herfinanciering of een preventief akkoord met de schuldeisers.
- 2 Tussen augustus 2019 en januari 2020 daalde het aantal hotels dat RESORTS MALLORCA in Spanje beheerde en exploiteerde van 20 naar slechts 7. Voor de 13 hotels waarvan zij het beheer beëindigde, werd op 30 december 2019 een overeenkomst ondertekend met de vennootschappen die eigenaar waren van 7 van die hotels, die deel uitmaken van de GRUPO GLOBALES, en met de entiteit AMLA EXPLOTACIONES TURÍSTICAS, S. A., die eveneens deel uitmaakt van dat concern. In die overeenkomst werd afgesproken om de huurovereenkomsten voor de 7 hotels met ingang van 1 januari 2020 vroegtijdig te beëindigen, waarbij de hotels bij één enkele beslissing door de eigenaren aan de entiteit AMLA EXPLOTACIONES TURÍSTICAS, S.A. zouden worden overgedragen, die als bedrijfshoofd de 7 hotels met ingang van die datum zou overnemen. Ook gingen alle arbeidsovereenkomsten van het personeel van de 7 hotels met ingang van 31 december 2019 over op GRUPO GLOBALES.

- 3 In deze context verzocht RESORTS MALLORCA al haar personeel in het hoofdkantoor om in een ad hoc opgesteld document aan te geven of zij bereid zouden zijn om op sollicitatiegesprek te gaan bij de verantwoordelijken van GRUPO GLOBALES om 10 arbeidsplaatsen in te vullen die de nieuwe exploitant nodig zou kunnen hebben, aangezien de taken bij zijn gemeenschappelijke diensten na de overname van de 7 hotels zouden toenemen. Na de gesprekken gaven 9 werknemers formeel aan met ingang van 14 januari 2020 te willen vertrekken bij RESORTS MALLORCA. Vervolgens ondertekenden die 9 werknemers op 15 januari 2020 een arbeidsovereenkomst met AMLA EXPLOTACIONES TURÍSTICAS, S. A., waarin hen de anciënniteit, categorie en bezoldigingen werden toegekend die zij bij RESORTS MALLORCA hadden en waarin werd gespecificeerd dat er geen sprake was van subrogatie van een onderneming, aangezien de arbeidsverhouding met voornoemde onderneming eerst was beëindigd.
- 4 Op de datum waarop RESORTS MALLORCA aan de handelsrechter kenbaar maakte onderhandelingen met de schuldeisers te willen starten, had de onderneming 43 werknemers in dienst in de vestiging van haar centrale diensten (de administratie-afdeling, de financiële afdeling, de commerciële afdeling, de afdeling onderhoud, de afdeling operaties, de afdeling inkoop, organisatie en systemen, de afdeling preventie van arbeidsrisico's en de afdeling personele middelen). Dat personeelsbestand werd ingekrompen tot 32 werknemers, aangezien onder meer de 9 werknemers die op 30 december 2019 schriftelijk hun vrijwillige vertrek aan de onderneming hadden meegedeeld, op 14 januari 2020 hun dienstverband beëindigden. Op 31 januari 2020 werd het ontslag om objectieve, met de organisatie en de productie verband houdende redenen meegedeeld aan de twee verzoekende werknemers in het hoofdgeding en aan nog eens 7 werknemers, waardoor het personeelsbestand van de onderneming in de vestiging van haar hoofdkantoor kromp tot 23 werknemers.
- 5 De verzoekende werknemers vochten hun ontslag aan bij de Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca (arbeidsrechter Palma de Mallorca, Spanje), waarbij zij aanvoerden dat de procedure inzake collectief ontslag had moeten worden gevolgd en dat de verwerende onderneming die procedure op frauduleuze wijze had omzeild door middel van de vrijwillige vertrekken. De arbeidsrechter wees de door hen ingestelde vordering af en verklaarde dat de individuele ontslagen om objectieve redenen gerechtvaardigd waren en dat het aantal ontslagen de drempelwaarde voor collectief ontslag niet bereikte. De verzoekende werknemers hebben hoger beroep ingesteld tegen voornoemd vonnis, waarbij zij hun argumenten uit eerste aanleg herhaalden. De verwerende onderneming voert aan dat de 9 vrijwillige vertrekken niet mogen worden meegerekend als ontslagen, waardoor de drempel voor de procedure inzake collectief ontslag niet is bereikt. Zij stelt voorts dat de beslissing om 9 werknemers om objectieve redenen te ontslaan, losstond van het resultaat van het sollicitatieproces, dat transparant en vrijwillig was, aangezien de werknemers die dit wensten, waren ingegaan op het voorstel tot vrijwillig vertrek.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 6 De vertegenwoordigers van de werknemers spraken zich uit vóór de prejudiciële verwijzing, terwijl de verwerende onderneming zich ertegen verzette, aangezien het Hof van Justitie van de Europese Unie naar haar mening moest worden gevraagd of de vrijwillige vertrekken van de 9 werknemers voorafgaand aan het ontslag van verzoekers en van de overige werknemers moesten worden meegenomen in de berekening van het aantal ontslagen zoals bedoeld in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59.

