

ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

10 december 2009 *

In zaak C-323/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanje) bij beslissing van 14 juli 2008, ingekomen bij het Hof op 16 juli 2008, in de procedure

Ovidio Rodríguez Mayor e.a.

tegen

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila e.a.,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, president van de Derde kamer, waarnemend voor de president van de Vierde kamer, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (rapporteur), G. Arestis en T. von Danwitz, rechters,

* Procestaal: Spaans.

advocaat-generaal: P. Mengozzi,
griffier: R. Grass,

gelet op de opmerkingen van:

- de Spaanse regering, vertegenwoordigd door B. Plaza Cruz als gemachtigde,
- de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door R. Somssich, M. Fehér en K. Veres als gemachtigden,
- de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door I. Rao en T. de la Mare als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren en R. Vidal Puig als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 16 juli 2009,

het navolgende

Arrest

- ¹ Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 1 tot en met 4 en 6 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).
- ² Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen enerzijds Rodríguez Mayor en zes anderen en anderzijds de Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (onbeheerde nalatenschap van Rafael de las Heras Dávila), de erfgenamen van deze laatste en het Fondo de Garantía Salarial (loonwaarborgfonds) over de vordering van eerstgenoemden tot schadevergoeding wegens onrechtmatig collectief ontslag.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsrecht

- ³ Artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59, dat is opgenomen in afdeling I van deze richtlijn, met als opschrift „Definities en toepassingsgebied”, luidt:

„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, sub 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 meer dan vijf werknemers treft.”

- 4 Artikel 2 van deze richtlijn, dat is opgenomen in afdeling II, met als opschrift „Voorlichting en raadpleging”, bepaalt:

„1. Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

[...]

3. Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

- a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en

b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:

- i) de redenen van het plan voor ontslag;
- ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;
- iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;
- iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;
- v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voor zover de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;
- vi) de wijze van berekening die zou worden toegepast voor elke eventuele afvloeiingsuitkering buiten die welke uit de nationale wetgevingen en/of gebruiken voortvloeit.

De werkgever is verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, sub b, i tot en met v, genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens.

[...]”

- 5 Artikel 3 van richtlijn 98/59, dat is opgenomen in afdeling III van deze richtlijn, met als opschrift „Procedure voor collectief ontslag”, luidt:

„1. De werkgever is verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

De lidstaten kunnen evenwel bepalen dat, wanneer een plan voor collectief ontslag verband houdt met de beëindiging van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing, de werkgever de bevoegde overheidsinstantie hiervan slechts op haar verzoek schriftelijk kennis dient te geven.

Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de in artikel 2 bedoelde raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.

2. De werkgever is verplicht aan de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift van de in lid 1 bedoelde kennisgeving te doen toekomen.

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen hun eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie richten.”

6 Artikel 4 van deze richtlijn, dat eveneens is opgenomen in afdeling III ervan, bepaalt:

„1. Het collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat niet eerder in dan 30 dagen na ontvangst van de in artikel 3, lid 1, bedoelde kennisgeving, onverminderd de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de in de eerste alinea bedoelde termijn te verkorten.

[...]

4. De lidstaten zijn niet verplicht dit artikel toe te passen op collectief ontslag ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing.”

7 Volgens artikel 5 van richtlijn 98/59 doet deze richtlijn „geen afbreuk 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”.

8 Artikel 6 van richtlijn 98/59 bepaalt dat „[d]e lidstaten er zorg voor [dragen] dat de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers over administratieve en/

of gerechtelijke procedures beschikken om de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet, te doen naleven”.

Nationaal recht

- 9 Artikel 49, lid 1, sub g, van het Estatuto de los Trabajadores (Spaans werknemersstatuut), dat is goedgekeurd bij Real Decreto Legislativo 1/1995 van 24 maart 1995 (BOE nr. 75 van 29 maart 1995, blz. 9654; hierna: „werknemersstatuut”), bepaalt dat de arbeidsovereenkomst in de volgende gevallen eindigt:

„Door het overlijden, de pensionering in de gevallen voorzien in het toepasselijke socialeverzekeringsstelsel, de onbekwaamheid van de werkgever, onverminderd het bepaalde in artikel 44, of door verval van de rechtspersoonlijkheid van de onderneming waarmee de arbeidsovereenkomst is aangegaan.

In geval van de dood, de pensionering of de onbekwaamheid van de werkgever, heeft de werknemer recht op betaling van een bedrag gelijk aan een maand loon.

