



Datum van inontvangstneming : 05/09/2016

Zaak C-429/16

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

2 augustus 2016

Verwijzende rechter:

Sąd Okręgowy w Łodzi (Polen)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

30 juni 2016

Verzoekende partijen in hoger beroep:

[REDACTED]

Verwerende partij in hoger beroep:

II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi thans Szpital
Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera Sp. z o.o. w Łodzi

BESLISSING



van 30 juni 2016

De Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (rechter in tweede aanleg Łódź, bevoegd voor arbeids- en socialezekerheidszaken)... [omissis]

... [omissis]

heeft, na de mondelinge behandeling op 30 juni 2016,

... [omissis]

betreffende het beroep, ingesteld door 


tegen het II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi (stedelijke ziekenhuis L. Rydygier-II. te Łódź), thans Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Łodzi (Dr. L. Rydygier-ziekenhuis voor gynaecologie en verloskundige hulp, bvba, te Łódź),

streckende tot herstel van de voorheen geldende arbeidsvoorwaarden,

op het hoger beroep ingesteld door de verzoekers,

tegen het vonnis van de Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (rechter in eerste aanleg Łódź-Śródmieście, bevoegd voor arbeids- en socialezekerheidszaken)

van 10 april 2014

... [omissis]

beslist,

aan het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt de volgende prejudiciële vraag voorgelegd:

„Moet artikel 2 van richtlijn 98/59/EG aldus worden uitgelegd dat een werkgever die ten minste 20 werknemers tewerkstelt en van plan is, voor een aantal werknemers als bepaald in artikel 1, lid 1, van de wet van 13 maart 2003 houdende bijzondere regels inzake de beëindiging van arbeidsverhoudingen met werknemers om niet aan de werknemers toe te rekenen redenen (Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, Dz. U. 2003, [Or. 2] Nr. 90, Pos. 844, zoals gewijzigd) arbeidsvoorwaarden op

te zeggen, verplicht is daartoe de in de artikelen 2, 3, 4 en 6 van die wet genoemde procedures te volgen, met andere woorden geldt die verplichting in de gevallen bedoeld in de volgende artikelen:

1. artikel 241¹³, § 2, juncto artikel 241⁸, § 2, en artikel 23¹ van het arbeidswetboek (Kodeks pracy);
2. artikel 241¹³, § 2, juncto artikel 77², § 5, of artikel 241⁷, § 1, van het arbeidswetboek;
3. artikel 42, § 1, van het arbeidswetboek juncto artikel 45, § 1 van het arbeidswetboek?”

...[omissis]

MOTIVERING

1. Feiten

Verzoekers vorderen vaststelling van de ongeldigheid van de opzegging van arbeids- of beloningsvoorwaarden. Bij vonnis van 10 april 2014... [omissis] heeft de Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi die vorderingen afgewezen. Verzoekers zijn op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voltijds tewerkgesteld bij verweerder. Vanaf 2009 leed de verwerende werkgever jaar na jaar steeds hogere financiële verliezen; omdat de voor het verwerende ziekenhuis verantwoordelijke instantie de dekking van de verliezen voor 2012 niet waarborgde, werd beslist, het ziekenhuis in een handelsvennootschap om te vormen in de plaats van het te sluiten (wat het verlies van meer dan 100 banen zou hebben meegebracht). De omvorming van het ziekenhuis in een vennootschap zou geen verlies van banen tot gevolg hebben; de grondgedachte was dat, door het tot dan toe tewerkgestelde medische personeel in dienst te houden, de overeenkomst van het ziekenhuis met de Narodowy Fundusz Zdrowia (nationaal gezondheidsfonds, NFZ) over het verstrekken van medische diensten in stand zou kunnen worden gehouden. Aangezien op niets anders meer kon worden bespaard dan op de beloning van de werknemers, was verweerder verplicht de beloning van alle personeelsleden te verlagen en stelde hij alle werknemers een vrijwillige loonsvermindering van 15 % voor. Een deel van het personeelsbestand (ongeveer 20 %) stemde in met een tijdelijke loonsvermindering (voor één jaar) en ondertekende een overeenkomst over de wijziging van de beloningsvoorwaarden. De andere werknemers, die niet bereid waren een wijzigingsovereenkomst te sluiten (waaronder verzoekers), ontvingen van de werkgever een schriftelijke opzegging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden, waarvoor als grond „de uit de slechte financiële situatie van de werkgever voortvloeiende noodzaak van herstructurering van de personeelskosten van het ziekenhuis” werd opgegeven. In de opzegging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden werd aan verzoekers voorgesteld om – na afloop [Or. 3] van de opzeggingstermijn – een loonsvermindering te aanvaarden die tot 1 februari 2015 zou gelden. Van de

