ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)
12 februari 1985 [1]

In zaak 284/83,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EEG-Verdrag van het Højesteret, in de aldaar aanhangige gedingen tussen

1) **Dansk Metalarbejderforbund**, optredend voor A. Altin en J.B. Hansen,

en

H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S, in faillissement,

interveniënt:

Lønmodtagernes Garantifond,

en tussen

2) **Specialarbejderforbundet i Danmark**, optredend voor F.W. Sørensen, H. Larsen en E. Sørensen,

en

H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S, in faillissement,

interveniënt:

Lønmodtagernes Garantifond,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van richtlijn nr. 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (PB L 48 van 1975, blz. 29),

wijst

1 — Procestaal: Deens.

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: O. Due, kamerpresident, C. Kakouris, U. Everling, Y. Galmot en R. Joliet, rechters,

advocaat-generaal: C. O. Lenz
griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur

*

het navolgende

ARREST

(omissis)

In rechte

1 Bij schrijven van 15 december 1983, ingekomen ten Hove op 20 december daaraanvolgend, heeft het Højesteret krachtens artikel 177 EEG-Verdrag twee prejudiciële vragen gesteld over de uitlegging van richtlijn nr. 75/129 van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (PB L 48 van 1975, blz. 29).

2 Deze vragen zijn gerezen in een geding tussen enerzijds twee vakbonden, te weten Dansk Metalarbejderforbund en Specialarbejderforbundet i Danmark, beide optredend voor enkele van hun leden, en anderzijds een gefailleerde vennootschap, H. Nielsen & Søn, Maskinfabrik A/S (hierna: de vennootschap). Laatstgenoemde wordt ondersteund door het Lønmodtagernes Garantifond (waarborgfonds voor werknemers).

* gelet op de opmerkingen ingediend door:
— verzoeker Specialarbejderforbundet i Danmark, vertegenwoordigd door J. Bjørst, advocaat,
— interveniënt Lønmodtagernes Garantifond, vertegenwoordigd door U. Andersen, advocaat,
— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door H. P. Hartvig als gemachtigde,
gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 27 november 1984,

3 Blijkens het dossier deelde de vennootschap de personeelsvertegenwoordigers in februari 1980 mee, dat zij in financiële moeilijkheden verkeerde. Op 14 maart 1980 meldde zij aan de boedelrechter, dat zij had opgehouden te betalen. De twee vakbonden vorderden hierop een bankgarantie van de vennootschap voor de doorbetaling van de lonen. Op 19 maart 1980 bleek dat er geen garantie was gesteld. Na een oproep van de vakbonden legden de werknemers het werk met onmiddellijke ingang neer. Op 21 maart 1980 stelde de vennootschap het bevoegde arbeidsbureau in kennis van haar voornemen om alle werknemers te ontslaan. Op 25 maart 1980 werd zij op eigen verzoek in staat van faillissement verklaard. Op 26 maart 1980 werd de dienstbetrekking met de werknemers opgezegd met inachtneming van de respectieve opzegtermijnen.

4 De twee vakbonden vorderen van de gefailleerde vennootschap schadeloosstelling krachtens § 102a, lid 2, van de wet op de arbeidsbemiddeling en de werkloosheidsverzekering (lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring). Volgens deze bepaling moet de werkgever die de bevoegde instanties niet ten minste 30 dagen van tevoren in kennis stelt van zijn voornemen om tot collectief ontslag over te gaan, de werknemers een schadeloosstelling betalen, gelijk aan het loon over die periode. Is de werkgever insolvent, dan rust de verplichting tot betaling van deze schadeloosstelling op het waarborgfonds voor werknemers.

5 Voornoemde bepaling maakt deel uit van de regeling waarmee in Denemarken uitvoering is gegeven aan richtlijn nr. 75/129, die bepaalt dat de Lid-Staten werkgevers die voornemens zijn tot collectief ontslag over te gaan, bepaalde verplichtingen moeten opleggen. Artikel 2, lid 1, van de richtlijn bepaalt: „Wanneer de werkgever overweegt collectief ontslag te verlenen, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen." Artikel 3, lid 1, bepaalt: „De werkgever is verplicht, van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie". Ingevolge artikel 4 gaat het in artikel 3 bedoelde ontslag, houdens andersluidend besluit van de bevoegde overheidsinstantie, niet eerder in dan 30 dagen na ontvangst van de kennisgeving.