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

- 7 De verwijzende rechter (hoogste rechter van de autonome regio Balearen, Spanje) vraagt zich in de eerste plaats af of de verwerende onderneming, door het vertrek te plannen van een aantal werknemers dat de drempelwaarde voor collectief ontslag kon overschrijden en dat ook deed, zonder de verplichtingen tot kennisgeving en raadpleging na te leven, mogelijk het nuttige effect van richtlijn 98/59 heeft ondermijnd. In de tweede plaats vraagt de verwijzende rechter zich af of het vrijwillige vertrek van 9 werknemers voorafgaand aan het ontslag van verzoekers en van andere werknemers moet worden gelijkgesteld met een ontslag en derhalve moet worden meegenomen in de berekening van het aantal ontslagen in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59.

Eerste vraag: moment waarop de verplichtingen tot kennisgeving en raadpleging ontstaan overeenkomstig het nuttig effect van richtlijn 98/59

- 8 De vraag rijst of de onderneming overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers moest starten op het moment dat zij, gelet op haar economische problemen, het ontslag plande van een aantal werknemers dat de drempelwaarde voor collectief ontslag kon overschrijden, daar zij onderhandelingen was gestart met de schuldeisers en de overgang was overeengekomen van het beheer van een aanzienlijk deel van de hotels die zij exploiteerde, dan wel of zij op zoek mocht gaan naar manieren om de ontslagen te vermijden of te beperken, zonder dat zij daarbij de verplichtingen tot raadpleging en kennisgeving waaraan de richtlijn haar nuttig effect ontleent, moest nakomen.
- 9 De verwerende onderneming moest haar personeelsbestand in het hoofdkantoor met ingang van 1 januari 2020 inkrimpen door een afname van de activiteiten ten gevolge van het feit dat zij zich had ontdaan van 13 van de 20 hotels die zij beheerde, en dit volgens de voorwaarden die waren overeengekomen met GRUPO GLOBALES en met AMLA EXPLOTACIONES TURÍSTICAS, S. A., zoals eerder beschreven (beëindiging van de huurovereenkomsten, teruggave aan de eigenaren en overgang van de exploitatie met subrogatie van de arbeidsovereenkomsten).