personen die een opzegging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden ontvingen, weigerde slechts één werknemer de door de werkgever voorgestelde nieuwe beloningsvoorwaarden te aanvaarden. Alvorens de opzegging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden te betekenen, verrichtte de werkgever overeenkomstig artikel 38 van het arbeidswetboek individuele raadplegingen over de geplande opzegging van de arbeidsverhouding van de werknemers die lid van een in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbond waren. Aangezien verweerder ervan uitging dat in zijn bedrijf geen collectief ontslag plaatsvond, heeft hij de voor een dergelijk ontslag voorgeschreven procedures niet ingeleid.

2. Bepalingen die dienen te worden uitgelegd

Wet van 13 maart 2003 „houdende bijzondere regels inzake de beëindiging van arbeidsverhoudingen met werknemers om niet aan de werknemers toe te rekenen redenen”

Artikel 1 [Werkings sfeer]

1. De bepalingen van deze wet zijn van toepassing 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 zij nentwege 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,

– hierna: „collectief ontslag”.

2. De in lid 1 genoemde aantallen werknemers omvatten de werknemers wier arbeidsverhouding in het kader van een collectief ontslag op initiatief van de werkgever met wederzijdse instemming werd beëindigd, wanneer dit ten minste 5 werknemers betreft.

Artikel 2 [Raadplegingen bij collectief ontslag]

1. De werkgever moet de in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden raadplegen over zijn voornemen om tot collectief ontslag over te gaan. **[Or. 4]**

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 in verband met dit ontslag aangaan, in het bijzonder de mogelijkheden voor de ontslagen werknemers om zich professioneel te herkwalificeren of om te scholen en om een andere betrekking te vinden.

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 beroepscategorieën waartoe zij behoren, de beroepscategorieën waartoe de door het voorgenomen collectieve ontslag getroffen werknemers behoren, de periode waarin dit ontslag zal plaatsvinden, 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 in verband met het voorgenomen collectieve ontslag aangaan; indien laatstgenoemde voorstellen ook geldelijke prestaties omvatten, is de werkgever bovendien verplicht mee te delen op welke wijze het bedrag daarvan wordt vastgesteld.

4. De werkgever verstrekt de in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden de in lid 3 genoemde informatie zo tijdig dat deze vakbonden in het kader van de raadplegingen voorstellen over de in lid 2 genoemde aangelegenheden kunnen indienen.

5. De werkgever moet de in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden in het kader van de raadpleging ook andere dan de in lid 3 genoemde informatie verstrekken, wanneer deze informatie invloed kan hebben op het verloop van de raadpleging en op de inhoud van de in artikel 3 genoemde overeenkomst.

6. De werkgever verstrekt het voor het district bevoegde arbeidsbureau de in lid 3 genoemde informatie schriftelijk, behalve de informatie over de welke wijze waarop het bedrag wordt vastgesteld van de geldelijke prestaties waarop de werknemers recht hebben.

7. Wanneer in het bedrijf van de werkgever geen vakbonden vertegenwoordigd zijn, komen de uit de leden 1 tot en met 5 voortvloeiende rechten van de vakbonden toe aan de volgens de bij de betrokken werkgever geldende procedures aangewezen vertegenwoordigers van de werknemers.

Artikel 3 [Overeenkomst over het collectieve ontslag]

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

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 **[Or. 5]** van de werkgever vastgelegd voor zover dit nodig is voor de oplossing van andere met het voorgenomen collectieve ontslag samenhangende kwesties betreffende de werknemers.

3. Wanneer over de inhoud van de overeenkomst geen overeenstemming kan worden bereikt met alle in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden, bepaalt de werkgever de inhoud van de overeenkomst samen met de representatieve in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden in de zin van artikel 241^{25a} van het arbeidswetboek.

