



Datum van
inontvangstneming

:

11/09/2014

Zaak C-352/14

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

22 juli 2014

Verwijzende rechter:

Juzgado de lo Social n° 2 de Terrassa (Spanje)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

8 juli 2014

Verzoekende partij:

Juan Miguel Iglesias Gutiérrez

Verwerende partijen:

Bankia, S.A.

Sección Sindical UGT

Sección Sindical CCOO

Sección Sindical ACCAM

Sección Sindical CSICA

Sección Sindical SATE

JUZGADO DE LO SOCIAL N° 2 DE TERRASSA (arbeidsrechtbank nr. 2 te Terrassa)

JUAN MANUEL IGLESIAS GUTIÉRREZ (OMISSIS) TEGEN BANKIA, S.A.
en SECCIÓN SINDICAL UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES,
SECCIÓN SINDICAL COMISIONES OBRERAS, SECCIÓN SINDICAL
ACCAM, SECCIÓN SINDICAL CSICA en SECCIÓN SINDICAL SATE

(OMISSIS), acht juli tweeduizend veertien

BESCHIKKING

(OMISSIS)

FEITEN

TEN EERSTE.- Verzoekers persoonlijke en professionele gegevens zijn de volgende:

JUAN MANUEL IGLESIAS GUTIÉRREZ, (OMISSIS) in dienst sinds 1 april 1991 met een dagloon van 129,32 EUR (met inbegrip van bijzondere betalingen).

Hij was in dienst bij BANKIA, S.A. (OMISSIS)

Ten tijde van de feiten had BANCO FINANCIERO Y DE AHORROS, S.A. (hierna: BFA) een meerderheidsbelang (68,39 %) in BANKIA, S.A. (OMISSIS)

TEN TWEEDE.- Tijdens de op 30 november 2012 gestarte overlegperiode kwamen verweerster en de vakbondsafdelingen, die 97,86 % van de werknemersvertegenwoordiging in het bedrijf vertegenwoordigen, op 8 februari 2013 tot een overeenkomst, waarin onder [OR. 1] meer sprake was van het feit dat er in de periode tot 31 december 2015 maximaal 4 500 arbeidsplaatsen zouden verdwijnen onder de aangegeven financiële voorwaarden.

De overeengekomen voorwaarden zijn de volgende:

VERTREKPREMIE

A- Selectie door het bedrijf na initieel werknemersvoorstel

Ten eerste.- Het besluit tot beëindiging van de arbeidsverhouding is in ieder geval een zaak van het bedrijf. De werknemers van het bedrijf die belangstelling hebben voor het vertrekpremieprogramma, kunnen daar echter gebruik van maken met inachtneming van de in deze overeenkomst opgenomen voorwaarden en termijnen.

[...]

Ten derde.- De vergoedingen voor werknemers die op grond hiervan het bedrijf verlaten, worden als volgt berekend:

1. Personen die op 31 december 2013 54 jaar of ouder zijn

Zij ontvangen een in één keer te betalen vergoeding die overeenkomt met 60 % van de totale bezoldiging, vermenigvuldigd met het aantal jaren tussen het tijdstip van beëindiging van de arbeidsverhouding vermeerderd met (OMISSIS) twee jaar, en het tijdstip waarop zij de leeftijd van 63 jaar bereiken, met als maximum 5 jaar.

De totale bezoldiging wordt berekend overeenkomstig bijlage II bij deze overeenkomst.

(OMISSIS)

2. Personen die op 31 december 2013 jonger zijn dan 54 jaar

De som van de volgende bedragen:

- a. 30 dagen vast loon per dienstjaar met als maximum 22 maandsalarissen;
- b. 2 000 EUR per drie volbrachte dienstjaren;
- c. een bedrag dat afhankelijk is van het aantal dienstjaren (OMISSIS) en dat gaat van 4 000 EUR (voor minder dan 5 dienstjaren) tot 24 000 EUR (voor 20 of meer dienstjaren);
- d. werknemers met meer dan 25 dienstjaren en een jaarloon van 50 000 EUR of minder ontvangen een extra bedrag van 5 000 EUR; bedraagt het jaarloon meer dan 50 000 EUR, dan is sprake van een extra bedrag van 6 000 EUR.