Bij verval van de rechtspersoonlijkheid van de onderneming dienen de in artikel 51 van [dit statuut] voorziene procedures te worden gevolgd.”

10 Artikel 51 van het werknemersstatuut luidt:

„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.

De in dit artikel genoemde redenen worden geacht aanwezig te zijn wanneer de voorgestelde maatregelen — ingeval de redenen van economische aard zijn — bijdragen tot een oplossing voor een ongunstige economische situatie van de onderneming, dan wel — wanneer zij van technische, organisatorische of met de productie verband houdende aard zijn — door een betere organisatie van de middelen bevorderlijk zijn voor het verzekeren van de levensvatbaarheid van de onderneming en de werkgelegenheid voor de toekomst.

Onder collectief ontslag wordt eveneens de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten verstaan die het voltallige personeel van de onderneming treft, mits het aantal getroffen

werknemers meer dan vijf bedraagt, wanneer dit ontslag het gevolg is van de volledige beëindiging van de bedrijfsactiviteit van de onderneming om dezelfde redenen als hierboven vermeld.

Voor de berekening van het aantal in het eerste lid van dit artikel bedoelde ontslagen wordt mede in aanmerking genomen elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst gedurende de aangegeven periode, die uitgaat van de werkgever om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer en verschillen van die genoemd in artikel 49, lid 1, sub c, van [dit statuut], mits het ontslag ten minste vijf werknemers treft. Wanneer de onderneming in opeenvolgende perioden van negentig dagen en met het doel de voorschriften van dit [statuut] te ontgaan, met een beroep op het bepaalde in artikel 52, sub c, van [dit statuut] overgaat tot de beëindiging van een beneden de vermelde drempels liggend aantal overeenkomsten zonder dat dit door nieuwe redenen wordt gerechtvaardigd, worden die ontslagen geacht in strijd met het doel en de strekking van de wet te hebben plaatsgevonden en worden zij nietig verklaard.

2. Een werkgever die overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is verplicht te verzoeken om toestemming tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomsten, overeenkomstig de ontslagprocedure voorzien in [dit statuut] en in de bepalingen ter uitvoering daarvan. De procedure vangt aan met de indiening van een verzoek bij de bevoegde arbeidsinstantie en de gelijktijdige opening van een periode van raadpleging met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers.

[...]

8. De werknemers wier overeenkomst volgens de bepalingen van dit artikel wordt beëindigd, hebben recht op een vergoeding gelijk aan twintig dagen loon per dienstjaar, waarbij perioden korter dan een jaar pro rata van het aantal maanden worden berekend tot een maximum van twaalf maanden.

9. De werknemers kunnen ook, via hun vertegenwoordigers, verzoeken dat de [ontslag]procedure wordt ingeleid wanneer redelijkerwijs aannemelijk is dat zij, wanneer de werkgever zou nalaten dit te doen, daardoor onmogelijk of moeilijk te herstellen nadeel zouden lijden. In dat geval bepaalt de bevoegde arbeidsinstantie welke stappen gezet en welke gegevens verstrekt dienen te worden om de procedure, met inachtneming van de in dit artikel voorziene termijnen, af te wikkelen.

[...]

12. De arbeidsinstantie stelt, ongeacht het aantal getroffen werknemers, na de in dit artikel voorziene [ontslag]procedure, vast of sprake is van overmacht als reden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten. De procedure wordt ingeleid op verzoek van de onderneming. Dit verzoek gaat vergezeld van de door haar noodzakelijk geachte bewijsmiddelen en wordt tegelijk meegedeeld aan de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers, die gedurende de gehele procedure als belanghebbende partij optreden. De beslissing van de arbeidsinstantie wordt, nadat de vereiste handelingen zijn gesteld en de noodzakelijke gegevens zijn verstrekt, binnen vijf dagen vanaf de indiening van het verzoek gegeven en sorteert gevolgen vanaf de datum waarop het feit dat tot de overmacht heeft geleid, zich heeft voorgedaan.

Wanneer de arbeidsinstantie overmacht vaststelt, kan zij bepalen dat de aan de getroffen werknemers verschuldigde vergoeding wegens de beëindiging van hun overeenkomsten geheel of gedeeltelijk wordt betaald door het Fondo de Garantía Salarial, onverminderd het recht van dit fonds om zich op de werkgever te verhalen.