4. Wanneer geen overeenkomst in de zin van de leden 1 en 3 kan worden gesloten, bepaalt de werkgever de beginselen van de procedure betreffende de aangelegenheden van de door het voorgenomen collectieve ontslag getroffen werknemers in een bedrijfsreglement, waarbij hij in de mate van het mogelijke rekening houdt met de voorstellen die de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden in het kader van de raadpleging hebben geformuleerd.

5. Wanneer in het bedrijf van de betrokken werkgever geen vakbonden vertegenwoordigd zijn, bepaalt de werkgever de beginselen van de procedure betreffende de aangelegenheden van de door het voorgenomen collectieve ontslag getroffen werknemers in een bedrijfsreglement na raadpleging van de volgens de bij de betrokken werkgever geldende procedures aangewezen vertegenwoordigers van de werknemers.

Artikel 4 [Mededeling aan het voor het district bevoegde arbeidsbureau over de met betrekking tot het collectieve ontslag getroffen maatregelen]

1. De werkgever doet – nadat de overeenkomst is gesloten of, ingeval geen overeenkomst is gesloten, nadat is voldaan aan de in artikel 3, leden 4 of 5, bedoelde verplichting – aan het voor het 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 ontslag wordt overwogen, en raadpleging die over het voorgenomen collectieve ontslag heeft plaatsgevonden met de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden of met de volgens de bij de betrokken werkgever geldende procedures aangewezen vertegenwoordigers van de werknemers.

2. De werkgever bezorgt de in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden een afschrift van de in lid 1 genoemde mededeling. De in het bedrijf vertegenwoordigde vakbonden kunnen het voor het district bevoegde arbeidsbureau hun standpunt over het collectief ontslag doen toekomen.

3. Wanneer in het bedrijf van de werkgever geen vakbonden vertegenwoordigd zijn, wordt lid 2 op overeenkomstige wijze toegepast op de volgens de bij de betrokken werkgever geldende procedures aangewezen vertegenwoordigers van de werknemers. **[Or. 6]**

4. Wanneer de werkgever zijn activiteit stopzet op grond van een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing, dient de in lid 1 genoemde mededeling te worden gedaan indien het voor het district bevoegde arbeidsbureau daarom verzoekt.

Artikel 6 [Termijn voor de opzegging en de beëindiging van de arbeidsverhouding in het kader van een collectief ontslag]

1. De arbeidsverhouding met een werknemer kan in het kader van een collectief ontslag pas worden opgezegd nadat de werkgever de in artikel 4, lid 1, bedoelde mededeling heeft gedaan, dan wel – ingeval deze mededeling niet is vereist – pas nadat een overeenkomst is gesloten of aan de in artikel 3, leden 4 of 5, bedoelde verplichting is voldaan.

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, leden 4 of 5, bedoelde verplichting is voldaan. Dit geldt niet wanneer arbeidsverhoudingen met werknemers worden beëindigd wegens het feit dat de werkgever zijn activiteit stopzet op grond van een in kracht van gewijsde gegane rechterlijke beslissing.

Bepalingen van het arbeidswetboek

Artikel 23¹ van het arbeidswetboek [Gevolgen van de overgang van een onderneming]

§ 1 Wanneer een onderneming of een deel daarvan overgaat op een andere werkgever, wordt deze laatste krachtens de wet, onverminderd hetgeen in lid 5 is bepaald, partij bij de bestaande arbeidsverhouding.

§ 2 De oude en de nieuwe werkgever zijn hoofdelijk gehouden tot nakoming van de uit de arbeidsverhouding voortvloeiende verplichtingen die vóór de overgang van een deel van een onderneming op de nieuwe werkgever zijn ontstaan.

§ 3 Wanneer in de bedrijven van de in § 1 genoemde werkgevers geen vakbonden vertegenwoordigd zijn, doen de oude en de nieuwe werkgever hun werknemers schriftelijk mededeling van de vermoedelijke datum van de overgang van de onderneming of van een deel daarvan op de nieuwe werkgever, van de

gronden daarvoor, van de juridische, economische en sociale gevolgen daarvan voor de werknemers en van de voorgenomen maatregelen betreffende de tewerkstellingsvoorwaarden van de werknemers, in het bijzonder de arbeids-, belonings- en omscholingsvoorwaarden; deze mededeling moet uiterlijk 30 dagen vóór de dag van de vermoedelijke overgang van de onderneming of een deel daarvan op de nieuwe werkgever worden gedaan.

