



Datum van
inontvangstneming

:

28/04/2016

Zaak C-149/16

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

14 maart 2016

Verwijzende rechter:

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu (Polen)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

17 februari 2016

Verzoekende partijen:

Halina Socha

Dorota Olejnik

Anna Skomra

Verwerende partij:

Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu

[OMISSIS]

De Sąd Rejonowy dla Wrocławia Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń społecznych (districtsrechtbank Wrocław-Centrum, Tiende afdeling voor Arbeid en Sociale Verzekeringen)

[OMISSIS]

heeft na de behandeling van het beroep van H. Socha, D. Olejnik en A. Skomra tegen het Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu (gespecialiseerd ziekenhuis A. Falkiewicz te Wrocław), dat strekt tot nietigverklaring van de opzegging van arbeids- en beloningsvoorwaarden, ter openbare terechtzitting van 17 februari 2016 te Wrocław besloten om

overeenkomstig artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Dienen de artikelen 1, lid 1, en 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 (PB L 225, blz. 16), gelezen in samenhang met het beginsel van het nuttige effect van het [Unie]recht, aldus te worden uitgelegd dat een werkgever die wegens een moeilijke financiële situatie overgaat tot de opzegging van arbeids- en beloningsvoorwaarden in arbeidsovereenkomsten (eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever), doch zulks enkel wat de beloningsvoorwaarden betreft, verplicht is de uit voormelde richtlijn voortvloeiende procedure te volgen en de in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden over deze opzegging te raadplegen, hoewel het nationale recht – de artikelen 1, 2, 3, 4, 5 en 6 van de wet van 13 maart 2003 betreffende bijzondere regels inzake de beëindiging van arbeidsverhoudingen met werknemers om niet aan de werknemers toe te rekenen redenen (Dz. U. [staatsblad van de Republiek Polen] 2003, nr. 90, volgnummer 844, zoals gewijzigd) – geen regeling bevat voor de opzegging van voorwaarden in een arbeidsovereenkomst?”

Motivering

[Or.2] Verzoeksters [OMISSIS] zijn werknemers van verweerster, de Szpital Specjalistyczny im. A. Falkiewicza we Wrocławiu, die werkzaam zijn krachtens arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Bij schrijven van de werkgever van augustus 2015 werden verzoeksters en de overige werknemers van verweerster in kennis gesteld van de opzegging van voorwaarden in hun arbeidsovereenkomst met betrekking tot de periode na het verstrijken waarvan het recht op een jubileumpremie wordt verkregen (een jubileumpremie is een uitkering die aan de werknemer wordt toegekend na een bepaald aantal dienstjaren of na een aantal jaren werkzaamheid. Zij vloeit voort uit het bedrijfsreglement van de werkgever). Die periode was afhankelijk van de duur van de werkzaamheid bij de werkgever van het betreffende ogenblik. Ten gevolge van de opzegging wordt de hoogte van de jubileumpremie waarop de werknemers recht hebben, aanzienlijk verminderd. De niet-aanvaarding van de opzegging van voorwaarden in een arbeidsovereenkomst kan de definitieve beëindiging van de arbeidsovereenkomst tot gevolg hebben.

In haar verweerschrift voert verweerster aan dat de reden voor de opzegging van [de voorwaarden in] de arbeidsovereenkomsten gelegen was in het feit dat – wegens organisatorische veranderingen in verband met een afname van de werkgelegenheid en een reductie van de loonkosten – was overgegaan tot een wijziging van de beginselen voor de berekening van de perioden van werkzaamheid na het verstrijken waarvan het recht op een jubileumpremie wordt verkregen. Sinds enkele jaren behaalt verweerster een negatief bedrijfsresultaat, wat tot een zeer diepe financieel-economische crisis heeft geleid. Door de arbeids- en beloningsvoorwaarden te rationaliseren, wat bij de eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomsten is gebeurd, is de liquidatie van het ziekenhuis voorkomen.

Bij de opzegging [van voorwaarden in de arbeidsovereenkomsten] heeft verweerster de procedure als bedoeld in de ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wet van 13 maart 2003 betreffende bijzondere regels inzake de beëindiging van arbeidsverhoudingen met werknemers om niet aan de werknemers toe te rekenen redenen) niet gevolgd.