13. Situaties die niet in dit [statuut] zijn geregeld, vallen onder Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (wet nr. 30/1992 van 26 november 1992 houdende de wettelijke regeling op de overheidsdiensten en de algemene regels van bestuursrecht), in het

bijzonder wat betreft rechtsmiddelen. Alle voorgeschreven handelingen en de kennisgevingen die aan de werknemers moeten worden gedaan, verlopen via hun wettelijke vertegenwoordigers.”

- 11 De verwijzende rechter verduidelijkt dat wanneer een beëindiging van een arbeids-overeenkomst om objectieve redenen onrechtmatig wordt verklaard, de gevolgen dezelfde zijn als bij een disciplinair ontslag dat onrechtmatig is verklaard krachtens artikel 55 van het werknemersstatuut. Hij wijst er op dat artikel 56, lid 1, van dat statuut in dit verband bepaalt:

„Wanneer het ontslag onrechtmatig is verklaard, kan de werkgever tot vijf dagen na de betekening van het vonnis kiezen tussen herindienstneming van de werknemer met betaling van de sub b van dit lid bedoelde ‚salarios de tramitación’ [achterstallig loon], en de betaling van de volgende bedragen, die in het vonnis worden vastgesteld:

- a) een schadeloosstelling gelijk aan 45 dagen loon per dienstjaar, waarbij perioden korter dan een jaar pro rata van het aantal maanden worden berekend tot een maximum van 42 maanden;
- b) 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 onrechtmatig 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 de ‚salarios de tramitación’ [achterstallig loon] kunnen worden afgetrokken.”

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

- 12 De zeven verzoekers in het hoofdgeding vormden het personeel van de onderneming die de las Heras Dávila als natuurlijk persoon exploiteerde. Die onderneming had dus geen eigen rechtspersoonlijkheid.
- 13 Bij verzoekschrift van 31 mei 2004 hebben verzoekers bij de Juzgado de lo Social n° 25 de Madrid een vordering wegens onrechtmatig ontslag ingediend tegen de Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila e.a., en daartoe aangevoerd dat zij van 30 april tot en met 5 mei 2004 op hun werk waren verschenen, maar het bedrijf gesloten hadden gevonden, waaruit zij hebben geconcludeerd dat zij stilzwijgend waren ontslagen.
- 14 De werkgever bleek op 1 mei 2004 te zijn overleden zonder dat hij een testament had opgemaakt of de rechten van zijn erfgenamen had bepaald. Zijn wettelijke erfgenamen hebben de erfenis bij notariële akten van 15 juni 2004 en 27 maart 2007 verworpen. Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de onderneming haar activiteiten heeft stopgezet.
- 15 De Juzgado de lo Social n° 25 de Madrid heeft die vordering afgewezen op grond dat aan de arbeidsovereenkomsten van verzoekers in het hoofdgeding een einde was gekomen ten gevolge van het overlijden van de werkgever zonder opvolging in zijn onderneming en dat er geen sprake was van ontslag.
- 16 Verzoekers in het hoofdgeding zijn tegen dat vonnis opgekomen bij de verwijzende rechter. Volgens hen is de beëindigingbeslissing een formele handeling die aan de voorwaarden van artikel 55, lid 1, van het werknemersstatuut moet voldoen, zodat de erfgenamen van hun werkgever hen in kennis hadden moeten stellen van deze beslissing. Verzoekers in het hoofdgeding vorderen dus dat wordt vastgesteld dat het ontslag onrechtmatig was, en dat een schadevergoeding gelijk aan 45 dagen loon per dienstjaar wordt betaald, alsmede het achterstallige loon vanaf de datum van ontslag tot aan de datum van de betekening van het arrest van de verwijzende rechter of tot aan de datum waarop zij weer in dienst worden genomen. Subsidiair vorderen zij dat wordt vastgesteld dat de arbeidsovereenkomsten wegens het overlijden van de werkgever zijn

geëindigd in de zin van artikel 49 van dat statuut en dat hun de in dit artikel voorziene schadevergoeding wordt betaald.

17 Verweersters in het hoofdgeding stellen dat geen sprake is van ontslag, maar van beëindiging van de arbeidsverhouding wegens het overlijden van de werkgever.

18 Het openbaar ministerie, dat door de verwijzende rechter was verzocht advies te geven in het hoofdgeding, is van mening dat een onverenigbaarheid kan bestaan tussen de bepalingen van het gemeenschapsrecht en artikel 49, lid 1, sub g, van het werknemersstatuut.