- 10 In die context bood de verwerende onderneming de werknemers van haar centrale diensten de mogelijkheid om op gesprek te gaan bij de nieuwe exploitant, teneinde het aantal ontslagen of gelijkgestelde beëindigingen te beperken en zo de verplichtingen van een collectief ontslag te vermijden. De vrijwillige vertrekken en de indienstneming door de nieuwe onderneming vonden plaats in januari 2020, middels individuele overeenkomsten en zonder enige raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers of kennisgeving aan de arbeidsautoriteit. Als de vrijwillige vertrekken en ontslagen bij elkaar werden opgeteld, werden 18 arbeidsovereenkomsten beëindigd, waardoor redelijkerwijs kan worden aangenomen dat het plan voor het vertrek van werknemers vóór het begin van het sollicitatieproces meer dan 10 werknemers betrof.
- 11 Uit het dossier van de zaak blijkt dat de verwerende onderneming in dat verband zelf heeft aangegeven dat „het aantal werknemers dat uiteindelijk een overeenkomst sloot met [GRUPO GLOBALES] hoger had kunnen zijn en dat het aantal beëindigingen om objectieve redenen in dat geval waarschijnlijk zou zijn gedaald, of dat [GRUPO GLOBALES] daarentegen minder werknemers in dienst had kunnen nemen dan het uiteindelijk deed en dat er in dat geval, indien het aantal beëindigingen 10 of meer werknemers betrof, een collectief ontslag had moeten worden gestart. Wat we bedoelen, is dat de beslissingen werden genomen op basis van de werkelijkheid op dat moment, en dat de beslissing om de 9 overeenkomsten om objectieve redenen te beëindigen, strookt met de analyse van de organisatorische en productiebehoeften van de onderneming nadat [GRUPO GLOBALES] een deel van het personeel heeft overgenomen.” Het is derhalve duidelijk dat er een direct verband bestond tussen de vrijwillige vertrekken en de ontslagen, zodat de stijging van het aantal vrijwillige vertrekken tot een daling van het aantal ontslagen leidde en omgekeerd, aangezien alle beëindigingen van arbeidsovereenkomsten deel uitmaakten van hetzelfde plan van de onderneming om het personeelsbestand in te krimpen.
- 12 De relevante rechtspraak van het Hof over deze zaak is ten eerste te vinden in het arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a. (C-44/08, EU:C:2009:533), waarin meer in het bijzonder het volgende is geoordeeld:

„[...] de onderhavige zaak [...] houdt [verband] met economische en commerciële beslissingen die gevolgen kunnen hebben voor de tewerkstelling van een zeker aantal werknemers in een onderneming, en niet met beslissingen die rechtstreeks ertoe strekken specifieke arbeidsverhoudingen te beëindigen.” (punt 37)

„[...] de op de werkgever rustende verplichtingen inzake raadpleging en kennisgeving ontstaan vóór de beslissing van de werkgever tot opzegging van de arbeidsovereenkomsten (zie in die zin arrest van 27 januari 2005, ██████ C-188/03, Jurispr. blz. I-885, punten 36 en 37). In een dergelijk geval bestaat immers nog de mogelijkheid om collectief ontslag te voorkomen of ten minste de omvang ervan te verminderen of de gevolgen ervan te verzachten.” (punt 38)

„Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 voorziet in de verplichting voor de werkgever om de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen wanneer hij ‚overweegt tot collectief ontslag over te gaan’. [...] uit een vergelijking van de verschillende taalversies van deze bepaling [blijkt] dat, in de geest van de communautaire wetgever, het ontstaan van de betrokken raadplegingsverplichting samenhangt met de intentie van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan.” (punt 39)

„De verwijzingen in de [...] richtlijn [...] naar het ‚plan’ voor collectief ontslag, bevestigen het bestaan van een dergelijke intentie als factor voor het ontstaan van de [...] verplichtingen [tot kennisgeving en raadpleging].” (punt 40)

„Daaruit volgt dat de in artikel 2 van richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingsverplichting wordt geacht te ontstaan wanneer de werkgever beoogt collectief ontslag te verlenen of een plan voor collectief ontslag opstelt (zie in die zin arrest van 12 februari 1985, Dansk Metalarbejderforbund en Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, Jurispr. blz. 553, punt 17).” (punt 41)

„Bovendien zou [...] een voortijdig ontstaan van de raadplegingsverplichting kunnen leiden tot resultaten die in strijd zijn met het doel van richtlijn 98/59, zoals een beperking van de flexibiliteit van de ondernemingen wat hun herstructurering betreft, een verzwaring van de administratieve verplichtingen en een onnodige aansporing van de werknemers om zich zorgen te maken over hun werkzekerheid.” (punt 45)