§ 4 Binnen de 2 maanden vanaf de overgang van de onderneming of een deel daarvan op een andere werkgever kan de werknemer de arbeidsverhouding uitzonderlijk met inachtneming een termijn van 7 dagen opzeggen [Or. 7]. Een in dergelijke omstandigheden verrichte opzegging van de arbeidsverhouding heeft voor de werknemer dezelfde gevolgen als die welke door de bepalingen van het arbeidsrecht aan een gewone opzegging door de werkgever worden verbonden.

§ 5 De werkgever is verplicht om op de dag van de overname van de onderneming of van een deel daarvan aan de werknemers die tot op dat ogenblik op een andere grondslag dan een arbeidsovereenkomst hebben gewerkt, nieuwe arbeids- of beloningsvoorwaarden aan te bieden en een termijn van ten minste zeven dagen te bepalen waarbinnen deze werknemers de aangeboden voorwaarden kunnen aannemen of afwijzen. Indien geen overeenstemming wordt bereikt over nieuwe arbeids- of beloningsvoorwaarden, wordt de bestaande arbeidsverhouding ontbonden bij het verstrijken van een termijn die overeenkomt met de opzegtermijn en begint te lopen vanaf de dag waarop de werknemer de aangeboden voorwaarden heeft afgewezen, of vanaf de dag waarop hij die voorwaarden uiterlijk had kunnen afwijzen. § 4, tweede zin, is van overeenkomstige toepassing.

§ 6 De overgang van een onderneming of van een deel daarvan op een andere werkgever kan geen grond opleveren voor opzegging van de arbeidsverhouding door de werkgever.

Artikel 241⁷ van het arbeidswetboek [Beginselen van de ontbinding en de opzegging van een collectieve arbeidsovereenkomst]

§ 1 Een collectieve arbeidsovereenkomst wordt ontbonden

- 1) door een gelijkkluidende verklaring van de partijen;
- 2) door het verstrijken van de termijn waarvoor zij werd gesloten;
- 3) door het verstrijken van de opzegtermijn wanneer een van de partijen de overeenkomst heeft opgezegd.

Artikel 241⁸ van het arbeidswetboek [Toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst na de overgang van de onderneming]

§ 2 Na het verstrijken van de geldigheidsduur van de tot dan toe geldende collectieve arbeidsovereenkomst blijven de daaruit voortvloeiende voorwaarden voor arbeidsovereenkomsten of andere akten die de grondslag voor het aangaan van de arbeidsverhouding vormden, van toepassing tot de termijn voor opzegging van deze voorwaarden verstrijkt. Artikel 241¹³, § 2, tweede zin, is van toepassing.

Artikel 241¹³ van het arbeidswetboek [Toepassing van de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst]

§ 2 Voor de werknemers minder gunstige bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst worden voor de werknemers ingevoerd door opzegging van de tot dan toe geldende voorwaarden van de arbeidsovereenkomst of van de andere akte die de grondslag voor het aangaan van de arbeidsverhouding vormde. Op de opzegging van de tot dan toe geldende voorwaarden van de arbeidsovereenkomst of van de andere akte die de grondslag voor het aangaan van de arbeidsverhouding vormde, zijn bepalingen die de toelaatbaarheid van de opzegging van dergelijke overeenkomsten of akten beperken, niet van toepassing. **[Or. 8]**

Artikel 42 van het arbeidswetboek [Opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden – Procedure en vorm]

§ 1 De bepalingen over de opzegging van de arbeidsovereenkomst zijn van overeenkomstige toepassing op de opzegging van de uit de overeenkomst voortvloeiende arbeids- of beloningsvoorwaarden.

Artikel 77² van het arbeidswetboek [Beloningsregeling]

§ 5 De artikelen 239, § 3, 241¹², § 2, 241¹³ en 241²⁶, § 2, van overeenkomstige toepassing op de beloningsregeling.