6 Het Højesteret, dat in hoogste instantie in het bodemgeschil heeft te beslissen, vraagt zich af of het neerleggen van de arbeid door de werknemers in de omstandigheden van het geval een opzegging van de arbeidsverhouding is, die gelijk kan worden gesteld met ontslag door de werkgever en die uit dien hoofde onder de richtlijn kan vallen. Voorts vraagt het zich af, of de werkgever niet reeds op het moment van zijn melding dat hij had opgehouden te betalen, collectief ontslag had

moeten overwegen in de zin van de richtlijn, nu deze melding is gevolgd door het faillissement van de vennootschap en het collectief ontslag van de werknemers. Het Højesteret heeft bijgevolg de volgende vragen voorgelegd:

„1) Kan de opzegging van een arbeidsverhouding door de werknemers op grond van de mededeling van de werkgever aan de boedelrechter dat hij heeft opgehouden te betalen, worden gelijkgesteld met een door de werkgever verleend ontslag in die zin, dat de arbeidsverhouding, voor zover voor het overige aan de daaraan te stellen voorwaarden is voldaan, wordt beheerst door richtlijn nr. 75/129 van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag ? Bij de beantwoording van deze vraag gelieve het Hof ervan uit te gaan, dat de opzegging van de arbeidsverhouding door de werknemers naar Deens recht gerechtvaardigd was.

2) Ziet de richtlijn van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, behalve op de situatie waarin de werkgever feitelijk heeft overwogen een groot aantal ontslagen te verlenen, ook op die waarin de werkgever het verlenen van een groot aantal ontslagen had moeten overwegen en de aankondigingsprocedure had moeten inleiden, doch zulks heeft nagelaten ?"

De eerste vraag

7 Met de eerste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen, of een opzegging van de arbeidsverhouding door de werknemers onder omstandigheden als de onderhavige, ingevolge de richtlijn kan worden gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever, dat onder de richtlijn zou kunnen vallen.

8 Het antwoord op deze vraag moet in eerste instantie worden gezocht in de tekst zelf van de richtlijn. Dienaangaande moet, met het Specialarbejderforbund i Danmark, het waarborgfonds en de Commissie van de Europese Gemeenschappen, worden vastgesteld, dat ingevolge artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn onder „collectief ontslag" wordt verstaan „ontslag door een werkgever". Geen van de andere bepalingen van de richtlijn biedt een aanknopingspunt voor een uitbreiding van de werkingssfeer ervan tot de opzegging van de arbeidsverhouding door de werknemers.

9 Volgens het Specialarbejderforbund i Danmark brengt echter het doel van de richtlijn — meer bescherming te bieden aan de werknemers in geval van collectief ontslag — mee, dat opzegging van de arbeidsverhouding door de werknemers moet worden gelijkgesteld met ontslag door de werkgever, wanneer de opzegging plaatsvindt omdat er geen garantie meer is voor doorbetaling van de lonen.

10 Dit betoog kan niet worden aanvaard. De richtlijn laat de vrijheid van de werkgever om al dan niet tot collectief ontslag over te gaan, onverlet. Zij wil enkel bereiken, dat een dergelijk ontslag wordt voorafgegaan door raadpleging van de vakbonden en kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie. De raadpleging van de vakbonden moet volgens artikel 2, lid 2, „tenminste betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen, alsook op de mogelijkheid om de gevolgen ervan te verzachten." Het collectief ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat voorts ingevolge artikel 4 eerst na een zekere termijn in, welke termijn de bevoegde overheidsinstantie moet benutten om „oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectief ontslag voortvloeien." Gelijk het waarborgfonds en de Commissie terecht stellen, zou de door het Specialarbejderforbund i Danmark voorgestane gelijkstelling de werknemers de mogelijkheid bieden om ontslagen uit te lokken tegen de wil van de werkgever en zonder dat deze heeft kunnen voldoen aan de hem krachtens de artikelen 2 en 3 van de richtlijn opgelegde verplichtingen. Dit zou leiden tot een resultaat dat dwars staat op wat de richtlijn wil bereiken, te weten het voorkomen of beperken van collectieve ontslagen.