„[...] de bestaansreden en de doeltreffendheid van de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers [veronderstellen] dat de in de loop daarvan in aanmerking te nemen factoren worden vastgesteld, aangezien het onmogelijk is op passende wijze en in overeenstemming met de doelstellingen ervan een raadpleging te voeren zonder dat de relevante factoren betreffende het overwogen collectieve ontslag zijn bepaald. [...] [D]ie doelstellingen [bestaan] erin, opzeggingen van arbeidsovereenkomsten te voorkomen of het aantal ervan te verminderen alsook de gevolgen ervan te verzachten. Wanneer echter een beslissing die geacht wordt tot collectief ontslag te leiden, slechts wordt overwogen en een dergelijk ontslag dus enkel een waarschijnlijkheid is, en de voor de raadpleging relevante factoren niet bekend zijn, zouden die doelstellingen niet kunnen worden bereikt.” (punt 46)

„Daarentegen lijkt de koppeling van het ontstaan van de [...] raadplegingsverplichting aan het nemen van een strategische of commerciële beslissing die collectief ontslag noodzakelijk maakt, die verplichting gedeeltelijk van haar nuttig effect te beroven. [...] [D]e raadpleging [moet] immers onder meer betrekking hebben op de mogelijkheid om het voorgenomen collectieve ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen. Een raadpleging waarmee zou worden begonnen wanneer een beslissing die een dergelijk collectief ontslag noodzakelijk maakt reeds is genomen, zou echter niet meer dienstig kunnen zijn

voor het onderzoek van mogelijke alternatieven om dat ontslag te voorkomen.” (punt 47)

„Bijgevolg moet het ervoor worden gehouden dat [...] de raadplegingsprocedure door de werkgever moet worden ingeleid op het moment dat een strategisch of commercieel besluit is genomen dat hem ertoe dwingt een collectief ontslag te overwegen of te plannen.” (punt 48)

„In die omstandigheden [moet] artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus [...] worden uitgelegd dat de goedkeuring, binnen een concern, van strategische beslissingen of wijzigingen in de activiteiten die de werkgever ertoe dwingen een collectief ontslag te overwegen of te plannen, voor deze werkgever een verplichting doet ontstaan om de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen.” (punt 49)

In het arrest van 21 september 2017, *Małgorzata Ciupa e.a.* (C-429/16, EU:C:2017:711), heeft het Hof de eerder genoemde overwegingen bevestigd. (punten 32, 33 en 34)

- 13 Gelet op het feit dat het hoofdgeding in de zaak die tot het arrest van 10 september 2009, C-44/08, heeft geleid, in tegenstelling tot het onderhavige hoofdgeding, betrekking had op een onredelijke of onnodige vertraging bij het starten van de raadplegingsperiode en derhalve een andere situatie betrof, stelt de verwijzende rechter een uitlegging voor waarbij de bescherming van richtlijn 98/59 wordt uitgebreid naar elke situatie waarin de onderneming beslissingen neemt die gevolgen kunnen hebben voor de tewerkstelling van een aantal werknemers dat de drempelwaarden voor collectief ontslag zou kunnen overschrijden, los van de vraag of die drempel uiteindelijk wordt overschreden of niet. Zodra deze situatie zich voordoet, moet de onderneming derhalve de vertegenwoordigers van de werknemers raadplegen om tot een overeenkomst te komen om de ontslagen te verzachten of te verminderen, waarbij zij geen maatregelen daartoe mag nemen zonder voorafgaande raadpleging en middels individuele onderhandelingen met werknemers, omdat zij daarmee het nuttige effect van de richtlijn zou ondermijnen. Alleen deze uitlegging waarborgt het nuttige effect van richtlijn 98/59.
- 14 *Tweede vraag: beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die worden meegenomen in de berekening van het aantal ontslagen overeenkomstig artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59*
- 15 De verwijzende rechter acht deze tweede vraag bijzonder relevant voor het geval dat de omstandigheden waarmee rekening moet worden gehouden de omstandigheden zijn op het moment waarop de beslissing werd genomen om de verzoekende werknemers en de overige zeven werknemers te ontslaan, en niet eerder.
- 16 Met name de laatste alinea van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 (andere beëindigingen van de arbeidsovereenkomst *die uitgaan van de werkgever*) behoeft

uitlegging. In het hoofdgeding wordt niet betwist dat indien de 9 vrijwillige vertrekken van werknemers op 14 januari 2020 worden meegerekend als ontslagen, het aantal ontslagen of gelijkgestelde beëindigingen dat verplicht tot het starten van een raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers zou zijn overschreden.

