ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

13 mei 2015 *

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Collectief ontslag — Richtlijn 98/59/EG — Begrip ‚plaatselijke eenheid' — Methode voor de berekening van het aantal ontslagen werknemers"

In zaak C-392/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spanje) bij beslissing van 9 juli 2013, ingekomen bij het Hof op 9 juli 2013, in de procedure

Andrés Rabal Cañas

tegen

Nexea Gestión Documental SA,

Fondo de Garantía Salarial,

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: T. von Danwitz, kamerpresident, C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (rapporteur) en D. Šváby, rechters,

advocaat-generaal: N. Wahl,

griffier: I. Illéssy, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 20 november 2014,

gelet op de opmerkingen van:

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door M. J. García-Valdecasas Dorrego als gemachtigde,

— de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door M. Fehér en K. Szíjjártó als gemachtigden,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door J. Enegren, R. Vidal Puig en J. Samnadda als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 5 februari 2015,

* Procestaal: Spaans.

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de bepalingen 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 A. Rabal Cañas, enerzijds, en Nexea Gestión Documental SA (hierna: „Nexea") en het Fondo de Garantía Salarial, anderzijds, betreffende het ontslag van Rabal Cañas, dat volgens deze laatste in strijd is met de bepalingen van deze richtlijn.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Richtlijn 98/59 heeft blijkens overweging 1 ervan 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) gecodificeerd.

4 Volgens overweging 2 van richtlijn 98/59 is het dienstig de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden, waarbij rekening moet worden gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaaleconomische ontwikkeling in de Europese Unie.

5 De overwegingen 3 en 4 van deze richtlijn luiden als volgt:

„(3) Overwegende dat niettegenstaande een convergente ontwikkeling er nog verschillen zijn blijven bestaan tussen de in de lidstaten geldende voorschriften wat de modaliteiten en de procedure voor collectief ontslag, alsmede wat de maatregelen die de gevolgen van dit ontslag voor de werknemers kunnen verzachten, betreft;

(4) Overwegende dat deze verschillen rechtstreeks van invloed kunnen zijn op de werking van de interne markt".

6 In overweging 7 van deze richtlijn wordt gewezen op de noodzaak om de onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag te bevorderen.

7 Artikel 1 van de richtlijn, met als opschrift „Definities en toepassingsgebied", bepaalt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen

i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:

— ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;

— ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;

— ten minste 30 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;

ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;

[...]

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

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

[...]"

8 Artikel 2 van richtlijn 98/59 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, onder b), i) tot en met v), genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens.

[...]"

9 Artikel 3, lid 1, van de richtlijn bepaalt:

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

[...]

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."

10 Artikel 4, leden 1 en 2, van de richtlijn luidt als volgt:

„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.

2. De in lid 1 bedoelde termijn wordt door de bevoegde overheidsinstantie gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien."

11 Artikel 5 van de richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn doet 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."

Spaans recht

12 Volgens artikel 49, lid 1, onder c), van de Ley del Estatuto de los Trabajadores (wet betreffende het werknemersstatuut), in de versie die van toepassing was ten tijde van de feiten van het hoofdgeding (hierna: „werknemersstatuut"), eindigt de arbeidsovereenkomst door het verstrijken van de overeengekomen termijn of de voltooiing van het overeengekomen werk of de overeengekomen dienst.

13 Artikel 51 van het werknemersstatuut bepaalt:

„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 deze beëindiging binnen een periode van 90 dagen ten minste:

a) 10 werknemers treft in ondernemingen met minder dan 100 werknemers;

b) 10 % van het aantal werknemers van een onderneming treft in ondernemingen met tussen 100 en 300 werknemers;

c) 30 werknemers treft in ondernemingen met 300 of meer werknemers.

Van economische redenen is sprake indien de resultaten van de onderneming blijk geven van een slechte financiële situatie, zoals bij huidige of verwachte verliezen of een aanhoudende daling van haar normale inkomstenniveau of verkoopcijfers. In elk geval wordt de daling geacht aan te houden, wanneer gedurende drie opeenvolgende kwartalen het niveau van de normale inkomsten of verkoopcijfers van het kwartaal lager is dan dat van hetzelfde kwartaal van het vorige jaar.

