



Datum van inontvangstneming : 17/03/2017

Zaak C-61/17

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:

6 februari 2017

Verwijzende rechter:

Landesarbeitsgericht Berlin (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

24 november 2016

Verzoekster, appellante en incidenteel geïntimeerde:

██████████

Verweerster, geïntimeerde en incidenteel appellante:

APSB – Aviation Passage Service Berlin GmbH & Co. KG

Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

Geldigheid van ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen – Collectief ontslag – Informatie- en raadplegingsplicht van de werkgever ten aanzien van de werknemersvertegenwoordiging – Nationale wet inzake ontslagbescherming – Artikel 2, leden 3 en 4, van richtlijn 98/59 – Nuttige gegevens – Ontslagredenen – Opzegging van alle opdrachten door een tot het concern behorende onderneming – Beslissing over de collectieve ontslagen – Op de werknemer rustende stel- en bewijsplicht

Voorwerp en rechtsgrondslag van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Uitlegging van het Unierecht, artikel 267 VWEU

Prejudiciële vragen

1) Is slechts sprake van een zeggenschap uitoefenende onderneming in de zin van artikel 2, lid 4, eerste 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 (PB 1998, L 225, blz. 16) wanneer de invloed van een onderneming verzekerd is via deelnemingen en stemrechten, of volstaat ook een contractueel of feitelijk zekergestelde invloed (bijvoorbeeld via de bevoegdheid van natuurlijke personen om instructies te geven)?

2) Indien de eerste prejudiciële vraag aldus wordt beantwoord dat een via deelnemingen en stemrechten verzekerde invloed niet noodzakelijk is:

Is er ook sprake van een „beslissing betreffende het collectieve ontslag” in de zin van artikel 2, lid 4, eerste alinea, van richtlijn 98/59/EG, wanneer de zeggenschap uitoefenende onderneming aan de werkgever eisen stelt die collectieve ontslagen bij de werkgever economisch noodzakelijk maken?

3) Indien de tweede vraag bevestigend wordt beantwoord:

Vereist artikel 2, lid 4, tweede alinea, in samenhang met lid 3, onder a) en b), i), en lid 1, van richtlijn 98/59/EG dat de werknemersvertegenwoordiging ook mededeling moet worden gedaan van de bedrijfseconomische of andere gronden voor de beslissingen van de zeggenschap uitoefenende onderneming die ertoe hebben geleid dat de werkgever collectieve ontslagen wil doorvoeren?

4) Is het met artikel 2, lid 4, in samenhang met lid 3, onder a) en b), i), en lid 1, van richtlijn 98/59/EG verenigbaar om aan werknemers die in rechte aanvoeren dat hun in het kader van een collectief ontslag gegeven ontslag ongeldig is omdat de ontslaggevende werkgever de raadplegingsprocedure met de werknemersvertegenwoordiging niet correct heeft uitgevoerd, een stel- en bewijsplicht op te leggen die verder gaat dan het bewijs van aanknopingspunten voor een zeggenschap?

5) Indien de vierde vraag bevestigend wordt beantwoord:

Welke extra stel- en bewijsverplichtingen mogen ingevolge de genoemde bepalingen in dat geval aan de werknemers worden opgelegd?

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, met name de artikelen 2 en 6

■■■■■

Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, met name artikel 8

Aangevoerde bepalingen van nationaal recht

Kündigungsschutzgesetz (Duitse wet inzake ontslagbescherming; hierna: „KSchG”), § 17

Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding

- 1 Partijen in het hoofdgeding twisten over de geldigheid van ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen in het kader van een collectief ontslag na bedrijfssluiting, met name over het feit of de bevoegde werknemersvertegenwoordiging (ondernemingsraad) voorafgaand aan het collectief ontslag voldoende werd geïnformeerd over de redenen voor de geplande ontslagen.
- 2 Sinds 1 mei 1988 was verzoekster bij verweerster, respectievelijk haar rechtsvoorgangsters, bij de passagiersafhandeling op de luchthaven Tegel te Berlijn tewerkgesteld.
- 3 Verweerster maakt deel uit van de WISAG-ondernemingsgroep, die diensten verricht in de sectoren Facility en Industrie. Door de aankoop van de luchthavendienstverrichter GlobeGround Berlin GmbH & Co. KG (hierna: „GGB”), breidde de ondernemingsgroep zijn activiteiten uit tot diensten in verband met het grondverkeer op de luchthavens Berlin-Tegel en Berlin-Schönefeld. Een aantal ondernemingen van de WISAG-groep op hetzelfde niveau, waaronder WISAG Aviation Service Holding, bundelen de diensten van de onderneming voor de verschillende activiteitsdomeinen.
- 4 De WISAG Aviation Service Holding is op meerdere gebieden actief. Tot de ondernemingsgroep behoren, in deze verschillende gebieden, meerdere andere vennootschapsrechtelijk respectievelijk feitelijk met elkaar verstrengelde ondernemingen, waarbij de onderlinge samenhang in het kader van het hoofdgeding niet volledig duidelijk is.
- 5 Volgens de vaststellingen van de verwijzende rechter was GGB de enige opdrachtgeefster van verweerster. Verweerster was niet actief op de markt.
- 6 In de loop van 2014 zegde GGB alle aan verweerster toevertrouwde opdrachten op. Deze zouden in de toekomst aan aanbieders buiten het concern worden gegeven. Verweerster beëindigde daarop alle met haar bestaande arbeidsovereenkomsten.

- 7 De bedrijfsraad vocht alle opzeggingen aan. Hij wees erop dat er volgens hem sprake was van een in die richting gestuurde verlieslatende situatie. Er zouden winsten worden gemaakt, die echter in het kader van het venootschapsrechtelijke kluwen door (herhaalde) onderaanbesteding bij verweerster noch bij GGB ontstonden. Door de machtspositie van WISAG op het vlak van vliegtuig- en passagiersafhandeling op de luchthaven Tegel, heeft zij de mogelijkheid om binnen haar complexe netwerk van uitzendbureaus en dochterondernemingen de opdrachten van de luchtvaartmaatschappijen naar eigen goeddunken door (herhaalde) onderaanbesteding toe te wijzen aan de plaatsen waar dit op dat moment nuttig wordt geacht. Dit alles is een grof misbruik van de mogelijkheden om zich venootschapsrechtelijk te structureren, met als doel de ontduiking van het geldende ontslagbeschermingsrecht.
- 8 Bij uitspraak van 12 januari 2016 wees het Arbeitsgericht verzoeksters beroep tot bescherming tegen ontslag af omdat de ontslagen geldig zouden zijn. Tegen deze uitspraak heeft verzoekster hoger beroep ingesteld.

Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding

- 9 Volgens verzoekster is de beëindiging van haar arbeidsbetrekking onrechtmatig. Verweerster was actief binnen het kader van de WISAG-ondernemingsgroep. De opdrachten zijn slechts binnen de groep verplaatst. De beweerde bedrijfssluiting is slechts een lang van tevoren geplande poging om zich van het oude personeel te ontdoen.
- 10 Er is sprake van een schending van § 17 KSchG. Aan de bedrijfsraad werden niet de werkelijke redenen voor de sluiting van het bedrijf, maar slechts vermoedens medegedeeld.
- 11 Verweerster stelt dat de opzegging wegens de voorgenomen bedrijfssluiting gerechtvaardigd was. De juiste redenen voor de opzegging van de opdrachten en de beslissing tot stopzetting van de activiteiten heeft GGB haar niet verduidelijkt.
- 12 Het bedrijf is daadwerkelijk stilgelegd, wat ook blijkt uit de vrijstelling van arbeid van de werknemers vóór de opzegging en uit de opzegging van de bedrijfsruimte. Er was geen bedrijfsovergang.
- 13 Verweerster heeft aangegeven dat, wat haar betreft, een heropening van de onderneming – mocht daarvan al sprake zijn – slechts mogelijk is wanneer de onderneming op zeer korte termijn met duidelijk verlaagde personeelskosten terug wordt opgestart.

Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing

Toepasselijke bepalingen

- 14 Richtlijn 98/59 is bij § 17 KSchG in Duits recht omgezet.
- 15 Overeenkomstig § 17, lid 2, KSchG, dat gebaseerd is op artikel 2, lid 3, van richtlijn 98/59, is de werkgever, wanneer hij voornemens is collectieve ontslagen door te voeren, verplicht om de bedrijfsraad tijdig nuttige gegevens te verstrekken en hem schriftelijk in het bijzonder kennis te geven van de redenen voor de geplande ontslagen. De werkgever en de bedrijfsraad hebben meer bepaald de mogelijkheid te overleggen, ontslagen te vermijden of te beperken, en de gevolgen ervan te verzachten.
- 16 Volgens § 17, lid 3a, KSchG zijn deze plichten tot gegevensverstrekking en overleg ook dan van toepassing wanneer de beslissing inzake de ontslagen door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen. De werkgever kan er zich niet op beroepen dat de voor de opzeggingen verantwoordelijke onderneming niet de noodzakelijke gegevens heeft verstrekt. Deze bepaling is gebaseerd op artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59. Tot dusver is er nog geen nationale rechtspraak in laatste instantie ter verduidelijking van § 17, lid 3a, KSchG. In de rechtsleer is omstreden wat onder het begrip „een zeggenschap uitoefenende onderneming” moet worden verstaan.
- 17 Een opzegging die zonder voldoende informatieverstrekking aan en raadpleging van de bedrijfsraad wordt gegeven, is volgens de Duitse rechtsregels ongeldig.
- 18 Volgens artikel 6 van richtlijn 98/59 dragen de lidstaten er zorg voor dat de werknemers over administratieve of gerechtelijke procedures beschikken om de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet te doen naleven.

Twijfel over de uitlegging van het Unierecht

- 19 Artikel 2 van richtlijn 98/59 is bij § 17 KSchG weliswaar op het eerste gezicht grotendeels in dezelfde bewoordingen omgezet in nationaal recht, maar dit Unierechtelijke rechtskader wordt in de rechtspraak en in het bijzonder in de rechtsleer steeds opnieuw beperkt. Zoals uit het onderhavige geding in het bijzonder blijkt, is het begrip „een zeggenschap uitoefende onderneming” nog niet voldoende duidelijk, maar laat het op nationaal vlak ruimte voor verschillende, meer bepaald beperkende, uitleggingen.
- 20 Hetzelfde geldt voor artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59. Daarin wordt weliswaar schijnbaar ondubbelzinnig bepaald dat de verplichtingen van de leden 1 tot en met 3 gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over hem zeggenschap uitoefenende onderneming werd genomen, en dat de werkgever er zich niet op kan beroepen dat hij van de verantwoordelijke onderneming niet de noodzakelijke informatie heeft verkregen.

Of die „beslissing betreffende het collectieve ontslag” slechts betrekking heeft op de directe beslissing dan wel ook op de indirecte beslissing die een afhankelijke onderneming ertoe aanzet om tot collectief ontslag over te gaan, is echter niet duidelijk.

- 21 Ook de daadwerkelijke naleving van de verplichtingen van de werkgever, zoals vereist door artikel 6 van richtlijn 98/59, is tot dusver in het Duitse recht niet wettelijk geregeld. In de praktijk kan deze regeling worden omzeild doordat overeenkomstig algemeen procesrecht de stel- en bewijsplicht voor de invloed van een zeggenschap uitoefenende onderneming alsook voor de directe en indirecte beslissing over de collectieve ontslagen, op de werknemer rust, en de vordering wegens het gebrek aan kennis van de werknemer meestal niet slaagt. Hoewel richtlijn 98/59 geen regels inzake de bewijslast bevat zoals bijvoorbeeld artikel 8 van richtlijn 2000/43, moet toch duidelijk zijn hoe de daadwerkelijke naleving van het recht moet worden gegarandeerd.
- 22 Volgens artikel 2, lid 3, onder a), van richtlijn 98/59 omvat de informatieplicht van de werkgever „nuttige gegevens”, en volgens b), i), de redenen van het plan voor ontslag. Tot op heden is onduidelijk of onder deze redenen ook de diepere oorzaken vallen, dus de redenen die ten grondslag liggen aan de invloed van de zeggenschap uitoefenende onderneming. Worden de redenen beperkt tot de directe redenen voor het geplande collectief ontslag, dan wordt de raadplegingsplicht bij collectieve ontslagen in samenhang met beslissingen van zeggenschap uitoefenende ondernemingen grotendeels uitgehold aangezien het in artikel 2, lid 2, van richtlijn 98/59 genoemde primaire doel van de raadpleging (collectieve ontslagen vermijden of beperken) uitsluitend kan worden bereikt wanneer de diepere oorzaken gekend zijn.
- 23 Hetzelfde geldt voor de inhoud of de kwaliteit van de informatie. Aangezien collectieve ontslagen gewoonlijk het gevolg zijn van op economische gronden genomen beslissingen, moet een economische discussie op voet van gelijkheid mogelijk zijn. Daarom wordt de raadplegingsplicht in grote mate uitgehold wanneer de bedrijfseconomische details niet gekend zijn, aangezien alleen wanneer dat wel het geval is het in artikel 2, lid 2, van richtlijn 98/59 genoemde primaire doel van de raadpleging (collectieve ontslagen vermijden of beperken) kan worden bereikt. In het geval van de overname van diensten door verschillende concernvennootschappen, kan het primaire doel van de raadpleging uitsluitend worden bereikt indien de concerninterne berekeningsbasisen gekend zijn.