Motivering van het verzoek om een prejudiciële beslissing

Een prejudiciële beslissing heeft fundamentele betekenis voor de beslissing over een vraag die de toepassing van de procedure voor collectief ontslag betreft en meer bepaald betrekking heeft op de „bedoeling” van de werkgever, namelijk de vraag of de werkgever de arbeidsverhouding „enkel” wil wijzigen dan wel of hij ze daadwerkelijk wil beëindigen en zich slechts pro forma van de rechtsfiguur van de eenzijdige wijziging van een arbeidsovereenkomst bedient. Omdat deze procedure niet is gevolgd, is twijfel gerezen of een dergelijke handelwijze van de werkgever geen schending vormt van de in de artikelen 2 tot en met 4 van richtlijn 98/59/EG vermelde collectieve rechten van werknemers op raadpleging en voorlichting.

Voorts [gaat het om] de beantwoording van de vraag of een eenzijdige handeling van de werkgever die bestaat in de opzegging van arbeids- en beloningsvoorwaarden („eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever”) en die tot gevolg heeft dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wanneer de nieuwe arbeids- en beloningsvoorwaarden niet worden aanvaard, een „ontslag” is in de zin van artikel 1 van richtlijn 98/59, gelezen in samenhang met punt 50 van het arrest van het Hof van 12 oktober 2004 in zaak C-55/02, Commissie/Portugal [**Or. 3**], EU:C:2004:605, wat voor de beslechting van het geding eveneens van wezenlijk belang is.

Deze kwestie wordt geregeld door de volgende bepalingen van nationaal recht:

1. Artikel 42, §§ 1, 2 en 3, van de kodeks pracy (hierna: „arbeidswetboek”), volgens hetwelk de bepalingen inzake de opzegging van een arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn op de opzegging van de uit deze overeenkomst voortvloeiende arbeids- en beloningsvoorwaarden. Een opzegging van arbeids- en beloningsvoorwaarden wordt geacht te hebben plaatsgevonden wanneer de werknemer schriftelijk nieuwe voorwaarden werden aangeboden. Indien de werknemer de aangeboden arbeids- en beloningsvoorwaarden weigert te aanvaarden, wordt de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de opzeggingstermijn beëindigd. Indien de werknemer vóór het verstrijken van de helft van deze termijn niet verklaart dat hij de aangeboden voorwaarden weigert te aanvaarden, wordt hij geacht in te stemmen met deze voorwaarden.

2. Artikel 1, lid 1, van de ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (wet van 13 maart 2003 betreffende bijzondere regels inzake de beëindiging van arbeidsverhoudingen met werknemers om niet aan de werknemers toe te rekenen redenen; [OMISSIS] hierna: „wet”), volgens hetwelk de bepalingen van de wet toepassing vinden wanneer een werkgever die ten minste 20 werknemers in dienst heeft, genoodzaakt is arbeidsverhoudingen om niet aan de werknemers toe te rekenen redenen te beëindigen door een opzegging van zijnentwege of krachtens een overeenkomst tussen de partijen, voor zover het ontslag gedurende een periode van ten hoogste 30 dagen ten minste betrekking heeft op:
 - 1) 10 werknemers, indien de werkgever minder dan 100 werknemers in dienst heeft;
 - 2) 10 % van de werknemers, indien de werkgever ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers, in dienst heeft;
 - 3) 30 werknemers, indien de werkgever ten minste 300 werknemers in dienst heeft.
3. Artikel 2, lid 1, van de wet, volgens hetwelk de werkgever de in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden moet raadplegen over zijn voornemen om tot collectief ontslag over te gaan.

Lid 2. De in lid 1 bedoelde raadpleging heeft met name betrekking op de vraag of het collectieve ontslag kan worden voorkomen dan wel de omvang ervan kan worden verminderd, alsook op kwesties die de werknemers aangaan in verband met dit ontslag, in het bijzonder mogelijkheden voor de ontslagen werknemers om zich professioneel te herkwalificeren of om te scholen en om een andere betrekking te vinden.

