



Datum van : 25/02/2025
inontvangstneming

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-907/24 – 1

Zaak C-907/24

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

20 december 2024

Verwijzende rechter:

Corte d'appello di Napoli (Italië)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

20 november 2024

Verzoekende partij:

Orefice Generators Srl

Verwerende partijen:

MZ

AV

VR

AL

RI

VO

PA

MG

[OMISSIS]

ITALIAANSE REPUBLIEK

**De CORTE D’APPELLO DI NAPOLI (rechter in tweede aanleg Napels,
Italië)**

Sector arbeids- en socialezekerheidszaken, Ie kamer [OMISSIS]

[OMISSIS] geeft de navolgende

**beslissing krachtens artikel 267 VWEU tot prejudiciële verwijzing naar het
Hof van Justitie van de Europese Unie**

in het geding [OMISSIS] tussen

Orefice Generators s.r.l. [OMISSIS]

- appellante

en

MZ, AV, VR, AL, RI, VO, PA en MG [OMISSIS]

- geïntimeerden

Voorwerp van de prejudiciële verwijzing

De verwijzende rechter acht het noodzakelijk en relevant voor de beslechting van het geding het Hof te verzoeken om uitlegging van de begrippen „indirect ontslag” en „gelijkwaardige maatregel” en/of „gelijkgestelde maatregel” die relevant zijn voor het bepalen van de werkingssfeer van richtlijn 98/59/EG inzake collectief ontslag.

[OMISSIS]

Prejudiciële vragen

Voor de beslechting van het geschil dat ter beoordeling aan de verwijzende rechter is voorgelegd worden de volgende vragen over de uitlegging van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 relevant geacht:

„[1] Zijn voor de toepassing van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59/EG van 20 juli 1998, zoals gewijzigd bij richtlijn (EU) 2015/1794, ‚indirecte ontslagen’ relevant, dat wil zeggen, beëindigingen van de arbeidsverhouding die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, die voortvloeien uit en/of voorzienbaar zijn als gevolg van een bewuste handeling of gedraging van de werknemer die tot de beëindiging van de arbeidsverhouding kan leiden en oorzakelijk verband houdt met het voornemen van de werkgever om

eenzijdig een substantiële, niet-tijdelijke en nadelige wijziging van een wezenlijk element van de arbeidsverhouding door te voeren en/of op te leggen?

[2] Is er sprake van 'indirect ontslag' in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59/EG in het geval van voorzienbare gedragingen en/of rechtshandelingen van werknemers die tot de beëindiging van de arbeidsverhouding kunnen leiden en oorzakelijk verband houden met de wijziging van hun werkplek ten gevolge van een beslissing van de werkgever om de werkzaamheden in de oorspronkelijke productie-eenheid stop te zetten en daarbij alle werknemers – een aantal dat volgens de nationale omzettingsregeling significant wordt geacht – over te plaatsen naar productie-eenheden op honderden kilometers afstand, waardoor de werknemers noodzakelijkerwijs worden verwijderd van de plaats waar zij hun sociale en persoonlijke leven leiden?

[3] Zijn 'indirecte ontslagen' die oorzakelijk verband houden met een substantiële, niet-tijdelijke en nadelige wijziging van de arbeidsvoorwaarden als gevolg van een beslissing van de werkgever en die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, rechtshandelingen en/of gedragingen die als zodanig kunnen volstaan om de drempel te bereiken van het aantal relevante ontslagen voor de toepassing van richtlijn 98/59/EG, en derhalve worden onderscheiden van 'gelijkwaardige' en/of 'gelijkgestelde maatregelen' als bedoeld in artikel 1, lid 1, tweede alinea, van die richtlijn, en volstaan zij bijgevolg om het in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), genoemde vereiste minimumaantal te bereiken, ook zonder rechtshandelingen van de werkgever die rechtstreeks leiden tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