De redenen zijn van technische aard wanneer er met name wijzigingen worden doorgevoerd op het gebied van de productiemiddelen, en van organisatorische aard wanneer er met name wijzigingen worden doorgevoerd op het gebied van de werksystemen en de werkmethodes van het personeel of in de wijze waarop de productie wordt georganiseerd. De redenen houden verband met de productie wanneer er met name wijzigingen zijn in de vraag naar de goederen of de diensten die de onderneming op de markt wil brengen.

Onder collectief ontslag wordt eveneens de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten verstaan die het voltallige personeel van de onderneming treft, voor zover het aantal getroffen werknemers meer dan vijf bedraagt, wanneer dit ontslag het gevolg is van de volledige beëindiging van de activiteiten van de onderneming, gebaseerd op dezelfde redenen als hierboven vermeld.

Voor de berekening van het aantal beëindigingen van arbeidsovereenkomsten als bedoeld in de eerste alinea van dit lid worden mede in aanmerking genomen alle andere beëindigingen die in de referentieperiode op initiatief van de werkgever hebben plaatsgevonden om andere redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer en verschillen van die genoemd in artikel 49, lid 1, onder c), van deze wet, mits ten minste 5 werknemers worden getroffen.

Wanneer de onderneming in opeenvolgende perioden van 90 dagen, met het doel de voorschriften van dit artikel te omzeilen, met een beroep op artikel 52, onder c), van dit statuut een beneden de vermelde drempels liggend aantal overeenkomsten beëindigt zonder dat dit door nieuwe redenen wordt gerechtvaardigd, worden die nieuwe beëindigingen geacht in strijd te zijn met het doel en de strekking van de wet en worden zij nietig verklaard.

2. Vóór het collectief ontslag moet overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers hebben plaatsgevonden gedurende maximum 30 kalenderdagen of 15 dagen voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers. 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, zoals maatregelen tot herplaatsing, scholing of omscholing van de ontslagen werknemers om hun inzetbaarheid te verhogen.

De onderneming stelt de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers schriftelijk in kennis van de aanvang van het overleg en zendt hiervan een afschrift aan de bevoegde arbeidsinstantie. Deze kennisgeving bevat de volgende punten:

a) de redenen van het collectief ontslag, conform het bepaalde in lid 1;

De betrokken kennisgeving omvat een toelichting van de redenen van het collectief ontslag en van de overige aspecten die in de vorige alinea zijn genoemd. [...]

[...]

Zodra de raadplegingsperiode is verstreken, deelt de onderneming de bevoegde arbeidsinstantie het resultaat mee. Indien een akkoord is bereikt, zendt zij hiervan een volledig afschrift. In het tegenovergestelde geval legt zij haar definitieve besluit om over te gaan tot collectief ontslag, samen met de ontslagvoorwaarden, over aan de vertegenwoordigers van de werknemers en de bevoegde arbeidsinstantie.

[...]"

Feiten van het hoofdgeding en prejudiciële vragen

14 Rabal Cañas werkte sinds 14 januari 2008 als gekwalificeerde kracht bij Nexea, een onderneming die deel uitmaakte van de commerciële groep Correos, waarvan het maatschappelijk kapitaal volledig in handen was van de Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI), een overheidsonderneming die ressorteert onder het Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (ministerie van Financiën en Openbaar Bestuur) en tot doel heeft de haar door de regering verleende deelnemingen in ondernemingen te beheren en rendabel te maken.

15 In juli 2012 had Nexea twee plaatselijke eenheden: één in Madrid en één in Barcelona (Spanje), die respectievelijk 164 en 20 personen in dienst hadden. Op 20 juli 2012 heeft deze onderneming 14 werknemers in de plaatselijke eenheid te Madrid ontslagen. Zij beriep zich daarbij op een daling van de omzet gedurende drie opeenvolgende kwartalen, alsook op de verliezen in 2011 en de verwachte verliezen voor 2012. De rechterlijke beroepen tegen deze ontslagen zijn afgewezen.

16 In augustus 2012 zijn twee arbeidsovereenkomsten beëindigd in de plaatselijke eenheid te Barcelona en in september 2012 is er één beëindigd in de plaatselijke eenheid te Madrid.

17 In oktober en november 2012 zijn vijf andere arbeidsovereenkomsten beëindigd, drie in de plaatselijke eenheid te Madrid en twee andere in die van Barcelona. Het ging om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die waren gesloten om het hoofd te bieden aan een verhoging van de productie en die ten einde liepen.