19 De verwijzende rechter meent dat de wijze waarop de beëindiging van arbeidsovereenkomsten ten gevolge van de sluiting van de onderneming in het Spaanse recht is geregeld, afhangt van de hoedanigheid van de werkgever en dus een ongelijkheid inhoudt. Werknemers van een rechtspersoon verkeren in dat geval immers in een betere positie dan werknemers van een natuurlijk persoon, ook al zijn de schadelijke gevolgen van ontslag of beëindiging van de arbeidsovereenkomst dezelfde.

20 Daarop heeft het Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dat van oordeel is dat het slechts uitspraak kan doen indien de bepalingen van richtlijn 98/59 worden uitgelegd, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Is artikel 51 van het Spaanse werknemersstatuut, doordat het het begrip collectief ontslag beperkt tot ontslag om economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen en niet uitbreidt tot ieder ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, in strijd met de verplichtingen voortvloeiend uit richtlijn 98/59 [...]?

- 2) Is ook de bepaling in artikel 49, lid 1, sub g, van het werknemersstatuut, die de vergoeding voor werknemers die werkloos worden door het overlijden, de pensionering of de onbekwaamheid van de werkgever op één maandloon stelt en hen uitsluit van de regeling van artikel 51 van dit statuut, in strijd met richtlijn 98/59 [...], in het bijzonder met de artikelen 1, 2, 3, 4 en 6 [ervan]?
- 3) Is de Spaanse collectiefontslagregeling, in het bijzonder de artikelen 49, lid 1, sub g, en 51 van het werknemersstatuut, in strijd met artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie [, dat op 7 december 2000 te Nice is afgekondigd (PB C 364, blz. 1,] en het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, dat tijdens de bijeenkomst van de Europese Raad te Straatsburg op 9 december 1989 is aangenomen [door de staatshoofden en regeringsleiders van elf lidstaten]?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Bevoegdheid van het Hof

- 21 In navolging van de Spaanse en de Hongaarse regering en de Europese Commissie, dient met betrekking tot de eerste twee vragen te worden opgemerkt dat de las Heras Dávila op het tijdstip van zijn overlijden zeven werknemers in dienst had, zodat richtlijn 98/59 in beginsel niet van toepassing is.
- 22 Volgens artikel 1, lid 1, sub a-ii, van richtlijn 98/59 is deze richtlijn immers slechts van toepassing op een situatie zoals die in het hoofdgeding wanneer het aantal ontslagen gedurende een periode van 90 dagen ten minste twintig werknemers treft.

- 23 Richtlijn 98/59 bepaalt echter in artikel 5 dat zij 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 gunstigere contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan.
- 24 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat het Spaanse recht dergelijke bepalingen bevat, aangezien krachtens artikel 51, lid 1, eerste en derde alinea, van het werknemersstatuut onder collectief ontslag eveneens wordt verstaan de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van het voltallige personeel van de onderneming, mits het aantal getroffen werknemers meer dan vijf bedraagt, wanneer dit ontslag het gevolg is van de volledige beëindiging van de bedrijfsactiviteit wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen.
- 25 De verwijzende rechter merkt op dat in de bij hem aanhangige zaak de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van het voltallige personeel van de las Heras Dávila wegens het overlijden van deze laatste binnen de werkingssfeer van de in het voorgaande punt vermelde bepalingen moet vallen, en dus eveneens als collectief ontslag moet worden aangemerkt. Deze rechter is van mening dat er anders sprake zou zijn van een ongelijke behandeling die in strijd is met richtlijn 98/59 en met het begrip „collectief ontslag” in de zin van deze richtlijn.
- 26 In dit verband betreft het verzoek om een prejudiciële beslissing stellig een geval van beëindiging van een aantal arbeidsverhoudingen dat lager is dan de in artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59 bepaalde drempels.
- 27 Aangezien de nationale wetgever er echter voor gekozen heeft om gevallen die evenmin binnen de werkingssfeer van richtlijn 98/59 vallen, op te nemen in het begrip collectief ontslag in de zin van deze richtlijn, maar gevallen zoals dat van het hoofdgeding van dit

begrip uitsluit, heeft de Gemeenschap er zeker belang bij dat dit begrip en de ermee verbonden oplossingen van het gemeenschapsrecht op eenvormige wijze worden uitgelegd om uiteenlopende uitleggingen in de toekomst te vermijden, ongeacht de omstandigheden waaronder zij toepassing moeten vinden (zie in die zin arrest van 16 maart 2006, Poseidon Chartering, C-3/04, Jurispr. blz. I-2505, punten 16 en 17).