Wanneer niet vrijwillig gebruik wordt gemaakt van dit programma, gelden alleen sub a en sub b; in ieder geval bedraagt de vergoeding hoogstens die van vrijwillige gebruikmaking van het programma.

TEN DERDE.- Vaststaat dat er in 2012 bij verweerster sprake was van een financiële onevenwichtigheid en economische resultaten die tot gevolg hadden dat een herstructureringsplan moest worden opgesteld. **[OR. 2]**

Bij besluit van 28 november 2012, dat is vastgesteld overeenkomstig de mededeling van de Commissie betreffende het herstel van de levensvatbaarheid en de beoordeling van de herstructureringsmaatregelen in de financiële sector in de huidige crisis met inachtneming van de staatssteunregels, 2009/C 195/04 (PB C 195, blz. 9), heeft de Europese Commissie ingestemd met het door de Spaanse regering voor verweerster voorgestelde herstructureringsplan.

Verweerster heeft 22,424 miljoen EUR ontvangen uit het FONDO DE REESTRUCTURACIÓN ORDENADA BANCARIA (fonds voor de ordelijke herstructurering van banken; hierna: „FROB”), een (in wet 9/2012 van 14 november 2012 en daaraan voorafgaand in koninklijk wetsdecreet 24/2012 geregelde) publiekrechtelijke instelling die 100 % van de aandelen van BFA in handen heeft. De Commissie heeft voor deze staatssteun toestemming gegeven in de procedure „State aid SA.35253 (2012/N) Spain. Restructuring and Recapitalisation of the BFA Group” [hierna: „besluit van de Commissie”].

Punt 215 van het besluit van de Commissie, „Tegengaan van concurrentievervalsing”, luidt als volgt:

„Naast vergaande structurele maatregelen heeft Spanje zich ook aanvullende gedragsbepalingen opgelegd tot december 2017, het einde van de herstructureringsperiode (OMISSIS), namelijk dat de groep BFA de volgende maatregelen zal treffen:

(i) [...]

De regering heeft tevens toegezegd, wat vergoedingen en lonen betreft, te zorgen voor een efficiënter gebruik van overheidsmiddelen, op basis van de beginselen van koninklijk wetsdecreet 24/2012 (thans wet 9/2012). Zij zal er dus op toezien dat de herstructurering heel strikt gebeurt, zodat de ontslagvergoedingen in de buurt van het wettelijke minimumvereiste liggen, maar toch enige flexibiliteit mogelijk is om te voorkomen dat het proces vertraagt; indien nodig zal zij ook overwegen voorstellen tot algemene vermindering en tot vermindering van de personeelskosten te doen als de winst- en verliesrekening zich ongunstig ontwikkelt.”

Het besluit van de Commissie sluit aan bij het strategische plan van de groep BFA-Bankia, dat grotendeels de volgende maatregelen omvat:

(OMISSIS)

- het kantorennetwerk wordt 39 % kleiner en het aantal werknemers daalt met 28 % tussen 2012 en 2015. **[OR. 3]**

TEN VIERDE.- Op 21 november 2013 heeft verweerster J. M. Iglesias Gutiérrez ervan in kennis gesteld dat zij zijn arbeidsovereenkomst op 10 december 2013 zou beëindigen op grond van de gesloten overeenkomst. De vergoeding is vastgesteld op 87 310,40 EUR. Daarvan is 58 648,32 EUR uitbetaald, hetgeen overeenkomt met 25 dagen loon per dienstjaar. De rest van het bedrag moet binnen maximaal achttien maanden worden betaald indien verzoeker geen werk krijgt aangeboden.

TEN VIJFDE.- Bovengenoemde overeenkomst omvat een procedure en een aantal criteria voor gedwongen ontslagen:

1. bepalen van de betrokkenen in elke provincie en groepering of functionele eenheid;
2. na aftrek van de door het bedrijf geaccepteerde vrijwillige ontslagen, overplaatsingen en veranderingen van functie selecteert het bedrijf de voor gedwongen ontslag in aanmerking komende werknemers op basis van het competentieprofiel, de functiegeschiktheid en de door het bedrijf uitgevoerde algemene persoonlijke beoordeling.