[4] Laat de vaststelling van het aantal 'ontslagen' dat is vermeld in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59/EG, zoals gewijzigd bij richtlijn (EU) 2015/1794, toe dat de lidstaten die een gunstigere regeling vaststellen door het relevante aantal ontslagen voor de drempel van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), te verlagen tot vijf, bij de berekening van die drempel indirecte ontslagen volledig buiten beschouwing laten? Staat het Unierecht, en in het bijzonder richtlijn 98/59/EG, zoals gewijzigd bij richtlijn (EU) 2015/1794, in de weg aan de regeling van een lidstaat die de procedure van voorlichting en raadpleging uitsluitend voorschrijft in geval van slechts vijf ontslagen, bestaande in eenzijdige rechtshandelingen van de werkgever die ertoe leiden dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd, terwijl beëindigingen die voortvloeien uit of voorzienbaar zijn als gevolg van bewuste handelingen en/of gedragingen van de werknemers die oorzakelijk verband houden met een nadelige en niet-tijdelijke wijziging van een relevant element van de arbeidsverhouding waartoe de werkgever heeft besloten om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, buiten de werkingssfeer van die regeling vallen?

Voorgeschiedenis

- 1 Bij beroep [OMISSIS], neergelegd ter griffie van de Tribunale di Napoli Nord (rechter in eerste aanleg Napels Noord, Italië) hebben MZ, AV, VR, AL, RI, VO, PA en MG [OMISSIS] Orefice Generators s.r.l. gedagvaard waarbij zij hebben verzocht om nietigverklaring van hun ontslag door die vennootschap naar aanleiding van hun weigering uitvoering te geven aan haar besluit tot overplaatsing van de productie-eenheid van Caivano Pascarola (Napels) naar Sestu op Sardinië.
- 2 Verzoekers hebben aangevoerd dat zij, ondanks dat de Tribunale di Napoli hun overplaatsing eerder bij beschikking in kort geding [OMISSIS] onrechtmatig had verklaard, tijdens de bodemprocedure zijn ontslagen omdat zij zich niet naar de nieuwe fabriek hadden begeven, die op ruim 600 km afstand ligt.
- 3 De werknemers hebben betoogd dat de ontslagen onrechtmatig zijn wegens de ongeldigheid van de besluiten tot overplaatsing, die vergelijkbaar zijn met ontslag. Gezien het aantal betrokken werknemers had een procedure moet worden ingesteld voor raadpleging van de vakbond overeenkomstig artikel 4 van wet nr. 223 [van 23 juli 19]91, waarbij richtlijn 98/59/EG in nationaal recht is omgezet, maar die procedure heeft niet plaatsgevonden.
- 4 Verweerster was het niet eens met de toewijzing van het beroep in kort geding en heeft daartegen aangevoerd dat de overplaatsing naar de nieuwe fabriek om organisatorische redenen noodzakelijk was en dat de werknemers zijn ontslagen nadat zij meer dan 30 dagen afwezig waren.
- 5 Volgens de Tribunale [OMISSIS] konden de aan de werknemers opgelegde overplaatsingen worden aangemerkt als een meervoudig indirect ontslag dat wegens het aantal betrokken werknemers, qua effect, vergelijkbaar was met collectief ontslag.
- 6 De Tribunale heeft daarom geoordeeld dat de ontslagen van de werknemers die zich niet naar de nieuwe fabriek hadden begeven ongeldig waren, de beroepen toegewezen en daarbij gelast dat zij weer in dienst werden genomen [OMISSIS].
- 7 De werkgever is tegen die beslissing opgekomen en heeft daarbij aangevoerd [OMISSIS] dat er alleen sprake is van de in artikel 1, [lid 1,] tweede alinea van richtlijn 98/59/EG bedoelde gelijkgestelde en/of indirecte ontslagen voor het bereiken van de communautaire „drempel”, naar aanleiding waarvan de procedure van voorlichting en raadpleging met de vakbond moet worden ingesteld, in geval van ten minste vijf ontslagen in strikte zin, dat wil zeggen handelingen van beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer.
- 8 De werknemers [OMISSIS] hebben zich tegen de herziening van de beschikking verzet.