18 Op 20 december 2012 werd Rabal Cañas en 12 andere werknemers in de plaatselijke eenheid te Barcelona meegedeeld dat zij werden ontslagen om economische, organisatorische en met de productie verband houdende redenen die Nexea ertoe noodzaakten deze plaatselijke eenheid te sluiten en de rest van het betrokken personeel over te plaatsen naar Madrid. De aangevoerde redenen waren in wezen dezelfde als die welke waren aangevoerd bij de ontslagen in juli 2012.

19 Rabal Cañas heeft zijn ontslag voor de verwijzende rechter aangevochten. Hij betoogt dat dit ontslag nietig is omdat Nexea op frauduleuze wijze de toepassing van de procedure voor collectief ontslag, die volgens richtlijn 98/59 verplicht is, heeft omzeild.

20 Verzoeker in het hoofdgeding is van mening dat Nexea deze procedure had moeten volgen, aangezien de sluiting van de plaatselijke eenheid in Barcelona, die in december 2012 had geleid tot de beëindiging van 16 arbeidsbetrekkingen, als een collectief ontslag kon worden beschouwd, daar deze sluiting en het ontslag van al het personeel gelijkstond aan de sluiting van de onderneming of de beëindiging van de commerciële activiteit ervan.

21 Voorts betoogt hij dat de in de nationale wettelijke regeling ter uitvoering van richtlijn 98/59 vastgestelde drempel vanaf welke de procedure voor collectief ontslag moet worden gevolgd, was bereikt, aangezien alle beëindigingen van arbeidsovereenkomsten in aanmerking moeten worden genomen, met inbegrip van die van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

22 De verwijzende rechter vraagt zich ten eerste af of het in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 omschreven begrip „collectief ontslag" aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling zoals die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die de draagwijdte van dit begrip beperkt tot beëindigingen wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, gelet op het feit dat dit begrip alle ontslagen omvat die door een werkgever worden gegeven om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer.

23 Ten tweede stelt hij zich de vraag of artikel 1 van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat bij de berekening van het aantal ontslagen dat nodig is om te kunnen spreken van „collectief ontslag", rekening moet worden gehouden met de beëindigingen van arbeidsbetrekkingen die voortvloeien uit het verstrijken van individuele arbeidsovereenkomsten.

24 Ten derde vraagt de verwijzende rechter zich af of artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59, dat collectieve ontslagen in het kader van arbeidsovereenkomsten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk van de werkingssfeer van deze richtlijn uitsluit, aldus moet worden uitgelegd dat deze uitzondering uitsluitend door het strikt kwantitatieve criterium van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn wordt bepaald dan wel of zij vereist dat de grond van het collectief ontslag in verband staat met hetzelfde collectieve kader van arbeidsovereenkomsten voor dezelfde duur of hetzelfde werk.

25 Ter verduidelijking van deze drie vragen merkt de verwijzende rechter op dat de 5 beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die in oktober en november 2012 hebben plaatsgevonden wegens het verstrijken ervan, naargelang van de antwoorden op deze vragen, zouden kunnen worden toegevoegd aan de 13 ontslagen in december 2012, waaronder dat van Rabal Cañas. Dit zou betekenen dat binnen een periode van 90 dagen in totaal 18 arbeidsovereenkomsten zijn beëindigd, wat meer is dan 10 % van het personeelsbestand, zodat sprake zou zijn van een „collectief ontslag".

26 Ten vierde verzoekt de verwijzende rechter om toelichting bij het begrip „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59. Indien de drempel van 10 werknemers was toegepast op de plaatselijke eenheid te Barcelona, had het ontslag van verzoeker in het hoofdgeding en van de 12 andere betrokken werknemers op dezelfde dag de facto moeten worden gekwalificeerd als „collectief ontslag".

27 De verwijzende rechter voegt hieraan toe dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van alle werknemers van de onderneming volgens de nationale wettelijke regeling die aan de orde is in het hoofdgeding, eveneens als „collectief ontslag" wordt gekwalificeerd, voor zover het aantal getroffen werknemers meer dan 5 bedraagt, wanneer deze beëindiging het gevolg is van de volledige beëindiging van de activiteiten van deze onderneming. Volgens deze rechter worden ontslagen die voortvloeien uit de sluiting van een plaatselijke eenheid van een onderneming daarentegen anders behandeld door deze nationale wettelijke regeling.