[Or. 4] Lid 3. De werkgever is verplicht de in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden schriftelijk de volgende gegevens te verstrekken: de redenen voor het voorgenomen collectieve ontslag, het aantal werknemers in dienst en de beroeps categorieën waartoe zij behoren, de beroeps categorieën waartoe de door het voorgenomen collectieve ontslag getroffen werknemers behoren, de periode waarin dit ontslag plaatsvindt, de voorgestelde criteria voor de selectie van de werknemers die voor collectief ontslag in aanmerking komen, de volgorde waarin de werknemers worden ontslagen, en voorstellen om kwesties op te lossen die de werknemers aangaan in verband met het voorgenomen collectieve ontslag; zo laatstgenoemde voorstellen ook geldelijke prestaties omvatten, is de werkgever bovendien verplicht mee te delen op welke wijze het bedrag daarvan wordt vastgesteld.

Lid 4. [termijn voor het verstrekken van de in lid 3 genoemde gegevens aan de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden] [OMISSIS]

Lid 5. [overige mededelingsplichten van de werkgever] [OMISSIS]

Lid 6. [omvang van de aan het arbeidsbureau van het betreffende district te verstrekken gegevens] [OMISSIS]

Lid 7. [Indien er in het bedrijf geen vakbonden zijn vertegenwoordigd, komen hun rechten toe aan de vertegenwoordigers van de werknemers.] [OMISSIS].

4. Artikel 3, lid 1, van de wet, volgens hetwelk de werkgever en de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden een overeenkomst moeten sluiten binnen een termijn van ten hoogste 20 dagen vanaf de dag waarop de in artikel 2, lid 3, bedoelde mededeling wordt gedaan.

Lid 2. In de in lid 1 bedoelde overeenkomst worden beginselen vastgelegd voor de aanpak van de kwesties die de door het voorgenomen collectieve ontslag getroffen werknemers aangaan, alsook de verplichtingen van de werkgever voor zover dit nodig is voor de oplossing van andere met het voorgenomen collectieve ontslag samenhangende kwesties betreffende werknemers.

Lid 3. [overeenkomst met de representatieve vakbonden] [OMISSIS]

Lid 4. [door de werkgever opgestelde regeling inzake collectief ontslag ingeval het onmogelijk is om een overeenkomst te sluiten] [OMISSIS] **[Or. 5]** [OMISSIS]

Lid 5. [raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers ingeval er geen vakbonden in het bedrijf zijn vertegenwoordigd] [OMISSIS]

5. Artikel 4, lid 1, van de wet bepaalt dat de werkgever – nadat de overeenkomst is gesloten of, ingeval geen overeenkomst is gesloten, nadat is voldaan aan de in artikel 3, lid 4 of 5, bedoelde verplichting – aan het voor het betreffende district bevoegde arbeidsbureau een schriftelijke mededeling doet toekomen over de met betrekking tot het collectieve ontslag getroffen maatregelen, onder meer inzake het aantal bij hem in dienst zijnde en voor ontslag in aanmerking komende werknemers alsook de redenen voor hun ontslag, de periode die voor het doen plaatsvinden van het ontslag wordt overwogen, en het overleg dat over het voorgenomen collectieve ontslag is gepleegd met de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden of met de vertegenwoordigers van de werknemers die overeenkomstig de in dit bedrijf goedgekeurde procedure zijn gekozen.

Lid 2. [De in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden ontvangen een afschrift van de in lid 1 bedoelde mededeling.] [OMISSIS]

Lid 3. [Ingeval geen vakbonden in het bedrijf zijn vertegenwoordigd, ontvangen de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift.] [OMISSIS]

6. Artikel 6, lid 1, van de wet bepaalt dat de arbeidsverhouding met een werknemer in het kader van een collectief ontslag pas kan worden opgezegd nadat de

werkgever de in artikel 4, lid 1, bedoelde mededeling heeft gedaan, dan wel – ingeval deze mededeling niet is vereist – nadat een overeenkomst is gesloten of aan de in artikel 3, lid 4 of 5, bedoelde verplichting is voldaan.

Lid 2. De beëindiging van een arbeidsverhouding met een werknemer in het kader van een collectief ontslag kan niet eerder plaatsvinden dan na het verstrijken van 30 dagen vanaf de dag waarop de in artikel 4, lid 1, bedoelde mededeling is gedaan, dan wel – ingeval deze mededeling niet is vereist – na het verstrijken van 30 dagen vanaf de dag waarop een overeenkomst is gesloten of waarop aan de in artikel 3, lid 4 of 5, bedoelde verplichting is voldaan. Dit geldt niet wanneer arbeidsverhoudingen met werknemers worden beëindigd **[Or. 6]** ten gevolge van de uit een rechterlijke beslissing voortvloeiende beëindiging van de werkzaamheden van de werkgever.