11 Op de eerste vraag moet mitsdien worden geantwoord, dat de opzegging van de arbeidsverhouding door de werknemers op grond van de mededeling van de werkgever dat hij heeft opgehouden te betalen, niet kan worden gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever in de zin van richtlijn nr. 75/129 van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag.

De tweede vraag

12 Met de tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen, of de richtlijn van toepassing is wanneer een werkgever in verband met de financiële toestand van zijn onderneming collectief ontslag had moeten overwegen, doch dit heeft nagelaten.

13 De bewoordingen van de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, bieden geen enkel aanknopingspunt voor een bevestigend antwoord op deze vraag. De werkgever is immers slechts verplicht de vakbonden te raadplegen, wanneer hij „overweegt" collectief ontslag te verlenen, en hij behoeft de overheidsinstantie enkel in kennis te stellen van ontslag-„plannen".

14 Het Specialarbejderforbund i Danmark stelt echter, dat het nuttig effect van de richtlijn in gevaar zou komen wanneer de werkgever niet impliciet verplicht zou zijn om, zodra hij in ernstige financiële moeilijkheden geraakt, collectief ontslag in overweging te nemen.

15 Het waarborgfonds en de Commissie merken terecht op, dat aan de regeling van de richtlijn niet kan worden afgelezen dat er een impliciete verplichting zou bestaan om collectief ontslag in overweging te nemen. De richtlijn noemt immers niet de omstandigheden waaronder de werkgever collectief ontslag moet overwegen, en tast op geen enkele wijze zijn beoordelingsvrijheid aan met betrekking tot de vraag of, en zo ja wanneer, hij een plan voor collectief ontslag moet opstellen.

16 Bovendien zou, zoals de Commissie voorts opmerkt, de door het Specialarbejderforbund i Danmark voorgestane uitlegging tot gevolg hebben, dat elke werkgever die zijn werkzaamheden na een faillissement moet staken en die de overheidsinstantie geen kennis zou hebben gegeven van een plan voor collectief ontslag, zich blootstelt aan de sancties van het nationale recht omdat hij niet tijdig collectief ontslag heeft overwogen. Een dergelijke uitlegging zou in strijd zijn met de tekst van artikel 1, lid 2, volgens hetwelk de richtlijn niet van toepassing is op collectief ontslag als gevolg van „het beëindigen van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid dat voortvloeit uit een rechterlijke beslissing."

17 Mitsdien moet op de tweede vraag worden geantwoord, dat richtlijn nr. 75/129 van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, slechts van toepassing is wanneer de werkgever daadwerkelijk beoogt collectief ontslag te verlenen, of een plan voor collectief ontslag heeft opgesteld.

Kosten

18 De kosten door de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening van haar opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is deze procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechter over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE (Vijfde kamer),

uitspraak doende op de door het Højesteret bij schrijven van 15 december 1983 gestelde vragen, verklaart voor recht:

1) **De opzegging van de arbeidsverhouding door de werknemers op grond van de mededeling van de werkgever dat hij heeft opgehouden te betalen, kan niet worden gelijkgesteld met een ontslag door de werkgever in de zin van richtlijn nr. 75/129 van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag.**

2) **Richtlijn nr. 75/129 van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, is slechts van toepassing wanneer de werkgever daadwerkelijk beoogt collectief ontslag te verlenen, of een plan voor collectief ontslag heeft opgesteld.**

Due Kakouris

Everling Galmot Joliet

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 12 februari 1985.

De griffier
P. Heim

De president van de Vijfde kamer
O. Due