Bij het onderzoek van de aangevoerde bepalingen moet onderscheid worden gemaakt tussen drie verschillende casusposities, die juridisch verschillend dienen te worden beoordeeld:

1) De werkgever is van plan, meer dan één jaar na de overname van de onderneming of een deel daarvan overeenkomstig artikel 23¹ van het arbeidswetboek op grond van artikel 241¹³, § 2, juncto artikel 241⁸, § 2, van het arbeidswetboek opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden (artikel 42, § 1, van het arbeidswetboek) te doen om de tewerkstellingsvoorwaarden van de overgenomen werknemers aan te passen aan de arbeidsvoorwaarden van de andere werknemers; hieronder valt ook het geval waarin de opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden worden gedaan om minder gunstige bepalingen van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst of van een bijlage bij een collectieve arbeidsovereenkomst (artikel 241¹³, § 2, van het arbeidswetboek) of een nieuwe beloningsregeling (artikel 241¹³, § 2, juncto artikel 77², § 5, van het

arbeidswetboek) in te voeren, maar alleen wanneer die nieuwe beloningsregeling in overleg met een vakbond tot stand is gekomen en niet door de werkgever is opgesteld (artikel 77², § 4, van het arbeidswetboek);

2) De werkgever is van plan, op grond van artikel 241, § 2, van het arbeidswetboek opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden (artikel 42, § 1, van het arbeidswetboek) te doen in het verband met het buiten werking treden (verval, ontbinding) van een collectieve arbeidsovereenkomst (beloningsregeling), en is daarbij (tamelijk) vrij om nieuwe tewerkstellingsvoorwaarden aan te bieden (ook wanneer hij de beloningsregeling zelf opstelt); het gaat daarbij om de gevallen bedoeld in de artikelen 77², § 5, 241⁷, § 1, 241¹⁸, § 5, 241¹⁹, § 2, en 241²⁹, § 3, van het arbeidswetboek... [omissis];

3) De werkgever is van plan, uitsluitend op grond van artikel 42, § 1, van het arbeidswetboek (juncto artikel 45, § 1, van het arbeidswetboek) opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden te doen, waarbij artikel 241¹³, § 2, van het arbeidswetboek niet van toepassing is, omdat geen van de onder 1) en 2) hierboven beschreven feitelijke situaties aanwezig is.

In de onder 1) beschreven situatie kan niet worden uitgesloten dat de werkgever die de werknemers nagenoeg onaanvaardbare beloningsvoorwaarden, bijvoorbeeld het minimumloon [**Or. 9**], aanbiedt, in werkelijkheid een aanzienlijke vermindering van het personeelsbestand nastreeft en daarbij gebruikmaakt van opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden teneinde financiële nadelen in verband met ontslagvergoedingen te vermijden; in beginsel kan dergelijke bedoeling van de werkgever moeilijk worden ontwaard in een situatie als onder 2), waarin de werkgever een opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden doet om de arbeids- of beloningsvoorwaarden van de werknemers aan te passen aan de nieuwe bepalingen die sinds het buiten werking treden van de tot dan toe geldende collectieve arbeidsovereenkomst gelden, of – in de in artikel 241⁸, § 2, van het arbeidswetboek genoemde omstandigheden – om de beloningsvoorwaarden van de volgens artikel 23¹ overgenomen personeelsleden aan te passen aan die van de andere personeelsleden (zoals onder 1).

3. Nationale rechtspraak

De aangehaalde bepalingen van het Poolse recht worden door de rechterlijke instanties, onder andere door de Sąd Najwyższy (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken) niet eenvormig uitgelegd. In zijn arrest van 17 mei 2007... [omissis] heeft de Sąd Najwyższy beslist dat de werkgever de procedure van de artikelen 2 tot en met 4 van de wet inzake collectief ontslag niet alleen moet volgen wanneer hij opzegging doet met het oog op beëindiging van de arbeidsverhouding, maar ook in geval van opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden; dit zou voortvloeien uit artikel 42, § 1, van het

arbeidswetboek, volgens hetwelk de bepalingen over de opzegging van een arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn op de opzegging van de uit die overeenkomst voortvloeiende arbeids- of beloningsvoorwaarden. Deze opvatting zou ook steun vinden in de verplichting voor de rechters om het nationale recht Unierechtconform uit te leggen. In artikel 1, lid 1, van de richtlijn is sprake van „elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever”. Een opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden zou namelijk tot beëindiging van de arbeidsverhouding leiden wanneer de werknemer de door de werkgever aangeboden nieuwe tewerkstellingsvoorwaarden niet aanvaardt. Het zou geen twijfel lijden dat een dergelijke beëindiging van de arbeidsverhouding niet uitgaat van de werknemer, maar van de werkgever, daar deze laatste een wilsverklaring aflegt die tot beëindiging van de arbeidsverhouding kan leiden, ook al beoogt hij vooral een wijziging van de inhoud van de arbeidsverhouding.