28 Bijgevolg wenst de verwijzende rechter te vernemen of de artikelen 1, lid 1, en 5 van richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat zij in de weg staan aan een nationale wettelijke regeling volgens welke de vastgestelde numerieke drempel uitsluitend betrekking heeft op de onderneming als geheel, waardoor situaties worden uitgesloten waarin deze drempel zou zijn overschreden indien de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid was gekozen.

29 In deze omstandigheden heeft de Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Moet het begrip ‚collectief ontslag' in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59, dat van toepassing is op elk ‚ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer', afhankelijk van de bepaalde numerieke drempel, aldus

worden uitgelegd – in aanmerking genomen de gemeenschapsrechtelijke draagwijdte van dat begrip – dat het verbiedt of zich ertegen verzet dat de nationale omzettingsbepaling de draagwijdte van dit begrip beperkt tot slechts een bepaald type beëindiging van de arbeidsovereenkomst, namelijk die wegens ‚economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen', zoals geformuleerd in artikel 51, lid 1, van het werknemersstatuut?

2) Moeten bij de berekening van het aantal ontslagen dat in aanmerking dient te worden genomen voor de beoordeling of er sprake is van ‚collectief ontslag' in de zin van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 – hetzij als ‚ontslag door een werkgever' [artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a)], hetzij als ‚beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft' (artikel 1, lid 1, tweede alinea) – de individuele beëindigingen worden meegeteld die plaatsvinden wegens het verstrijken van een tijdelijke overeenkomst (voor een overeengekomen tijd, werk of dienst) zoals bedoeld in artikel 49, lid 1, onder c), van het werknemersstatuut?

3) Wordt het begrip ‚collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk' – gezien het feit dat richtlijn 98/59 volgens artikel 1, lid 2, onder a), ervan niet op dat type overeenkomsten van toepassing is – uitsluitend door het strikt kwantitatieve criterium van artikel [1, lid 1, eerste alinea, onder a)], bepaald of is bovendien vereist dat de grond van het collectief ontslag in verband staat met hetzelfde collectieve kader van arbeidsovereenkomsten voor dezelfde duur of dienst of hetzelfde werk?

4) Laat het begrip ‚plaatselijke eenheden', als ‚gemeenschapsrechtelijk begrip' dat essentieel is voor de definitie van hetgeen in de context van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 als ‚collectief ontslag' moet worden aangemerkt, en gegeven het feit dat artikel 5 bepaalt dat de richtlijn een minimumnorm is, een uitlegging toe volgens welke het geoorloofd is dat de nationale uitvoeringsregeling van de lidstaat – in Spanje artikel 51, lid 1, van het werknemersstatuut – het kader voor de berekening van die numerieke drempel uitsluitend op de ‚onderneming' als geheel betrekt en daardoor die situaties uitsluit waarin, indien de ‚plaatselijke eenheid' als referentie-eenheid zou zijn genomen, de in die bepaling vastgestelde drempel zou zijn overschreden?"

Procedure bij het Hof

30 De verwijzende rechter heeft in zijn beschikking het Hof verzocht om overeenkomstig artikel 105, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof de zaak volgens de versnelde procedure te behandelen. Dit verzoek is afgewezen bij beschikking van de president van het Hof Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Bij brief van 10 februari 2015 heeft de verwijzende rechter het Hof zijn opmerkingen over de conclusie van de advocaat-generaal van 5 februari 2015 doen toekomen. Aangezien hij van oordeel is dat de advocaat-generaal heeft verzuimd om een antwoord op de vierde vraag voor te stellen, heeft hij het Hof verzocht de advocaat-generaal uit te nodigen zijn conclusie aan te vullen of, subsidiair, zijn opmerkingen te aanvaarden als verduidelijkingen in de zin van artikel 101 van het Reglement voor de procesvoering.

32 Dienaangaande moet worden vastgesteld dat het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie en het Reglement voor de procesvoering niet voorzien in de mogelijkheid voor de partijen of voor de verwijzende rechter om opmerkingen in te dienen in antwoord op de conclusie van de advocaat-generaal. Bovendien kan volgens artikel 101 van het Reglement voor de procesvoering enkel het Hof de verwijzende rechter om verduidelijkingen verzoeken.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Vierde vraag

33 Het Hof is van oordeel dat de vierde vraag eerst dient te worden onderzocht.

34 Volgens de Spaanse regering is deze vierde vraag niet-ontvankelijk, aangezien richtlijn 98/59 in casu niet van toepassing is.