Relevantie voor de beslechting van het hoofdgeding

- 24 Verzoeksters arbeidsbetrekking werd in het kader van een collectief ontslag opgezegd. Aangezien de betrokken onderneming geen opdrachten voor dienstverlening meer uitvoert, lijkt een bedrijfseconomische opzegging op het eerste gezicht gerechtvaardigd.

-
- 25 Zouden er gebreken zijn in de procedure van raadpleging van de werknemersvertegenwoordiging, dan zou die opzegging ongeldig zijn. De gebreken in de raadplegingsprocedure bestaan volgens de verwijzende rechter in een ontoereikend begrip van verweerster wat betreft de „zeggenschap uitoefenende onderneming”, de „beslissing betreffende het collectieve ontslag”, en de omvang van de informatie in het kader van de raadplegingsprocedure, alsook in een onjuiste veronderstelling dat de stel- en bewijsplicht op verzoekster rust.
 - 26 Zelfs indien het begrip „een zeggenschap uitoefenende onderneming” volgens een ruime uitlegging tevens op concernvreemde ondernemingen betrekking zou hebben, zouden de strekking en het doel van richtlijn 98/59 om collectieve ontslagen volledig of gedeeltelijk te vermijden in grote mate worden uitgehold wanneer uitsluitend rekening dient te worden gehouden met directe beslissingen inzake collectieve ontslagen. Dergelijke formele beslissingen kunnen immers te allen tijde door wijziging van de economische omstandigheden bij de zeggenschap uitoefenende onderneming, dus door indirecte beslissingen, worden omzeild.
 - 27 Zelfs wanneer het begrip „een zeggenschap uitoefenende onderneming” en het begrip „beslissing” ruim zouden worden uitgelegd, bestaat het gevaar dat door een in strijd met artikel 6 van richtlijn 98/59 onjuist begrepen stel- en bewijsplicht een materiële rechtspositie van de betrokken werknemer door formele middelen weer wordt uitgehold, omdat de werknemer gewoonlijk geen nadere kennis bezit over de werkelijke onderlinge banden en de directe of indirecte beslissingen binnen een concern of ondernemingsgroep.
 - 28 Zelfs wanneer het begrip „een zeggenschap uitoefenende onderneming” en het begrip „beslissing” ruim zouden worden uitgelegd en de stel- en bewijsplicht voornamelijk op de werkgever zou rusten, zou er opnieuw slechts sprake zijn van een formele rechtspositie, die weliswaar tot de ongeldigheid van de afzonderlijke opzegging zou leiden maar uiteindelijk bij een formeel correcte raadpleging van de bedrijfsraad geen andere uitkomst zou opleveren. Daarom is ook de omvang van de informatieverstrekking aan de werknemersvertegenwoordiging relevant voor de beslissing. Slechts met omvangrijke informatie, ook met betrekking tot de zeggenschap uitoefenende onderneming en dier redenen voor de beslissing, kan het doel van de raadplegingsprocedure van richtlijn 98/59, namelijk collectieve ontslagen volledig of gedeeltelijk vermijden, worden bereikt.
 - 29 Zoals de verwijzende rechter artikel 2 van richtlijn 98/59 opvat, zou verzoekster in dit geding in het gelijk worden gesteld, omdat de redenen voor het collectief ontslag niet voorafgaand aan de kennisgeving van de opzegging met de bedrijfsraad werden besproken in het kader van een raadpleging waar nog alle opties mogelijk waren en in het kader waarvan de bedrijfsraad de mogelijkheid zou hebben gehad om constructieve voorstellen te doen voor de vermindering of beperking van het collectieve ontslag.