- 28 In die omstandigheden moet bij de beantwoording van de prejudiciële vragen worden uitgegaan van de premisse dat bepaalde vormen van beëindiging van arbeidsovereenkomsten waarbij het aantal getroffen werknemers lager is dan de drempel van artikel 1 van richtlijn 98/59, in de Spaanse regeling worden gelijkgesteld met collectief ontslag in de zin van dit artikel, terwijl andere vormen van beëindiging van arbeidsovereenkomsten die eenzelfde aantal werknemers kunnen treffen, met name de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van al het voltallige personeel omdat de werkgever is overleden, krachtens deze regeling niet onder het begrip collectief ontslag vallen.

Eerste vraag

- 29 Met zijn eerste vraag geeft de verwijzende rechter uiting aan zijn twijfel over de verenigbaarheid van de in het hoofdgeding toepasselijke Spaanse regeling, waarin het begrip collectief ontslag niet elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer omvat, met artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59.
- 30 Om te beginnen is het Hof in het kader van een procedure krachtens artikel 234 EG niet bevoegd om uitspraak te doen over de verenigbaarheid van nationale bepalingen met het gemeenschapsrecht. Het is daarentegen wel bevoegd om de nationale rechter alle gegevens over de uitlegging van het gemeenschapsrecht te verschaffen die deze in staat stellen om te beoordelen of nationale bepalingen verenigbaar zijn met de gemeen-

schapsregeling (zie met name arresten van 19 september 2006, *Wilson*, C-506/04, Jurispr. blz. I-8613, punten 34 en 35, en 6 maart 2007, *Placanica e.a.*, C-338/04, C-359/04 en C-360/04, Jurispr. blz. I-1891, punt 36).

- 31 Het hoofdgeding betreft de rechtmatigheid van de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van het voltallige personeel van een onderneming omdat de werkgever is overleden.
- 32 Om de verwijzende rechter een nuttig antwoord te geven met het oog op de beslechting van het bij hem aanhangige geschil, moet derhalve worden bepaald of artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat wanneer de arbeidsovereenkomsten van verscheidene werknemers die een natuurlijk persoon als werkgever hebben, eindigen omdat deze laatste is overleden, geen sprake is van collectief ontslag.
- 33 In de eerste plaats blijkt niet uit de bewoordingen van die richtlijn dat een dergelijke situatie binnen de werkingssfeer ervan valt.
- 34 Het Hof heeft de uitdrukking „redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer” in artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 weliswaar ruim uitgelegd (zie in die zin arresten van 12 oktober 2004, *Commissie/Portugal*, C-55/02, Jurispr. blz. I-9387, punt 49, en 7 september 2006, *Agorastoudis e.a.*, C-187/05–C-190/05, Jurispr. blz. I-7775, punt 28), maar uit de tekst ervan volgt dat het begrip collectief ontslag in de zin van deze bepaling vereist dat er én een werkgever is én dat deze een handeling stelt.

- 35 Overeenkomstig de definitie in artikel 1, lid 1, eerste alinea, sub a, van richtlijn 98/59 betreft dat begrip de ontslagen door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, voor zover aan bepaalde kwantitatieve en temporele voorwaarden is voldaan.
- 36 Krachtens artikel 1, lid 1, tweede alinea, van die richtlijn wordt voor de berekening van het aantal in lid 1, eerste alinea, sub a, bedoelde collectieve ontslagen 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 werknemer, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft.
- 37 Volgens artikel 2, lid 1, van die richtlijn moet een werkgever die overweegt tot collectief ontslag over te gaan, de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig raadplegen teneinde tot een akkoord te komen. In lid 3 van datzelfde artikel is bepaald dat de werkgever verplicht is tijdig in de loop van dat overleg de vertegenwoordigers van de werknemers alle nuttige gegevens te verstrekken en hun schriftelijk mededeling te doen van de sub b van dit laatste lid vermelde elementen.
- 38 Artikel 3 van richtlijn 98/59 bepaalt dat de werkgever van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis moet geven aan de bevoegde overheidsinstantie en een afschrift van deze kennisgeving moet doen toekomen aan de vertegenwoordigers van de werknemers.
- 39 Uit alle termen in die bepalingen, met name de uitdrukkingen „overwegen tot ontslag over te gaan”, „raadplegen”, „alle gegevens verstrekken”, „schriftelijk mededeling doen

van de elementen”, „van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis geven” en „een afschrift doen toekomen”, blijkt dat er een werkgever moet zijn en dat deze bepaalde handelingen moet stellen.