(OMISSIS)

Beoordeling competenties werknemers

1 (OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 4]** (OMISSIS)

2 (OMISSIS)

TEN ZESDE.- Op 18 december 2012 heeft Iglesias Gutiérrez bij zijn beoordeling een score van 5,5 op 10 gekregen.

MOTIVERING

(OMISSIS)

TEN TWEEDE.- Onderwerp van het geschil

1. Bij op 2 januari 2014 (OMISSIS) ingediend verzoekschrift heeft JUAN MANUEL IGLESIAS GUTIÉRREZ de rechter (OMISSIS) verzocht (OMISSIS) zijn ontslag KENNELIJK ONREDELIJK te verklaren en (OMISSIS) verweerster te veroordelen tot zijn wederindienstneming onder dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke vóór zijn ontslag golden, dan wel tot betaling van de wettelijke maximale vergoeding, met alle daaraan verbonden rechtsgevolgen (OMISSIS). **[OR. 5]**

2. Verzoeker baseert zijn vordering op de niet-nakoming van de gedurende de overlegperiode gesloten overeenkomst.

3. De relevante feiten voor de beslechting van het geschil zijn die welke in de onderhavige beschikking zijn vermeld onder het opschrift „Feiten”.

TEN DERDE.- Toepasselijke nationale bepalingen

WERKNEMERSSTATUUT

Artikel 51. Collectief ontslag

1. Voor de toepassing van [dit statuut] wordt onder collectief ontslag verstaan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, wanneer het aantal ontslagen binnen een periode van negentig dagen ten minste:

a) tien werknemers treft in ondernemingen met minder dan honderd werknemers;

- b) 10 % van het aantal werknemers van een onderneming treft in ondernemingen met tussen honderd en driehonderd werknemers;
- c) dertig werknemers treft in ondernemingen met driehonderd of meer werknemers.

Van economische redenen is sprake indien de resultaten van de onderneming blijk geven van een slechte financiële positie, zoals bij huidige of verwachte verliezen of een aanhoudende daling van haar normale inkomstenniveau of verkoopcijfers.
(OMISSIS)

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 6]** (OMISSIS)

2. Vóór het collectief ontslag moet overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers hebben plaatsgevonden gedurende een periode van ten hoogste dertig kalenderdagen of, in geval van ondernemingen met minder dan vijftig werknemers, vijftien kalenderdagen. Het overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in omvang te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door begeleidende maatregelen van sociale aard (OMISSIS).

(OMISSIS)

Bij het overleg zijn de vakbondsafdelingen de gesprekspartner van de directie van de onderneming indien zij daarmee instemmen, op voorwaarde evenwel dat zij in de ondernemingsraden of onder de leden van de personeelsvertegenwoordiging de meerderheid vormen.

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 7]** (OMISSIS)

Na het overleg stelt de werkgever de bevoegde overheidsinstantie in kennis van de uitkomst ervan. Indien het overleg heeft geresulteerd in een overeenkomst, doet hij een volledig afschrift daarvan toekomen. Als dat niet het geval is, stelt hij de werknemersvertegenwoordigers en de bevoegde overheidsinstantie in kennis van het genomen eindbesluit tot collectief ontslag en de desbetreffende voorwaarden.

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 8]** (OMISSIS)

3 (OMISSIS)

Artikel 52. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst om objectieve redenen

De arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd:

[...]

- c) wanneer sprake is van in artikel 51, lid 1, van [dit statuut] genoemde redenen en het aantal ontslagen minder werknemers treft dan het aldaar genoemde aantal werknemers. **[OR. 9]**

(OMISSIS)

Artikel 53. Vorm en gevolgen van de beëindiging om objectieve redenen

1. Het besluit tot beëindiging op grond van het bepaalde in het voorgaande artikel moet voldoen aan de volgende voorwaarden:

- a) de werknemer een schriftelijke mededeling met vermelding van de reden doen toekomen;
- b) de werknemer, bij de afgifte van de schriftelijke mededeling, een vergoeding van twintig dagen per dienstjaar toekennen, welke vergoeding wordt berekend pro rata van het aantal maanden voor de perioden van minder dan een jaar, en met een maximum van twaalf maandsalarissen.