Voorts is in de wet een artikel 5 opgenomen, waarin ten tijde van de prejudiciële verwijzing het volgende is bepaald:

Artikel 5, lid 1. Indien de arbeidsverhoudingen met werknemers in het kader van een collectief ontslag worden opgezegd, vinden – onder voorbehoud van de leden 2 tot en met 4 – de artikelen 38 en 41 van het arbeidswetboek alsook – onder voorbehoud van lid 5 – specifieke voorschriften die werknemers een bijzondere bescherming bieden tegen ontslag of tegen de beëindiging van de arbeidsverhouding, geen toepassing.

2. Indien geen overeenkomst als bedoeld in artikel 3 wordt gesloten, is artikel 38 van het arbeidswetboek van toepassing op de tot werknemers gerichte opzegging van arbeidsverhoudingen of arbeids- en beloningsvoorwaarden.
3. Een tot werknemers gerichte opzegging van de arbeidsverhouding in de gevallen als bedoeld in artikel 41 van het arbeidswetboek is tijdens een verlof van ten minste drie maanden of tijdens andere perioden waarin de werknemer geoorloofd afwezig is, toelaatbaar wanneer de periode na het verstrijken waarvan de werkgever de arbeidsovereenkomst kan opzeggen zonder inachtneming van de opzeggingstermijn, reeds is verlopen.
4. In de gevallen als bedoeld in artikel 41 van het arbeidswetboek is een tot werknemers gerichte opzegging van arbeids- en beloningsvoorwaarden toelaatbaar ongeacht de duur van het verlof of van de andere geoorloofde afwezigheid van de betrokken werknemer.
5. In de periode waarin een bijzondere bescherming bestaat tegen ontslag of tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, mag de werkgever enkel de bestaande arbeids- en beloningsvoorwaarden opzeggen, en zulks ten aanzien van een werknemer
 - 1) die minder dan vier jaar verwijderd is van het tijdstip waarop hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, die een zwangere werknemer is, die een werknemer is met moederschap verlof dan wel een onder dezelfde voorwaarden als

moederschapsverlof toegekend verlof, of die een werknemer is met ouderschapsverlof of vaderschapsverlof;

- 2) die lid van de ondernemingsraad van een overheidsbedrijf is;
- 3) die bestuurslid van een in het bedrijf vertegenwoordigde vakbond is;
- 4) die lid van een in het bedrijf vertegenwoordigde vakbond is en bevoegd is om deze vakbond te vertegenwoordigen tegenover de werkgever dan wel tegenover een orgaan of een persoon die namens de werkgever handelingen verricht op het gebied van het arbeidsrecht;
 - 4a) die lid van een bijzondere onderhandelingsgroep of van een Europese ondernemingsraad is;
 - 4b) die lid van een bijzondere onderhandelingsgroep of van een vertegenwoordigingsorgaan in een Europese vennootschap is, dan wel vertegenwoordiger van de werknemers in een dergelijke vennootschap is;
 - 4c) die lid van een bijzondere onderhandelingsgroep of van een vertegenwoordigingsorgaan in een Europese coöperatieve vennootschap is, dan wel vertegenwoordiger van de werknemers in een dergelijke vennootschap is;
- [Or. 7] 4d) die lid van een bijzondere onderhandelingsgroep of van een vertegenwoordigingsorgaan is of die vertegenwoordiger van de werknemers in de raad van commissarissen is in een vennootschap die is ontstaan ten gevolge van een grensoverschrijdende fusie van vennootschappen;
- 5) die toezichthouder voor de veiligheid op het werk is;
- 6) die werd opgeroepen om zijn actieve of vervangende dienstplicht te vervullen dan wel om herhalingsoefeningen uit te voeren of een militaire opleiding te volgen;
- 7) die lid van een ondernemingsraad is of die in een overeenkomst als bedoeld in artikel 24 van de ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji [wet van 7 april 2006 betreffende de voorlichting en raadpleging van de werknemers (Dz. U. nr. 79, volgnummer 550, 2008, nr. 93, volgnummer 584, en 2009, nr. 97, volgnummer 805)] aangewezen is als vertegenwoordiger van de werknemers en in deze hoedanigheid het recht heeft om van de werkgever inlichtingen te ontvangen en met hem overleg te plegen.