35 Zij betoogt dat op basis van de in deze richtlijn vastgestelde criteria niet kan worden vastgesteld dat in het hoofdgeding sprake is van een collectief ontslag. Zij herinnert eraan dat de werkingssfeer van richtlijn 98/59 wordt omschreven in artikel 1 ervan. In lid 1, eerste alinea, onder a), i), van dit artikel wordt enkel verwezen naar plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20 personen, en in lid 1, eerste alinea, onder a), ii), ervan wordt verwezen naar ontslagen die ten minste 20 personen treffen. Aangezien in de plaatselijke eenheid in Barcelona geen van deze drempels wordt bereikt, gaat het volgens de Spaanse regering om een hypothetische vraag.

36 Op de vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter stelt binnen het onder zijn verantwoordelijkheid geschetste feitelijke en wettelijke kader, waarvan het Hof de juistheid niet kan onderzoeken, rust echter een vermoeden van relevantie. Het Hof kan slechts weigeren uitspraak te doen op een verzoek van een nationale rechter om een prejudiciële beslissing wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen (zie met name arrest Fish Legal en Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

37 De Spaanse regering heeft naar eigen zeggen gebruikgemaakt van de bij artikel 5 van richtlijn 98/59 geboden mogelijkheid door wettelijke bepalingen in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers. Zij heeft met name niet de plaatselijke eenheid, maar de onderneming als referentie-eenheid aangewezen. Het feit dat de toepassingsdrempels op het niveau van de onderneming worden berekend kan een belemmering zijn voor de toepassing van de in deze richtlijn vastgestelde informatie- en raadplegingsprocedure op de ontslagen die in het hoofdgeding aan de orde is. De verwijzende rechter vraag zich dan ook af of de betrokken nationale wettelijke regeling in overeenstemming is met de richtlijn.

38 In deze omstandigheden kan de gestelde vraag niet als hypothetisch worden beschouwd.

39 Bijgevolg moet de vierde vraag ontvankelijk worden geacht.

40 Met deze vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die bij de omschrijving van het begrip „collectief ontslag” enkel de onderneming en niet de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid gebruikt.

41 Ter beantwoording van deze vraag moet om te beginnen het begrip „plaatselijke eenheid” worden toegelicht.

42 Dienaangaande moet om te beginnen worden vastgesteld dat het begrip „plaatselijke eenheid”, dat niet wordt omschreven in richtlijn 98/59, volgens de rechtspraak van het Hof een Unierechtelijk begrip vormt en niet aan de hand van de wettelijke regelingen van de lidstaten kan worden gedefinieerd (zie

in die zin arrest Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punt 25). Het moet dan ook binnen de rechtsorde van de Unie autonoom en eenvormig worden uitgelegd (zie in die zin arrest Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punt 23).

43 Het Hof heeft het begrip „plaatselijke eenheid" of „plaatselijke eenheden" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 reeds uitgelegd.

44 In punt 31 van het arrest Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) heeft het Hof onder verwijzing naar punt 15 van het arrest Botzen e.a. (186/83, EU:C:1985:58) opgemerkt dat een arbeidsverhouding in hoofdzaak wordt gekenmerkt door de band tussen de werknemer en het deel van de onderneming waar hij voor de uitoefening van zijn taak is aangesteld. Het heeft dan ook in punt 32 van het arrest Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) vastgesteld dat het begrip „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het, naargelang van de omstandigheden, gaat om de eenheid waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld. Of deze eenheid een directie heeft die zelfstandig collectief ontslag kan geven, is voor de definitie van het begrip „plaatselijke eenheid" niet van wezenlijk belang.

45 In het arrest Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) heeft het Hof aanvullende toelichtingen verstrekt bij het begrip „plaatselijke eenheid". In punt 27 van dat arrest heeft het met name geoordeeld dat voor de toepassing van richtlijn 98/59 een „plaatselijke eenheid" in het kader van een onderneming onder meer kan bestaan in een afzonderlijke eenheid met een zekere duurzaamheid en stabiliteit die wordt ingezet voor de uitvoering van een of meer welomschreven taken en die beschikt over een groep werknemers alsmede over technische middelen en een zekere organisatiestructuur om die taken te kunnen verrichten.