In zijn arrest van 30 september 2011... [omissis], waarin hij heeft geoordeeld dat de wet inzake collectief ontslag niet diende te worden toegepast op opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden, heeft de Sąd Najwyższy een andere uitlegging gevolgd. De Sąd Najwyższy beriep zich daarbij onder andere op de tekst van de artikelen 1, lid 1, en 10, lid 1, van de wet inzake collectief ontslag en voerde als grond voor zijn opvatting aan dat de bepalingen van deze wet kunnen worden toegepast wanneer de werkgever **[Or. 10]** tot beëindiging van de arbeidsverhouding „genoodzaakt” is. Een opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden beoogt de wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden om de arbeidsverhouding te kunnen voortzetten en de beëindiging van de arbeidsverhouding is slechts een eventuele (neven)werking van de afwijzing van de aangeboden voorwaarden door de werknemer. Bijgevolg kan niet van meet af aan ervan worden uitgegaan dat elke opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden die de door de werknemers wordt afgewezen, gelijkstaat met een normale opzegging in de zin van de wet inzake collectief ontslag. De beëindiging van de arbeidsverhouding in de zin van deze wet kan niet zonder meer worden gelijkgesteld met de „formele werking” van de opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden door de werkgever. Nagegaan dient te worden of in de concrete situatie de opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden – overeenkomstig de aard van deze handeling – erop gericht is de arbeidsverhouding voort te zetten en de afwijzing van de aangeboden nieuwe arbeids- of beloningsvoorwaarden door de werknemer slechts een nevengevolg in de vorm van ontbinding van de arbeidsverhouding met zich meebrengt, dan wel of uit de inhoud en de context van het aanbod van nieuwe tewerkstellingsvoorwaarden kan worden opgemaakt dat de werkgever het ontslag van de werknemer nastreefde.

In zijn arrest van 2 december 2011... [omissis] beslechtte de Sąd Najwyższy een vergelijkbare casus op dezelfde wijze. In beide arresten werd vastgesteld dat „de in artikel 241¹³, § 2, van het arbeidswetboek geregelde rechtsfiguur van de

opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden ingeval een bestaande collectieve arbeidsovereenkomst buiten werking treedt of niet langer van toepassing is op overeenkomstig artikel 23¹ van het arbeidswetboek overgenomen werknemers – samen met de uitsluiting van de opzeggingsbeperkingen – een autonome en zelfstandige rechtsfiguur is; zij heeft echter niet dezelfde doelstellingen als de bijzondere regeling van de wet inzake collectief ontslag.”

Het is overduidelijk dat in de rechtspraak uiteenlopende standpunten worden gehuldigd. Dit is een gevolg van de uiteenlopende beoordeling van toepasselijkheid van de procedure bij collectief ontslag (artikel 2 tot en met 4 van de wet) op de voorgenomen opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden in de zin van artikel 241¹³, § 2, juncto de artikelen 241⁸, § 2, en 42, § 1, van het arbeidswetboek. In het arrest van 17 mei 2007... [omissis] werd geoordeeld dat de artikelen 2 tot en met 4 van de wet inzake collectief ontslag van toepassing waren op voorgenomen collectieve ontslagen in de zin van artikel 241¹³, § 2, juncto de artikelen 241⁸, § 2, en 42, § 1, van het arbeidswetboek, terwijl in de arresten van 30 september 2011... [omissis] en 2 december 2011... [omissis] staat te lezen, dat deze procedure niet van toepassing is.