(OMISSIS)

3. Tegen het besluit tot beëindiging kan onder dezelfde voorwaarden als bij disciplinair ontslag beroep worden ingesteld.

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 10]** (OMISSIS)

(OMISSIS)

5. Wanneer de rechter de nietigheid, de kennelijke redelijkheid of de kennelijke onredelijkheid van het besluit tot beëindiging vaststelt, heeft dit dezelfde gevolgen als die welke voor het disciplinair ontslag zijn genoemd, behoudens de volgende wijzigingen:

- a) bij kennelijk redelijk ontslag heeft de werknemer recht op de vergoeding als bedoeld in lid 1 van dit artikel, of op het behoud daarvan indien hij deze vergoeding reeds heeft ontvangen, en wordt hij geacht werkloos te zijn wegens redenen die niet toerekenbaar zijn aan hem;
- b) wanneer sprake is van kennelijk onredelijk ontslag en de werkgever overgaat tot wederindienstneming, dient de werknemer de ontvangen vergoeding

terug te betalen aan de werkgever. Bij vervanging van de wederindienstneming door een financiële compensatie wordt het bedrag van die vergoeding afgetrokken van de financiële compensatie.

Artikel 56. Kennelijk onredelijk ontslag

1. Wanneer het ontslag kennelijk onredelijk is, kan de werkgever tot vijf dagen na de betekening van het vonnis kiezen tussen wederindienstneming van de werknemer en de betaling van een vergoeding gelijk aan 33 dagen loon per dienstjaar, waarbij perioden korter dan een jaar pro rata van het aantal maanden worden berekend tot een maximum van 24 maandsalarissen. De keuze voor de vergoeding leidt tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, die ingaat op de datum waarop de werkzaamheden daadwerkelijk worden beëindigd.

2. Indien wordt gekozen voor wederindienstneming, heeft de werknemer recht op achterstallig loon. Het betreft een bedrag gelijk aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is vanaf de datum van het ontslag tot die van de betekening van het vonnis waarbij het ontslag kennelijk onredelijk is verklaard, of tot de datum waarop de werknemer opnieuw werk heeft gevonden, indien deze vóór de uitspraak van het vonnis valt en de werkgever het bewijs levert van de uitbetaling van de bedragen, zodat deze van het achterstallig loon kunnen worden afgetrokken.

3. Indien de werkgever noch het een noch het ander kiest, dient te worden overgegaan tot wederindienstneming.

4. Is de ontslagen werknemer een wettelijke vertegenwoordiger van de werknemers of een vakbondsvertegenwoordiger, dan is de keuze aan hem. Indien geen keuze kenbaar wordt gemaakt, wordt hij geacht te hebben gekozen voor wederindienstneming. Wordt expliciet of stilzwijgend gekozen voor wederindienstneming, dan is wederindienstneming verplicht. Ongeacht of wordt gekozen voor vergoeding of wederindienstneming, deze werknemer heeft recht op achterstallig loon als bedoeld in lid 2. **[OR. 11]**

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (wet 3/2012, van 6 juli 2012 tot vaststelling van spoedmaatregelen voor de hervorming van de arbeidsmarkt)

Vijfde overgangsbepaling. Vergoeding voor kennelijk onredelijk ontslag

1. De ontslagvergoeding als bedoeld in artikel 56, lid 1, van de geconsolideerde versie van de wet op het werknemersstatuut, goedgekeurd bij koninklijk wetgevend decreet 1/1995 van 24 maart 1995, zoals gewijzigd door deze wet, geldt voor alle vanaf 12 februari 2012 gesloten arbeidsovereenkomsten.

2. De vergoeding voor kennelijk onredelijke beëindiging van arbeidsovereenkomsten die vóór 12 februari 2012 zijn gesloten, bedraagt 45 dagen

loon per dienstjaar voor de vóór die datum verrichte arbeid, waarbij perioden korter dan een jaar pro rata van het aantal maanden worden berekend, en 33 dagen loon per dienstjaar voor de na die datum verrichte arbeid, waarbij perioden korter dan een jaar eveneens pro rata van het aantal maanden worden berekend. De vergoeding bedraagt maximaal 720 dagen loon, tenzij bij de berekening van de vergoeding voor de vóór 12 februari 2012 verrichte arbeid blijkt dat sprake is van een groter aantal dagen, in welk geval dat het maximale bedrag van de vergoeding is. De vergoeding kan echter in geen geval hoger zijn dan 42 maandsalarissen.