40 Bovendien volgt uit de uitdrukking „ontslag door een werkgever” in artikel 1, lid 1, eerste alinea, sub a, van richtlijn 98/59 dat het begrip collectief ontslag in beginsel veronderstelt dat de werkgever tot dergelijke ontslagen overgaat of in ieder geval voornemens is dit te doen, terwijl, zoals de advocaat-generaal in punt 81 van zijn conclusie heeft opgemerkt, de in de tweede alinea van dit lid gebruikte uitdrukking „die uitgaat van de werkgever” een directe wilsuiting van de werkgever impliceert, namelijk het nemen van initiatief.

41 Bijgevolg veronderstelt het begrip collectief ontslag in de zin van artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59 dat er een werkgever is die dergelijke ontslagen heeft overwogen en die in staat is om daartoe de in de artikelen 2 en 3 van deze richtlijn bedoelde handelingen te stellen en eventueel tot dergelijke ontslagen over te gaan.

42 In een situatie zoals die in het hoofdgeding is er echter niet alleen geen voornemen om tot collectieve ontslagen over te gaan, maar evenmin een werkgever die adressaat kan zijn van de verplichtingen die voortvloeien uit de in de punten 37 en 38 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte bepalingen, de in deze bepalingen vermelde handelingen kan stellen en eventueel over kan gaan tot dergelijke ontslagen.

43 Wat in de tweede plaats de hoofddoelstelling van richtlijn 98/59 betreft, hebben de raadgevingen volgens artikel 2, lid 2, van deze richtlijn betrekking op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of de omvang ervan te verminderen en op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten door sociale begeleidingsmaatregelen te treffen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers. Bovendien moet de werkgever overeenkomstig de artikelen 2,

lid 3, en 3, lid 1, van die richtlijn van elk plan voor collectief ontslag kennisgeven aan de overheidsinstantie en deze de in deze bepalingen vermelde elementen en inlichtingen meedelen.

44 Die hoofddoelstelling van richtlijn 98/59, namelijk collectieve ontslagen te doen voorafgaan door een raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers en een kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie, kan echter niet worden bereikt wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van het voltallige personeel van een door een natuurlijk persoon geëxploiteerde onderneming omdat de activiteiten van deze onderneming worden stopgezet ten gevolge van het overlijden van de werkgever, als „collectief ontslag” wordt aangemerkt, aangezien die raadpleging dan niet zou kunnen plaatsvinden en het dus onmogelijk zou zijn om de beëindigingen van arbeidsovereenkomsten te voorkomen of het aantal ervan te verminderen dan wel de gevolgen ervan te verzachten.

45 Bovendien heeft richtlijn 98/59 niet tot doel om een algemeen mechanisme voor financiële compensatie op communautair niveau op te zetten bij verlies van arbeid.

46 In de derde plaats zijn sommige bepalingen van richtlijn 98/59 reeds door het Hof uitgelegd.

47 Zo heeft het Hof reeds geoordeeld dat de werkgever krachtens artikel 2, leden 1 en 3, en artikel 3, leden 1 en 2, van richtlijn 98/59 de enige adressaat van de verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving is (zie arrest van 10 september 2009, Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, Jurispr. blz. I-8163, punt 57).