- 9 [OMISSIS] Volgens de verwijzende rechter moet worden beoordeeld of de door de onderneming meegedeelde collectieve overplaatsingen kunnen vallen onder het begrip „indirect ontslag” dat, ook op zichzelf, relevant is voor de in richtlijn 98/59/EG bedoelde drempel van het aantal ontslagen [OMISSIS]
- 10 [OMISSIS] de verwijzende rechter heeft daarom geoordeeld dat de bovenstaande uitleggingsvragen aan het Hof moeten worden voorgelegd, aangezien zij relevant zijn voor de beslechting van het geding.

Nationale regeling en rechtspraak op het gebied van collectief ontslag

- 11 Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 inzake collectief ontslag is in Italiaans recht omgezet bij wet nr. 223 van 2[3] juli 1991.
- 12 [OMISSIS] [niet relevant voor de onderhavige zaak]
- 13 De nationale regelgeving bepaalt [OMISSIS] in artikel 24 van wet nr. 223 van 23 juli 1991 dat de verplichting om die procedures [van voorlichting en raadpleging als bedoeld in de richtlijn] in te stellen ook geldt voor werkgevers die, wanneer zij meer dan 15 werknemers in dienst hebben, zoals in casu het geval is, [OMISSIS] *„als gevolg van een vermindering of omschakeling van activiteiten of werk voornemens zijn om ten minste vijf werknemers te ontslaan binnen een periode van honderdtwintig dagen [...]*”
- 14 Bij de omzetting van artikel 5 van de richtlijn heeft de nationale wetgever de drempels van maatschappelijk belang voor het instellen van de procedures van voorlichting en raadpleging verlaagd ten voordele van werknemers.
- 15 „Ontslag” om redenen die betrekking hebben op de productieactiviteiten, de organisatie van het werk en het goed functioneren daarvan, is in het nationale recht een eenzijdige rechtshandeling van de werkgever die is geregeld in artikel 3, tweede alinea, van wet nr. 604 van 15 juli 1966. Ontslag om subjectieve redenen, dat wil zeggen wegens gedragingen van de werknemer die de vertrouwensrelatie ondermijnen, is geregeld in artikel 3, eerste alinea, van wet nr. 604 van 15 juli 1966, terwijl ernstigere gevallen die onmiddellijke beëindiging van de arbeidsverhouding rechtvaardigen, zijn geregeld in artikel 2119 codice civile (burgerlijk wetboek).
- 16 De overplaatsing van een werknemer is een rechtshandeling die een organisatorische bevoegdheid van de werkgever uitdrukt die kan worden uitgeoefend op grond van artikel 2103 codice civile, indien dat om aantoonbare technische, organisatorische en productieve redenen nodig is.
- 17 De Italiaanse Corte costituzionale (grondwettelijk hof, Italië) heeft met het oog op het recht op een uitkering wegens onvrijwillige werkloosheid vastgesteld: *„in een situatie waarin de arbeidsverhouding niet kan worden voortgezet (...), moet het ontslag, hoewel het door de werknemer is genomen, toch worden toegeschreven*

aan het gedrag van een andere partij en kan de daaruit voortvloeiende werkloosheid (...) niet onvrijwillig worden geacht” ([OMISSIS] Corte costituzionale, nr. 17 van 24 juni 2002).

- 18 Met betrekking tot collectief ontslag heeft de Suprema corte di cassazione (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Italië) geoordeeld dat beëindigingen met wederzijds goedvinden naar aanleiding van „*het niet aanvaarden van een overplaatsing*” voor de toepassing van richtlijn 98/59/EG kunnen worden gelijkgesteld met „ontslagen” ([OMISSIS] Cassazione, arrest nr. 15401 van 20 juli 2020, en gedeeltelijk Cassazione, arrest nr. 15118 van 31 mei 2021).
- 19 De rechtspraak is evenwel niet eenduidig [OMISSIS] vanwege het feit dat de nationale bescherming ruimer is dan het vereiste minimumniveau van richtlijn 98/59/EG [OMISSIS] (Cassazione, arrest nr. 13714 van 6 november 2001).