46 Door het gebruik van de uitdrukkingen „afzonderlijke eenheid" en „in het kader van een onderneming" heeft het Hof duidelijk gemaakt dat de begrippen „onderneming" en „plaatselijke eenheid" onderscheiden begrippen vormen en dat een plaatselijke eenheid normalerwijs een deel van een onderneming vormt. Dat sluit echter niet uit dat de plaatselijke eenheid en de onderneming samenvallen indien de onderneming niet uit diverse onderscheiden eenheden bestaat.

47 In punt 28 van het arrest Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) heeft het Hof geoordeeld dat richtlijn 98/59 betrekking heeft op de sociaaleconomische gevolgen die een collectief ontslag in een bepaalde plaatselijke context en maatschappelijke omgeving teweeg kan brengen, zodat de betrokken eenheid niet noodzakelijkerwijs op enigerlei manier juridisch autonoom hoeft te zijn en evenmin economisch, financieel, administratief of technologisch zelfstandig hoeft te zijn om als een „plaatselijke eenheid" te kunnen worden aangemerkt.

48 Voorts heeft het Hof in de arresten Lyttle e.a. (C-182/13, EU:C:2015:317, punt 35) en USDAW en Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, punt 54) vastgesteld dat de uitdrukking „plaatselijke eenheid" of „plaatselijke eenheden" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), van richtlijn 98/59 dezelfde betekenis heeft als de uitdrukking „plaatselijke eenheid" of „plaatselijke eenheden" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van deze richtlijn.

49 Wanneer een „onderneming" verschillende eenheden omvat die voldoen aan de criteria die zijn vermeld in de punten 44, 45 en 47 van het onderhavige arrest, vormt dus de eenheid waar de betrokken werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld de „plaatselijke eenheid" in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 en moet het aantal ontslagen binnen deze eenheid in aanmerking worden genomen, los van die binnen de andere plaatselijke eenheden van dezelfde onderneming (zie in die zin arresten Lyttle e.a., C-182/13, EU:C:2015:317, punt 33, en USDAW en Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, punt 52).

50 In casu blijkt uit de opmerkingen van de Spaanse regering, die door de verwijzende rechter dienen te worden geverifieerd, dat Nexea op het ogenblik van het ontslag dat in het hoofdgeding aan de orde is, een commerciële activiteit, namelijk hybridepostverzending, uitoefende in twee plaatselijke eenheden in Madrid en Barcelona. Deze twee plaatselijke eenheden hadden één enkele productieverantwoordelijke en een gezamenlijke boekhouding, hun budget werd gezamenlijk beheerd en zij verrichtten in wezen dezelfde taken, namelijk het afdrukken, verwerken en verzendklaar maken van de post, maar daarnaast beschikte de plaatselijke eenheid in Barcelona over een chef die ter beschikking was gesteld door de plaatselijke eenheid in Madrid en die belast was met de coördinatie van het werk ter plaatse. De plaatselijke eenheid in Barcelona was geopend om de postverwerkingscapaciteit van Nexea te vergroten en met name om opdrachten van lokale klanten van de onderneming te verwerken.

51 De plaatselijke eenheid in Barcelona kan dus voldoen aan de criteria die zijn vastgesteld door de in de punten 44, 45 en 47 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak om te kunnen spreken van een „plaatselijke eenheid" in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59.

52 De vervanging van het begrip „plaatselijke eenheid" door het begrip „onderneming" kan slechts gunstig worden geacht voor de werknemers indien dit element aanvullend is en niet impliceert dat de bescherming die aan de werknemers wordt verleend indien, uitgaande van het begrip plaatselijke eenheid, het door artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 vereiste aantal ontslagen om te kunnen spreken van een „collectief ontslag" wordt bereikt, wordt opgegeven of verminderd.

53 Meer bepaald kan een nationale wettelijke regeling dus slechts worden geacht in overeenstemming te zijn met artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), van richtlijn 98/59 indien zij minstens in het geval dat 10 werknemers worden ontslagen in plaatselijke eenheden die gewoonlijk meer dan 20 en minder dan 100 werknemers tewerkstellen, voorziet in de toepassing van de uit de artikelen 2 tot en met 4 van deze richtlijn voortvloeiende informatie- en raadplegingsverplichting. Deze verplichting staat los van aanvullende vereisten die door het nationale recht worden opgelegd aan ondernemingen die gewoonlijk minder dan 100 werknemers in dienst hebben.