In de motivering van die arresten van 30 september 2011... [omissis] en 2 december 2011... [omissis] heeft de Sąd Najwyższy uiteengezet dat moet worden nagegaan, of in de concrete situatie de opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden – overeenkomstig de aard van deze handeling – erop is gericht **[Or. 11]** de arbeidsverhouding voort te zetten, en slechts de afwijzing van de aangeboden nieuwe arbeids- of beloningsvoorwaarden door de werknemer tot gevolg heeft dat deze arbeidsverhouding wordt beëindigd, dan wel of uit de inhoud en de context van het aanbod van nieuwe voorwaarden kan worden opgemaakt dat de werkgever het ontslag van de werknemer nastreefde. „In beginsel kan een dergelijke bedoeling van de werkgever moeilijk worden ontwaard in een situatie waarin de werkgever een opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden doet om de arbeids- of beloningsvoorwaarden van de werknemers aan te passen aan de nieuwe bepalingen die sinds het buiten werking treden van de tot dan toe geldende collectieve arbeidsovereenkomst gelden, of – in de in artikel 241⁸, § 2, van het arbeidswetboek genoemde omstandigheden – om de beloningsvoorwaarden van de volgens artikel 23¹ overgenomen personeelsleden aan te passen die van de andere personeelsleden. Bijgevolg kan niet in elk dergelijk geval van wijziging van de voorwaarden van de arbeidsverhouding van de werknemers, dat wil zeggen wanneer de feitelijke voorwaarden voor toepassing van artikel 241¹³, § 2, van het arbeidswetboek en van de andere bepalingen van hoofdstuk XI van het arbeidswetboek die daarnaar verwijzen, zijn vervuld, de in de artikelen 2 tot en met 4 van de wet inzake collectief ontslag bedoelde procedure worden toegepast.” De Sąd Najwyższy heeft aldus zijn bevinding dat de wet inzake collectief ontslag niet van toepassing is, uitdrukkelijk beperkt tot ontslagen op grond van

artikel 241¹³, § 2, juncto de artikelen 241⁸, § [2 en] artikel 23¹ van het arbeidswetboek.

De Sąd Najwyższy heeft tot nog toe weliswaar nog niet volkomen duidelijk zijn standpunt bepaald over de andere gevallen van toepassing van artikel 241¹³, § 2, van het arbeidswetboek, maar heeft de uitlegging bevestigd die hij in zijn arrest van 6 januari 1995... [omissis] en in zijn beschikking van 16 maart 1994... [omissis] heeft gegeven, volgens welke de in artikel 1, lid 1, van de wet van 28 december 1989 genoemde vermindering van het personeelsbestand ook de vermindering van de arbeidstijd van de in de plaats van de ontslagen werknemers in dienst genomen personen omvat. Bijgevolg dient ervan te worden uitgegaan dat de Sąd Najwyższy in zijn rechtspraak zeker geen tegenstrijdige opvattingen huldigt met betrekking tot de toepassing van de artikelen 2 tot en met 4 van de wet inzake collectief ontslag op opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden die op grond van artikel 241¹³, § 2, juncto artikel 77², § 5, of artikel 241⁷, § 1, of artikel 241¹⁸, § 5, of artikel 241¹⁹, § 2, of artikel 241²⁹, § 3, van het arbeidswetboek worden gedaan en er niet tot strekken, de tewerkstellingsvoorwaarden aan te passen aan nieuwe collectieve arbeidsovereenkomsten of aan de tewerkstellingsvoorwaarden van andere werknemers aan te passen, wanneer de werkgever de nieuwe arbeidsvoorwaarden tamelijk vrij kan aanbieden. Uit de aangehaalde rechtspraak kan worden afgeleid dat de Sąd Najwyższy neigt tot een uitlegging volgens welke de artikelen 2 tot en met 4 van de wet inzake collectief ontslag in dit geval van toepassing zijn.

4. Gronden voor het verzoek om een prejudiciële beslissing

Belangrijke rechtsvraag [Or. 12]

Artikel 5 van richtlijn 98/59/EG bepaalt dat deze richtlijn geen afbreuk doet aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan. Volgens punt 3 van het dictum van het arrest van het Hof van Justitie van 16 juli 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08, Jurispr. 2009, blz. I-6653 [EU:C:2009:466]... [omissis], moet artikel 2 van richtlijn 98/59 aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die de verplichtingen van de werkgever die wil overgaan tot collectief ontslag, beperkt ten opzichte van die vermeld in genoemd artikel 2. Bij de toepassing van het nationale recht moet de nationale rechter volgens het beginsel van [Unierechtconforme] uitlegging van het nationale recht alle regels van dit recht in de beschouwing betrekken en dit recht zo veel mogelijk uitleggen tegen de achtergrond van de bewoordingen en het doel van richtlijn 98/59 om het door deze laatste beoogde resultaat te bereiken. Hij dient dus in het kader van zijn bevoegdheid te waarborgen dat de verplichtingen van een dergelijke werkgever niet worden beperkt ten opzichte van die vermeld in artikel 2 van genoemde richtlijn. Hieruit volgt dat het nationale recht niet aldus mag worden uitgelegd dat