Unierecht en relevante rechtspraak van het Hof

- 20 Richtlijn 98/59/EG [OMISSIS] bepaalt in artikel 1, [lid 1,] eerste alinea, onder a) [dat wordt verstaan onder] „*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;*”
- 21 Artikel 1, [lid 1,] tweede alinea, preciseert vervolgens: „*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.*”
- 22 Volgens de verwijzende rechter is een uitlegging van artikel 1 van richtlijn 98/59/EG volgens welke aan de instelling van de procedures voor voorlichting en raadpleging de voorwaarde is verbonden dat er sprake is van ten minste vijf „ontslagen” – in de zin van opzeggingen die rechtstreeks door de werkgever zijn verricht of als zodanig kunnen worden gekwalificeerd volgens het nationale recht van de afzonderlijke lidstaten – niet in overeenstemming met de richtlijn van de Unie[, en in strijd is met het beginsel van het zogeheten „primaat” van [Unierecht], zoals uitgelegd door het Hof.
- 23 De verwijzende rechter meent namelijk dat er, met het oog de toepassing van richtlijn 98/59/EG, voor het bereiken van de drempel van maatschappelijk belang voor het instellen van de procedures, op voorwaarde dat ten minste vijf

werknemers worden ontslagen, een wezenlijk verschil bestaat tussen een „indirect ontslag” en een daaraan „gelijkgestelde” maatregel als bedoeld in artikel 1, [lid 1], tweede alinea, van de richtlijn.

- 24 Aangezien richtlijn 98/59/EG het begrip „ontslag” niet uitdrukkelijk heeft omschreven[,] moet deze rechtsfiguur rechtstreeks in het Unierecht zijn gedefinieerd, aangezien dat begrip „*niet kan worden gedefinieerd door een verwijzing naar de wetgeving van de lidstaten*” (arrest van 11 november 2015, Pujante Rivera, C-422/14).
- 25 Het noodzakelijkerwijs „gemeenschappelijke” en homogene begrip beantwoordt aan de noodzaak een verschil in behandeling te voorkomen naargelang van de verschillende nationale rechtsstelsels waarin de werkgever opereert[,] zoals ook advocaat-generaal Tizzano in herinnering heeft gebracht in zijn conclusie in de inbreukprocedure tegen Portugal wegens een onjuiste omzetting van de betreffende richtlijn: „*als elke lidstaat vrij zou zijn om zelfstandig het begrip ontslag te bepalen, [zou] de draagwijdte van dit begrip op verschillende wijze [...] worden afgebakend naar gelang van de verschillende wetgevingen van de lidstaten, met het gevaar dat de door de richtlijn beoogde doelstellingen van harmonisatie ernstig worden geschaad*” (conclusie in de zaak Commissie/Portugal, C-55/02, punt 25).
- 26 De volledige gelijkstelling qua gevolgen van het „ontslag”, bedoeld als een rechtshandeling van de werkgever waarmee de arbeidsverhouding wordt beëindigd, met andere organisatorische maatregelen die, hoewel zij niet rechtstreeks tot gevolg hebben dat de arbeidsverhouding wordt beëindigd, toch een „gelijkgestelde” substantiële wijziging teweeg brengen, bestaat overigens ook in andere wetgevingshandelingen van de Unie, en is laatstelijk te vinden in richtlijn [OMISSIS] 2024/2831 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.
- 27 In overweging 48 van deze richtlijn staat duidelijk te lezen dat besluiten om de contractuele arbeidsverhouding of het account te beëindigen worden gelijkgesteld met „besluiten met vergelijkbaar negatieve gevolgen”. Evenzo staat in overweging 66 te lezen dat „*het van essentieel belang [is] dat [personen] [...] worden beschermd tegen ontslag of tegen de beëindiging van hun contract, en tegen elke maatregel met een soortgelijk effect [...]*”, wat nader is gespecificeerd in artikel 10.
- 28 Ook uit richtlijn [OMISSIS] 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden blijkt duidelijk dat handelingen met een „gelijkaardig nadeel” worden gelijkgesteld aan ontslag (overweging 43). Voorts schrijft artikel 18 van die richtlijn de lidstaten voor om maatregelen te nemen om „het ontslag of een soortgelijke maatregel” te verbieden.
- 29 In het Unierecht zijn ontslag en de gelijkwaardige maatregel die onder het begrip „indirect ontslag” kan vallen, dus volledig gelijkgesteld.