54 Een nationale wettelijke regeling die enkel de onderneming en niet de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid gebruikt, is dus in strijd met artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 wanneer de toepassing van dit criterium een belemmering kan vormen voor de toepassing van de in de artikelen 2 tot en met 4 van deze richtlijn vastgestelde informatie- en raadplegingsprocedure, ook al zouden de betrokken ontslagen moeten worden aangemerkt als een „collectief ontslag" zoals omschreven in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn indien de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid werd gebruikt.

55 In casu blijkt uit de stukken waarover het Hof beschikt, dat de ontslagen die in het hoofdgeding aan de orde zijn niet de toepassingsdrempel van artikel 51, lid 1, eerste alinea, onder b), van het werknemersstatuut bereikten, die wordt berekend op het niveau van de onderneming, die de twee plaatselijke eenheden van Nexea in Madrid en Barcelona omvat. Aangezien laatstgenoemde plaatselijke eenheid in de betrokken periode niet meer dan 20 werknemers in dienst had, is noch de drempel van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), eerste streepje, van richtlijn 98/59, noch enige andere drempel van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn bereikt.

56 In omstandigheden als die van het hoofdgeding vereist richtlijn 98/59 niet dat artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ervan wordt toegepast op een situatie waarin niet is voldaan aan alle voorwaarden om te kunnen stellen dat een in deze bepaling vastgestelde toepassingsdrempel is bereikt.

57 Uit bovenstaande overwegingen volgt dat artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die enkel de onderneming en niet de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid gebruikt, wanneer de toepassing van dit criterium een belemmering vormt voor de toepassing van de in de artikelen 2 tot en met 4 van deze

richtlijn vastgestelde informatie- en raadplegingsprocedure, ook al zouden de betrokken ontslagen moeten worden aangemerkt als een „collectief ontslag" zoals omschreven in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn indien de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid werd gebruikt.

Eerste vraag

58 Aangezien uit het onderzoek van de vierde vraag is gebleken dat richtlijn 98/59 in casu niet van toepassing is, hoeft de eerste vraag niet te worden beantwoord.

Tweede vraag

59 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat bij de vaststelling of sprake is van een collectief ontslag in de zin van deze bepaling, ook de individuele beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk moeten worden meegeteld, indien deze arbeidsovereenkomsten worden beëindigd op het ogenblik dat zij verstrijken of dat het betrokken werk is uitgevoerd.

60 De verwijzende rechter verwijst naar artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59, dat bepaalt dat deze richtlijn niet van toepassing is op collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten, gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van die tijd of vóór de voltooiing van het werk. Hij suggereert dat uit het gebruik van de uitdrukking „collectief ontslag" in deze bepaling a contrario kan worden afgeleid dat de wetgever van de Unie de mogelijkheid open heeft gelaten om individuele beëindigingen van overeenkomsten te laten vallen onder het begrip „collectief ontslag" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn.

61 De uitsluiting waarin artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 voorziet, heeft weliswaar uitsluitend betrekking op collectieve ontslagen, namelijk ontslagen waarbij het aantal getroffenen een bepaalde drempel bereikt, maar hieruit kan niet a contrario worden afgeleid dat individuele beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die voor een bepaalde tijd of een bepaald werk zijn gesloten, niet eveneens van de werkingssfeer van deze richtlijn zijn uitgesloten.

62 Dat individuele beëindigingen van overeenkomsten die voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk zijn gesloten, van de werkingssfeer van richtlijn 98/59 zijn uitgesloten, blijkt duidelijk uit de bewoordingen en de opzet van deze richtlijn.

63 Dergelijke overeenkomsten eindigen immers niet op initiatief van de werkgever, maar op grond van de bepalingen die zij bevatten of van de toepasselijke wet, dit op het ogenblik waarop zij verstrijken of waarop het werk waarvoor zij zijn gesloten, is verricht. Het zou dus zinloos zijn om de procedures van de artikelen 2 tot en met 4 van richtlijn 98/59 te volgen. Meer bepaald zou het doel de ontslagen te voorkomen of het aantal ontslagen te verminderen en te zoeken naar mogelijkheden om de gevolgen ervan te verzachten geenszins kunnen worden bereikt voor de ontslagen die uit deze beëindigingen van overeenkomsten voortvloeien.