6. Wanneer de opzegging van arbeids- en beloningsvoorwaarden leidt tot een loonsverlaging, hebben de in lid 5 genoemde werknemers tot het einde van de periode waarin zij bijzondere bescherming genieten tegen ontslag of tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, recht op een toeslag ter compensatie van het loonverlies, die wordt berekend volgens de uit het arbeidswetboek voortvloeiende beginselen.

7. Wanneer de arbeidsverhoudingen met werknemers in het kader van een collectief ontslag worden opgezegd, kunnen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd alsook voor de tijd van de uitvoering van een bepaald werk gesloten arbeidsovereenkomsten door iedere partij worden beëindigd met inachtneming van een opzeggingstermijn van twee weken.

In artikel 5, lid 2, van de wet wordt ook verwezen naar artikel 38 van het arbeidswetboek, waarin het volgende is bepaald:

Artikel 38. § 1. Het voornemen om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te zeggen, wordt door de werkgever schriftelijk meegedeeld aan de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbond die de betrokken werknemer vertegenwoordigt, met vermelding van de redenen voor de beëindiging van deze overeenkomst.

§ 2. Indien de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbond van mening is dat de opzegging ongerechtvaardigd is, kan hij binnen de vijf dagen na de ontvangst van de mededeling schriftelijk bij de werkgever gemotiveerde bezwaren indienen.

§ 5. Na onderzoek van het standpunt van de vakbond – of wanneer deze binnen de gestelde termijn geen standpunt inneemt – neemt de werkgever een beslissing over het ontslag.

[OMISSIS]

Rechtspraak van de Sąd Najwyższy (hooggerechtshof)

[Or. 8] In de rechtspraak van de Sąd Najwyższy komen heel wat verschillende benaderingen van de in casu behandelde kwestie voor, met name ten aanzien van de vraag of eenzijdige wijzigingen van arbeidsovereenkomsten door de werkgever dienen te worden meegeteld voor de berekening van het aantal ontslagen waarvan de kwalificatie van een ontslag als collectief ontslag afhangt. Dat is het gevolg van het feit dat het in de richtlijn gehanteerde begrip „ontslag” verschillend wordt uitgelegd.

[OMISSIS] [Or. 9] [OMISSIS]

Unierecht en rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie

[Or. 10] Om te beginnen zij opgemerkt dat de werkgever in de onderhavige zaak een subject is dat handelt van overheidswege, aangezien hij een openbaar ziekenhuis (zelfstandige openbare instelling voor gezondheidszorg) is dat onderworpen is aan het toezicht van een territoriaal publiekrechtelijk lichaam, namelijk de Województwo dolnośląskie (woiwodschap Neder-Silezië). Volgens de verwijzende rechter is het dan ook mogelijk zich jegens hem – zijnde een aan het toezicht van een lidstaat onderworpen subject – te beroepen op bepalingen van

een richtlijn (zie arrest van het Hof van 12 juli 1990 in zaak C-188/89, Foster e.a./British Gas, EU:C:1990:313, punt 18).

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 (PB L 225, blz. 16 [OMISSIS]; hierna: „richtlijn”) luidt:

„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.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

a) collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten, gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van die tijd of vóór de voltooiing van het werk;

b) werknemers bij de overheid of bij plaatselijke eenheden van publiekrechtelijke aard (of, in lidstaten die dit begrip niet kennen, bij gelijkwaardige lichamen).”