- 30 Het [Unierechtelijke] begrip „ontslag” in artikel 1, [lid 1,] eerste alinea, van richtlijn 98/59/EG omvat dus ook het zogeheten „indirect ontslag”, dat wil zeggen gelijkwaardige maatregelen, waaronder ook **eenzijdige initiatieven** van de werkgever vallen die, op basis van een prognose (zie arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, punt 48), wegens het concrete nadeel dat zij veroorzaken door een **substantiële** en **nadelige** wijziging van een **wezenlijk element** van de arbeidsovereenkomst die doorgaans **van blijvende aard** is, de werknemer kunnen aanzetten tot een keuze of een gedraging die tot de beëindiging van de arbeidsverhouding kan leiden.
- 31 In deze optiek wordt, omgekeerd, onder de in artikel 1, [lid 1,] tweede alinea, van richtlijn 98/59/EG bedoelde „gelijkgestelde” handeling die relevant is voor het bereiken van het maatschappelijk relevante aantal ontslagen dat vereist is voor het instellen van de procedures van voorlichting en raadpleging op voorwaarde dat er daarbij sprake is van ten minste vijf ontslagen of daarmee gelijkgestelde maatregelen[,] elke andere beëindiging verstaan die causaal verband houdt met een eenzijdig initiatief van de werkgever dat van minder belang is voor het evenwicht tussen de tegengestelde belangen die de arbeidsverhouding kenmerken.
- 32 Het mindere belang van de gelijkgestelde handeling vereist daarom een minimumaantal ontslagen[,] waaronder ook indirecte ontslagen.
- 33 De „gelijkgestelde” maatregel betreft volgens de verwijzende rechter dus elke beëindiging van de arbeidsverhouding die voortvloeit uit een organisatorische maatregel van de werkgever die de contractuele regeling weliswaar kan wijzigen, maar niet voldoet aan de voorwaarden dat die wijziging essentieel en/of substantieel en doorgaans definitief is, en desalniettemin met die beëindiging in verband kan worden gebracht, in de zin dat zij zonder de organisatorische maatregel niet zou hebben plaatsgevonden.
- 34 Het verschil tussen de twee geanalyseerde begrippen lijkt de verwijzende rechter te worden bevestigd door het onderzoek van de punten 27 en 31 van het arrest van het Hof van 21 september 2017, Ciupa, C-429/16, waarin substantiële eenzijdige wijzigingen vallen het begrip „indirect ontslag” als bedoeld in artikel 1, [lid 1,] eerste alinea, van de richtlijn, en wijzigingen die niet als zodanig kunnen worden aangemerkt vallen onder de gelijkgestelde beëindiging die in de tweede alinea is geregeld.
- 35 Aangezien de Italiaanse rechtsorde op grond van artikel 5 van richtlijn 98/59/EG een voor de werknemers gunstigere wettelijke regeling heeft vastgesteld, door de drempel voor de instelling van de procedures voor voorlichting en raadpleging vast te stellen op slechts vijf „ontslagen”, lijkt er geen ruimte te zijn voor een juridische relevantie van „gelijkwaardige maatregelen”, maar wel voor vormen van beëindiging van de arbeidsverhouding die op het begrip „indirect ontslag” kunnen worden teruggevoerd indien die vorm van beëindiging van de arbeidsverhouding onder artikel 1, [lid 1,] eerste alinea, onder a), van de richtlijn valt.

- 36 Daarom wordt het noodzakelijk en relevant geacht het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de opgeworpen uitleggingsvragen, die rechtstreeks relevant zijn voor de beslechting van het geding waarin het zelfstandige belang van indirect ontslag moet worden vastgesteld.

DICTUM

de Corte d'appello di Napoli, Ie Kamer, Sector arbeids- en socialezekerheidszaken, beslist aldus. [OMISSIS]

Napels, 20 november 2024

[OMISSIS]