(OMISSIS)

[procedurebepalingen] (OMISSIS)

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 12]**

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 13]** (OMISSIS)

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 14]** (OMISSIS)

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 15]**

(OMISSIS)

(OMISSIS) **[OR. 16]** (OMISSIS)

(OMISSIS)

TEN VIERDE.- Relevante Unierechtelijke bepalingen

**VERDRAG [BETREFFENDE DE WERKING] VAN DE EUROPESE UNIE
[OR. 17]**

Artikel 107 VWEU [tekst] (OMISSIS)

(OMISSIS)

Artikel 108 VWEU [tekst] (OMISSIS)

(OMISSIS)

(OMISSIS) [OR. 18]

(OMISSIS)

Besluit van de Europese Commissie in de procedure „State aid SA.35253 (2012/N) Spain. Restructuring and Recapitalisation of the BFA Group”

[herhaling van punt 215 van het besluit, reeds hiervoor weergegeven] (OMISSIS)

(OMISSIS)

(OMISSIS) [OR. 19]

TEN VIJFDE.- Redenen voor het verzoek tot uitlegging van het Unierecht

Het aan de rechter voorgelegde geschil ziet in wezen op de vraag of er bij de beëindiging van verzoekers arbeidsovereenkomst naar Spaans recht sprake is van kennelijk redelijk ontslag, kennelijk onredelijk ontslag of eventueel nietig ontslag. Aangezien de grondslag voor de beëindiging de overeenkomst is die werd gesloten met de vertegenwoordigers van verweersters (Bankia, S.A.) werknemers in een collectief ontslagprocedure, zijn de gevolgen van hetgeen de rechter vaststelt, verschillend: naar nationaal recht leidt de vaststelling dat het ontslag kennelijk redelijk is, tot betaling van de vergoeding als bedoeld in de overeenkomst, met inachtneming van de overeengekomen bedragen en voorwaarden. Het wettelijk minimum bedraagt 20 dagen loon per dienstjaar, met een maximum van 12 maandsalarissen. Als geoordeeld wordt dat het ontslag kennelijk onredelijk is, heeft de werkgever de keuze tussen enerzijds wederindienstneming van de werknemer en betaling van de lonen die niet zijn ontvangen in de periode tussen het ontslag en de vaststelling van de kennelijke onredelijkheid van het ontslag door de rechter, en anderzijds betaling van een vergoeding die ten minste 33 dagen loon per dienstjaar en ten hoogste 45 dagen loon per dienstjaar bedraagt (op basis van het tijdstip van indiensttreding bij de werkgever), met een maximum van 42 en 24 maandsalarissen. Bij nietigheid van het ontslag dient de werknemer weer in dienst te worden genomen en dient hij de lonen te ontvangen die niet zijn ontvangen in de periode tussen het ontslag en de vaststelling van de nietigheid van het ontslag door de rechter. (OMISSIS)

In de overeenkomst die gedurende het over het collectief ontslag gevoerde overleg is gesloten, is bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst sprake van betaling van een vergoeding van gemiddeld 30 dagen loon per dienstjaar. Over dat collectief ontslag, het gevoerde overleg en de uitkomst daarvan heeft de Europese Commissie het reeds genoemde besluit in de procedure „State aid SA.35253 (2012/N) Spain. Restructuring and Recapitalisation of the BFA Group” genomen, nu Bankia, S.A. behoort tot de groep BFA, die voor 100 % in handen is van FROB. De twijfel over de uitlegging van het Unierecht vloeit dus voort uit het naast elkaar toepassen van de betrokken bepalingen, namelijk het Verdrag [betreffende de werking] van de Europese Unie, dat een restrictieve regeling voor