- 48 Het Hof heeft ook geoordeeld dat de op de werkgever rustende verplichtingen inzake raadpleging en kennisgeving ontstaan vóór de beslissing om de arbeidsovereenkomsten op te zeggen (zie in die zin arrest van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, Jurispr. blz. I-885, punten 36 en 37, en arrest Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., reeds aangehaald, punt 38).
- 49 In een situatie zoals die in het hoofdgeding vallen het overlijden van de werkgever en de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van zijn werknemers echter samen. Zoals de Spaanse regering stelt, is het dan ook materieel onmogelijk om die verplichtingen na te komen.
- 50 Bovendien is er in een situatie zoals die in het hoofdgeding noch een beslissing om arbeidsovereenkomsten op te zeggen, noch een voorafgaand voornemen om dit te doen.
- 51 Blijkens de rechtspraak van het Hof brengt richtlijn 98/59, evenals daarvoor richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 48, blz. 29), slechts een gedeeltelijke harmonisatie van de regels betreffende de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag tot stand (zie met betrekking tot richtlijn 75/129 arrest van 8 juni 1994, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-383/92, Jurispr. blz. I-2479, punt 25, en met betrekking tot richtlijn 98/59 arrest Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., reeds aangehaald, punt 60) en harmoniseert zij niet de voorwaarden voor definitieve stopzetting van de activiteiten van een onderneming, maar de bij collectief ontslag te volgen procedure (zie met betrekking tot richtlijn 75/129 arrest Agorastoudis e.a., reeds aangehaald, punt 36).

52 Tot slot moet worden toegevoegd dat de uitlegging volgens welke het begrip collectief ontslag in de zin van richtlijn 98/59 geen betrekking heeft op de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van verscheidene werknemers die een natuurlijk persoon als werkgever hebben, omdat deze laatste is overleden, niet in tegenspraak is met het reeds aangehaalde arrest Commissie/Portugal. Dat arrest is namelijk gewezen in het kader van een niet-nakomingsprocedure waarbij de in artikel 1 van deze richtlijn gebruikte uitdrukking „redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer” is onderzocht, zonder dat echter specifiek is ingegaan op een situatie zoals die in het hoofdgeding, waarin arbeidsovereenkomsten zijn geëindigd omdat de werkgever, die een natuurlijk persoon was, is overleden, en waarin er geen rechtssubject is dat de adressaat van de in deze richtlijn bepaalde verplichtingen is.

53 Gelet op het voorgaande moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat wanneer de arbeidsovereenkomsten van verscheidene werknemers die een natuurlijk persoon als werkgever hebben, eindigen omdat deze laatste is overleden, geen sprake is van collectief ontslag.

Tweede vraag

54 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling die verschillende vergoedingen toekent naargelang de werknemer zijn baan heeft verloren omdat de werkgever is overleden of omdat hij het slachtoffer is geweest van collectief ontslag.

- 55 In dit verband blijkt uit het antwoord op de eerste vraag dat de onder omstandigheden als die in het hoofdgeding plaatsgevonden beëindiging van arbeidsovereenkomsten omdat een werkgever die een natuurlijk persoon is, is overleden, niet onder het begrip collectief ontslag in de zin van richtlijn 98/59 valt.
- 56 Zoals in de punten 45 en 51 van het onderhavige arrest in herinnering is gebracht, harmoniseert richtlijn 98/59 de regels betreffende de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag bovendien slechts gedeeltelijk en heeft zij niet tot doel om een algemeen mechanisme voor financiële compensatie op communautair niveau op te zetten bij verlies van arbeid. In die context valt de bepaling van de omvang van de schadevergoeding van de werknemers in geval van beëindiging van hun arbeidsverhouding niet binnen de werkingssfeer van richtlijn 98/59.
- 57 Bijgevolg moet op de tweede vraag worden geantwoord dat richtlijn 98/59 zich niet verzet tegen een nationale regeling die verschillende vergoedingen toekent naargelang de werknemer zijn baan heeft verloren omdat de werkgever is overleden of omdat hij het slachtoffer is geweest van collectief ontslag.

Derde vraag

- 58 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 30 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en de bepalingen van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling zoals die in het hoofdgeding.

- 59 Uit het onderzoek van de eerste twee vragen blijkt echter dat een situatie zoals die welke aan het hoofdgeding ten grondslag ligt, niet binnen de werkingssfeer van richtlijn 98/59 en dus evenmin binnen die van het gemeenschapsrecht valt. In die omstandigheden hoeft de derde vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

- 60 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Vierde kamer) verklaart voor recht:

- 1) **Artikel 1, lid 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, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die bepaalt dat wanneer de arbeidsovereenkomsten van verscheidene werknemers die een natuurlijk persoon als werkgever hebben, eindigen omdat deze laatste is overleden, geen sprake is van collectief ontslag.**

- 2) **Richtlijn 98/59 verzet zich niet tegen een nationale regeling die verschillende vergoedingen toekent naargelang de werknemer zijn baan heeft verloren omdat de werkgever is overleden of omdat hij het slachtoffer is geweest van collectief ontslag.**

ondertekeningen