[Or. 11] Deze bepaling bevat dus twee definities van het begrip „collectief ontslag”. De lidstaten kunnen kiezen welke definitie zij in hun nationale recht opnemen. [beschrijving van beide definities van het begrip „collectief ontslag” in de zin van richtlijn 98/59] [OMISSIS]]

[OMISSIS]

In de door het Hof op 11 november 2015 beslechte zaak C-422/14, Pujante rivera, werden evenwel twee vragen aan de orde gesteld betreffende de juiste uitlegging van artikel 1, lid 1, tweede alinea, van richtlijn 98/59, dat bepaalt dat voor de berekening van het aantal ontslagen ook andere vormen van beëindiging van de arbeidsverhouding op initiatief van de werkgever met ontslagen worden gelijkgesteld, op voorwaarde dat deze ontslagen ten minste vijf werknemers treffen. In zijn arrest van 12 oktober 2004 in zaak C-55/02 wees het Hof erop dat volgens de definitie in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van de richtlijn onder het begrip „collectief ontslag” dient te worden verstaan het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, voor zover voldaan is aan bepaalde voorwaarden inzake het aantal ontslagen werknemers of de periode waarin het ontslag plaatsvindt. In de richtlijn wordt het begrip „ontslag” niet expliciet gedefinieerd. Om de doelstellingen van de richtlijn te bereiken, dient dit begrip echter eenvormig te worden uitgelegd. Met het oog op zowel de eenvormige toepassing van het gemeenschapsrecht als het beginsel van gelijke behandeling is het namelijk als algemene regel noodzakelijk dat een gemeenschapsrechtelijke bepaling die voor de vaststelling van haar betekenis en draagwijdte niet uitdrukkelijk naar het recht van de lidstaten verwijst, in de gehele Gemeenschap autonoom en op eenvormige wijze wordt uitgelegd, waarbij rekening moet worden gehouden met de context van de bepaling en met het doel van de betrokken regeling (arresten van 19 september 2000 in zaak C-287/98, Linster, Jurispr., blz. I-6917, punt 43, en 11 maart 2003 in zaak C-40/01, Ansul, Jurispr., blz. I-2439, punt 26).

Het zal evenwel zonder twijfel een probleem vormen om vast te stellen of de aangeboden wijziging van voorwaarden in een arbeidsovereenkomst in de uiteengezette feitelijke constellatie een „[nadelige] **[Or. 12]** substantiële wijziging van essentiële elementen van de [arbeids]overeenkomst” vormt. Een beslissing over deze kwestie in gevallen waarin elementen van een overeenkomst worden gewijzigd, is ingewikkeld. De bepalingen van het nationale recht bevatten immers geen regeling inzake raadpleging voor eenzijdige wijzigingen van arbeidsovereenkomsten door de werkgever die betrekking hebben op een aantal werknemers dat overeenstemt met het in artikel 1 van de wet van 13 maart 2003 genoemde aantal.

Tevens rijst de vraag of artikel 2 van richtlijn 98/59 inzake het houden van raadplegingen rechtstreeks toepasselijk is en of in zoverre rekening dient te worden gehouden met artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (PB van 30.3.2010, C 83, blz. 389), dat bepaalt dat „[w]erknemers

en hun vertegenwoordigers [...] in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid [moeten] hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd”. Ten gevolge van deze bepaling van het Handvest kan de werkgever namelijk uiteindelijk op grond van het nationale recht de bepalingen van de wet inzake collectief ontslag omzeilen.

In zijn arrest van 10 september 2009 in zaak C-44/08, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto e.a.*, EU:C:2009:533, wees het Hof erop 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. In dit arrest wordt echter niet rechtstreeks geantwoord op het complex van vragen met betrekking tot de eenzijdige wijziging van een arbeidsovereenkomst door de werkgever. Op soortgelijke wijze werd er in het arrest van het Hof van 27 januari 2005 in zaak C-188/03, *Junk*, EU:C:2005:59, op gewezen dat de artikelen 2 tot en met 4 van richtlijn 98/59 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, die de werkgever verplichtingen tot raadpleging en voorlichting opleggen, aldus moeten worden uitgelegd dat de uiting van de wil van de werkgever om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, de als ontslag geldende gebeurtenis is, en dat de daadwerkelijke beëindiging van de arbeidsverhouding na het verstrijken van de opzeggingstermijn slechts het gevolg is van de ontslagbeslissing.

De inhoud en motivering van deze beslissing geven evenmin een ondubbelzinnig antwoord op de vraag of deze criteria dienen te worden toegepast op eenzijdige wijzigingen van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, die tot de definitieve beëindiging van de arbeidsverhouding leiden zonder dat de procedure inzake collectief ontslag wordt gevolgd.