- 17 Het Hof heeft in zijn rechtspraak ter zake met betrekking tot het begrip ontslag verklaard dat „het hier gaat om een Unierechtelijk begrip dat niet aan de hand van de wettelijke regelingen van de lidstaten kan worden gedefinieerd. [...] [D]it begrip [dient] aldus te worden uitgelegd dat het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus niet heeft ingestemd”, [arrest van 11 november 2015 (C-422/14, EU:C:2015:743), punt 48]. Bovendien heeft het Hof geoordeeld dat „ontslagen moeten worden onderscheiden van beëindigingen van de arbeidsovereenkomst die, onder de in artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59 gestelde voorwaarden, gelijkgesteld zijn met ontslag wegens het ontbreken van instemming van de werknemer” [arrest van 11 november 2015 (C-422/14, EU:C:2015:743, punt 49)]. Het Hof heeft eveneens verklaard dat „[d]it begrip [ontslag] [...] aldus [moet] worden uitgelegd dat het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild”, [arrest van 12 oktober 2004 (C-55/02, EU:C:2004:605), punt 50]. In de versie in het Portugees – de procestaal – van dat arrest staat in dat punt 50 te lezen: „qualquer cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador”.
- 18 Het staat buiten kijf dat het vrijwillige vertrek van werknemers in de onderneming, hoewel het gaat om beëindigingen om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, in beginsel geen beëindigingen zijn die uitgaan van de werkgever, maar wel van de werknemers. Toch waren de vrijwillige vertrekken in dit geval het gevolg van een voorstel van de onderneming om sollicitatiegesprekken te houden met de onderneming die de activiteiten zou overnemen en van een aanbod tot onmiddellijke indiensttreding bij die laatste onderneming, ook al werd het voorstel tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemers aanvaard en stemden de werknemers ermee in.
- 19 Volgens de verwijzende rechter betekent de aanvaarding van het voorstel hoe dan ook niet dat het gaat om beëindigingen die de werknemers hadden gewild; het betreft daarentegen beëindigingen van de arbeidsovereenkomst die uitgaan van de werkgever en door de werknemers werden aanvaard gezien de situatie waarin de onderneming zich bevond. Aangenomen kan worden dat het gaat om gewenste beëindigingen van arbeidsovereenkomsten, maar alleen voor zover zij zich voordeden in een situatie van onzekerheid waarbij het alternatief een grote kans op ontslag inhield, gelet op de vermindering van de bedrijfsactiviteiten en de financiële crisis in de onderneming. Betoogd kan worden dat de werknemers niet zozeer de onderneming wilden verlaten, als wel een geslaagde – met andere woorden een gezien de situatie zo vlot mogelijke – oplossing vinden, door een voorstel te aanvaarden waarbij zij aan het werk konden blijven onder dezelfde

voorwaarden. Dat de werknemers instemden met het voorstel dat uitging van de onderneming, werd dus in grote mate bepaald door de omstandigheden.

- 20 De verwijzende rechter is van oordeel dat de laatste alinea van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 kortom aldus moet worden uitgelegd dat het begrip ontslag tevens betrekking heeft op elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever en niet gewild is door de werknemer, om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, in een situatie waarin een onderneming in een crisis verkeert en van plan is het personeelsbestand in te krimpen, ook al stemt de werknemer in met het voorstel van de onderneming om vrijwillig uit de onderneming te vertrekken om onmiddellijk bij een andere onderneming in dienst te treden en zo een mogelijk ontslag te vermijden.
- 21 Beide prejudiciële vragen zijn van fundamenteel belang voor de correcte beslechting van het hoofdgeding, waarin de vertegenwoordigers van de verzoekende werknemers hun vordering in wezen juist baseren op het feit dat de bij wet vastgestelde procedure inzake collectief ontslag werd omzeild, wat tot de nietigheid van de aangevochten ontslagen zou leiden.