staatssteun bevat, de reikwijdte van de verleende toestemming voor de bij het overleg gesloten overeenkomsten en de Spaanse wettelijke regeling om deze overeenkomsten en de uitkomst ervan aan te vechten. In het bijzonder wordt aan het Hof van Justitie van de Europese Unie de vraag voorgelegd of een regeling, zoals de Spaanse regeling, waarbij een beroep kan worden gedaan op de rechter om een hogere vergoeding te verkrijgen dan die waarvoor de Commissie toestemming heeft gegeven in het genoemde besluit, zich verdraagt met het Unierecht. Tevens rijst de vraag of de genoemde Unierechtelijke bepalingen zich niet ertegen verzetten dat de rechter handelt op een manier waarbij zich een soortgelijk effect voordoet als bij de (uit het erfrecht bekende) „cautio Socini”, zodat, indien bij aanvechting van het ontslag de rechter oordeelt dat sprake is van kennelijk redelijk ontslag, de uiteindelijke vergoeding waar de werknemer recht op heeft, slechts het wettelijk minimum en niet de tussen het bedrijf en de werknemersvertegenwoordiging overeengekomen vergoeding is. Voorts is er nog de vraag of het niet strijdig is met de genoemde Unierechtelijke bepalingen dat de rechter kan overgegaan tot aanpassing van de vergoeding, zodat, indien bij aanvechting van het ontslag de rechter oordeelt dat sprake is van kennelijk onredelijk ontslag, de uiteindelijke vergoeding waar de werknemer recht op heeft, de vergoeding is die tussen het bedrijf en de werknemersvertegenwoordiging is overeengekomen, met inachtneming van de verschillende in de overeenkomst aangegeven voorwaarden, mits de vergoeding boven het wettelijk minimum maar onder het wettelijk maximum ligt.

(OMISSIS)

DE RECHTER VAN DE JUZGADO DE LO SOCIAL NÚMERO DOS DE TERRASSA BESLIST ALS VOLGT:

1.- Het Hof van Justitie van de Europese Unie wordt verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

In een procedure waarin een werknemer van Bankia, S.A. zijn ontslag aanvecht dat plaatsvindt in het kader van een collectief ontslag waarvoor een overeenkomst is gesloten waarover de Europese Commissie zich heeft uitgesproken in het besluit in de zaak „State aid SA.35253 (2012/N) Spain. Restructuring and Recapitalisation of the BFA Group”:

1. Zijn artikel 56 van het werknemersstatuut (koninklijk wetgevend decreet 1/1995 van 24 maart 1995), de vijfde overgangsbepaling van wet 3/2012 van 6 juli 2012 tot vaststelling van spoedmaatregelen voor de hervorming van de arbeidsmarkt en de artikelen 123 en 124, lid 13, van wet 36/2011 van 10 oktober 2011 betreffende de gerechten voor arbeids- en socialezekerheidszaken (waarin impliciet wordt verwezen naar de genoemde bepalingen) in strijd met de artikelen 107 en 108 van de geconsolideerde versie van het Verdrag [betreffende de werking] van de Europese Unie, voor zover daarin sprake is van een wezenlijke verhoging van de vergoedingen waarvoor toestemming is verleend in het besluit

van de Europese Commissie in de procedure „State aid SA.35253 (2012/N) Spain. Restructuring and Recapitalisation of the BFA Group”?

2. Is een uitlegging van die bepalingen waarbij de rechter bij kennelijk redelijk ontslag de vergoedingen gelijk kan stellen met het in de nationale regeling voorgeschreven wettelijke minimum, in strijd met de vermelde Unierechtelijke bepalingen en het besluit van de Europese Commissie in de procedure „State aid SA.35253 (2012/N) Spain. Restructuring and Recapitalisation of the BFA Group”?

3. Is een uitlegging van die bepalingen waarbij de rechter bij kennelijk onredelijk ontslag de vergoedingen gelijk kan stellen met de bedragen die zijn overeengekomen in de gedurende de overlegperiode gesloten overeenkomst mits die bedragen boven het wettelijk minimum maar onder het wettelijk maximum liggen, in strijd met de vermelde Unierechtelijke bepalingen en het besluit van de Europese Commissie in de procedure „State aid SA.35253 (2012/N) Spain. Restructuring and Recapitalisation of the BFA Group”?

(OMISSIS)