Uit voormelde bepalingen en uit de rechtspraak blijkt onmiskenbaar dat het noodzakelijk is vast te stellen of artikel 1, lid 1, en 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 (PB L 225, blz. 16) aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever die wegens een moeilijke financiële situatie overgaat tot de opzegging van arbeidsovereenkomsten, doch zulks enkel wat de beloningsvoorwaarden betreft, verplicht is **[Or. 13]** de in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden over deze opzegging te raadplegen overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 2, 3, 4, 5 en 6 van de wet van 13 maart 2003 betreffende bijzondere regels inzake de beëindiging van arbeidsverhoudingen met werknemers om niet aan de werknemers toe te rekenen redenen (Dz. U. 2003, nr. 90, volgnummer 844, zoals gewijzigd), waarbij richtlijn 98/59/EG wordt omgezet.

Het in juxtapositie brengen van enerzijds voornoemde bepalingen van de richtlijn en anderzijds artikel 42, §§ 1, 2 en 3, van het arbeidswetboek alsook de

bepalingen van de wet van 13 maart 2003 betreffende bijzondere regels inzake de beëindiging van arbeidsverhoudingen met werknemers om niet aan de werknemers toe te rekenen redenen leidt tot onduidelijkheid, zodat er een gegronde reden bestaat om het Hof van Justitie van de Europese Unie te verzoeken de genoemde bepalingen van het Unierecht uit te leggen, waardoor het mogelijk wordt de daaruit voortvloeiende rechtsnorm toe te passen op de door de nationale rechter in het hoofdgeding vastgestelde feiten.

Gelet op de noodzaak die krachtens het beginsel van het nuttige effect van het Unierecht bestaat om het nuttige effect van dit recht te waarborgen (arrest van het Hof van 16 juli 2009 in zaak C-12/08, *Mono Car Styling*, EU:C:2009:466, punt 35), vraagt de verwijzende rechter zich voorts af of de in artikel 42 van het arbeidswetboek vermelde rechtsfiguur van de „eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever” – in het licht van punt 50 van het arrest van het Hof van 12 oktober 2004 in zaak C-55/02, *Commissie/Portugal*, EU:C:2004:605 – niet in het algemeen dient te worden aangemerkt als een „ontslag” in de zin van artikel 1 van richtlijn 98/59/EG. In laatstgenoemd arrest heeft het Hof geoordeeld dat het begrip „ontslag” in de zin van richtlijn 98/59/EG aldus moet worden uitgelegd dat „het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus niet heeft ingestemd. Het vereist niet dat de oorzaken die aan de beëindiging ten grondslag liggen, aan de wil van de werkgever beantwoorden.”

Aangezien de eenzijdige wijziging van een arbeidsovereenkomst, die steeds plaatsvindt op initiatief van de werkgever, een geval kan vormen waarin de arbeidsovereenkomst tegen de wil van de werknemer wordt beëindigd (namelijk wanneer deze weigert de nieuwe voorwaarden te aanvaarden), hetgeen losstaat van de eventuele wil van de werkgever, lijkt deze rechtsfiguur uit het arbeidsrecht in het algemeen te voldoen aan de voorwaarden voor een „ontslag” in de zin van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59/EG.

Evenwel heeft het Hof in zijn arrest in zaak C-422/14, *Pujante Rivera*, EU:C:2015:743, enerzijds erop gewezen dat richtlijn 98/59/EG geen betrekking heeft op beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die met een ontslag worden gelijkgesteld, maar uitsluitend op ontslagen in strikte zin (punt 46), en anderzijds uiteengezet dat het feit dat een werkgever eenzijdig en ten nadele van de werknemer overgaat tot een substantiële wijziging van essentiële elementen van diens arbeidsovereenkomst (in die zaak in concreto de beloning), onder het begrip „ontslag” als bedoeld in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn valt (punt 55). **[Or. 14]** Bijgevolg is het volgens de verwijzende rechter nog steeds onduidelijk hoe het begrip „ontslag” met betrekking tot de in het hoofdgeding aan de orde zijnde rechtsfiguur van de „eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever” dient te worden uitgelegd.

[zegel van de rechtbank]
ondertekening]

[voor eensluidend gewaarmerkt,