de verplichting van de werkgever om de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen (artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59/EG) wordt beperkt. Een uitlegging van het nationale recht waarbij deze verplichting verder gaat dan uit deze bepalingen van de richtlijn volgt, is daarentegen wel toegestaan, omdat zij „gunstiger [...] voor de werknemers” (artikel 5 van richtlijn 98/59/EG) is. Indien de uitlegging van de Poolse bepalingen dus leidt tot de vaststelling dat de artikelen 2 tot en met 4 van de wet inzake collectief ontslag van toepassing zijn op voorgenomen opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden in de zin van artikel 241¹³, § 2, juncto artikel 241⁸, § 2, van het arbeidswetboek, zou het stellen van de prejudiciële vraag overbodig zijn, omdat deze regelingen, ongeacht de omvang van de uit artikel 2 van richtlijn 98/59/EG voortvloeiende verplichting, gunstiger zijn voor de werknemers. Met andere woorden, zelfs indien het voornemen om dergelijke bijzondere (autonome) opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden niet onder artikel 2 van richtlijn 98/59/EG zou vallen, zou het niettemin via regelingen van het nationale recht daaronder kunnen vallen.

Aangezien de uitlegging van het Poolse recht in dit geval aanzienlijke twijfel doet rijzen (in zoverre is er sprake van een belangrijke rechtsvraag) en het Hof van Justitie tot op heden nog geen uitspraak heeft gedaan over deze (bijzondere, (autonome) soort van opzegging met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden (de Unieregelingen zijn eveneens niet volkomen duidelijk), is het stellen van de prejudiciële vraag noodzakelijk. **[Or. 13]**

5. Standpunt van de verwijzende rechter

De verwijzende rechter is van mening dat een werkgever die ten minste 20 werknemers tewerkstelt en van plan is aan een aantal werknemers zoals bepaald in artikel 1, lid 1, van bovengenoemde [wet], opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden te doen, verplicht is, de vakbonden te raadplegen (artikel 2, lid 1, van wet inzake collectief ontslag) en de in die wet, in het bijzonder in de artikelen 2, 3, 4 en 6 daarvan, bepaalde procedures te volgen. Noch het aantal van de als gevolg van de afwijzing van de door de werkgever aangeboden nieuwe tewerkstellingsvoorwaarden daadwerkelijk beëindigde arbeidsverhoudingen noch de omstandigheid dat de beëindiging daarvan afhankelijk is van de wil van de werknemers, is daarbij van belang. Van wezenlijk belang is namelijk dat de opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden uitgaan van de werkgever (hij doet die opzeggingen en zonder deze handeling van de werkgever kan het niet tot beëindiging van de arbeidsverhouding komen) en dat de daaraanvolgende beëindiging niet afhankelijk is van de wil van de werkgever. Volgens artikel 2, lid 1, van de wet inzake collectief ontslag is de werkgever verplicht de in zijn bedrijf vertegenwoordigde vakbonden te raadplegen over het voorgenomen collectieve ontslag. De verplichting tot raadpleging heeft dus betrekking op het „voornemen” van de werkgever en niet over de voorgenomen opzeggingen of de over de werking

daarvan in de vorm van beëindiging van de arbeidsverhouding. Dit pleit voor de stelling dat de werkgever die van plan is opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden te doen, het aantal dergelijke voorgenomen opzeggingen in aanmerking moet nemen bij zijn onderzoek of dit voornemen op collectief ontslag is gericht, en of daardoor de verplichting bestaat, de vakbonden te raadplegen. Voor het ontstaan van de verplichting tot raadpleging is het namelijk van geen belang of het als gevolg van de opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden daadwerkelijk tot beëindiging van de arbeidsverhoudingen komt... [omissis]. De door de werkgever voorgenomen opzeggingen met het oog op wijziging van de arbeids- of beloningsvoorwaarden moeten dus worden meegeteld voor de berekening van het aantal werknemers dat noodzakelijk is om van collectief ontslag te kunnen spreken, met andere woorden, wanneer de in artikel 1, lid 1, onder 1) tot en met 3), genoemde aantallen worden bereikt, is de werkgever verplicht de vakbonden over dit voornemen te raadplegen.