64 Voorts zou de in punt 60, tweede volzin, van het onderhavige arrest uiteengezette uitlegging leiden tot het paradoxale resultaat dat collectieve ontslagen die voortvloeien uit beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk zijn gesloten en die plaatsvinden naar aanleiding van het verstrijken van de overeenkomst of de vervulling van het werk, van de werkingssfeer van richtlijn 98/59 zouden zijn uitgesloten, terwijl dergelijke beëindigingen, afzonderlijk beschouwd, daar niet van uitgesloten zouden zijn.

65 De verwijzende rechter zet echter uiteen dat het nuttig zou zijn om individuele beëindigingen van overeenkomsten die voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk zijn gesloten, in de werkingssfeer van deze richtlijn op te nemen, namelijk om te controleren of deze beëindigingen gerechtvaardigd zijn.

66 Dienaangaande moet met de Europese Commissie worden opgemerkt dat richtlijn 98/59 niet een dergelijke controle tot doel heeft, maar dat daarvoor specifieke teksten bestaan, zoals met name richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PB L 80, blz. 29) en richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43).

67 Gelet op bovenstaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat bij de vaststelling of sprake is van een „collectief ontslag" in de zin van deze bepaling de individuele beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk niet mogen worden meegeteld indien deze arbeidsovereenkomsten worden beëindigd op het ogenblik dat zij verstrijken of dat het betrokken werk is uitgevoerd.

Derde vraag

68 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 aldus dient te worden uitgelegd dat de grond van het collectief ontslag in verband moet staan met hetzelfde collectieve kader van arbeidsovereenkomsten voor dezelfde duur of hetzelfde werk om te kunnen vaststellen dat sprake is van een collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

69 Vastgesteld moet worden dat het begrip „collectief ontslag", zoals blijkt uit de inleidende woorden van artikel 1 van richtlijn 98/59, wordt omschreven voor de toepassing van deze richtlijn in haar geheel, ook voor de toepassing van artikel 1, lid 2, onder a), ervan. De gevraagde uitlegging van deze laatste bepaling zou dus ook de werkingssfeer van richtlijn 98/59 kunnen beperken.

70 In artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 heeft de wetgever slechts één kwalitatief criterium gebruikt, namelijk dat de reden van het ontslag „geen betrekking [mag] hebben op de persoon van de werknemer". Er worden geen andere vereisten gesteld in verband met de totstandkoming of de beëindiging van de arbeidsbetrekking. Dergelijke vereisten beperken de werkingssfeer van deze richtlijn en kunnen aldus afbreuk doen aan het doel van deze richtlijn, die blijkens overweging 2 ervan ertoe strekt de werknemers te beschermen in geval van collectief ontslag.

71 Vereisten zoals die welke worden vermeld in de derde vraag kunnen dus niet gerechtvaardigd worden geacht voor de toepassing van artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59.

72 Uit bovenstaande overwegingen volgt dat op de derde vraag dient te worden geantwoord dat artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de grond van het collectief ontslag niet in verband hoeft te staan met hetzelfde collectieve kader van arbeidsovereenkomsten voor dezelfde duur of hetzelfde werk om te kunnen vaststellen dat sprake is van een collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk.

Kosten

73 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende 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 (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

1) **Artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), 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 in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die enkel de onderneming en niet de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid gebruikt, wanneer de toepassing van dit criterium een belemmering vormt voor de toepassing van de in de artikelen 2 tot en met 4 van deze richtlijn vastgestelde informatie- en raadplegingsprocedure, ook al zouden de betrokken ontslagen moeten worden aangemerkt als een „collectief ontslag" zoals omschreven in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn indien de plaatselijke eenheid als referentie-eenheid werd gebruikt.**

2) **Artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 moet aldus worden uitgelegd dat bij de vaststelling of sprake is van een „collectief ontslag" in de zin van deze bepaling de individuele beëindigingen van arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk niet mogen worden meegeteld indien deze arbeidsovereenkomsten worden beëindigd op het ogenblik dat zij verstrijken of dat het betrokken werk is uitgevoerd.**

3) **Artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 moet aldus worden uitgelegd dat de grond van het collectief ontslag niet in verband hoeft te staan met hetzelfde collectieve kader van arbeidsovereenkomsten voor dezelfde duur of hetzelfde werk om te kunnen vaststellen dat sprake is van een collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk.**

ondertekeningen