CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL
N. WAHL
van 5 februari 2015 [1]

Zaak C-182/13

Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
tegen
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
[verzoek van de Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Verenigd Koninkrijk) om een prejudiciële beslissing]
Zaak C-392/13
Andrés Rabal Cañas
tegen
Nexea Gestión Documental SA
Fondo de Garantía Salarial
[verzoek van de Juzgado de lo Social Nº 33 de Barcelona (Spanje) om een prejudiciële beslissing]
Zaak C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
tegen
WW Realisation 1 Ltd, in vereffening
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

[verzoek van de Court of Appeal (England and Wales) (Verenigd Koninkrijk) om een prejudiciële beslissing]

„Richtlijn 98/59/EG — Artikel 1 — Collectief ontslag — Begrip ‚plaatselijke eenheid' — Berekening van het aantal ontslagen"

1. Hoewel de onderhavige drie zaken niet formeel zijn gevoegd, stellen zij in wezen hetzelfde vraagstuk aan de orde, zodat ik ze in deze conclusie gezamenlijk zal bespreken. Het vraagstuk dat in al deze zaken rijst is: wat is precies de betekenis van „plaatselijke eenheid" in de zin van artikel 1, lid 1, onder a) [2], van richtlijn 98/59/EG wanneer het erom gaat te bepalen of er sprake is van collectief ontslag? [3]

1 — Oorspronkelijke taal: Engels.

2 — Een complicerende factor is dat zowel punt i) als punt ii) van die bepaling dit begrip noemen. Ik zal in deze conclusie derhalve spreken van „het omstreden begrip" maar waar nodig aangeven of mijn opmerkingen betrekking hebben op één van beide punten in het bijzonder.

3 — Richtlijn 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. Het Hof heeft het omstreden begrip reeds uitgelegd in de specifieke context van punt i) van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59. Het omschreef dat begrip toen als „de eenheid waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld”. [4] In de tot dusver behandelde zaken was deze uitlegging in het voordeel van de betrokken werknemers. In de onderhavige zaken zou deze uitlegging zo te zien evenwel ongunstig uitwerken voor de betrokken werknemers. Tegen deze achtergrond is het thans de vraag of die rechtspraak ook dient te gelden wanneer het gaat om punt ii) van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59.

3. Mijns inziens is het essentieel dat het Hof een samenhangende uitlegging van het omstreden begrip hanteert, in het belang van de eenvormige toepassing van het Unierecht.

I – Juridisch kader

A – *Richtlijn 98/59*

4. Richtlijn 98/59 heeft de bepalingen van richtlijn 75/129/EEG [5] en richtlijn 92/56/EEG [6], die deze had gewijzigd, geconsolideerd onder gelijktijdige intrekking van deze eerdere richtlijnen.

5. Artikel 1 van richtlijn 98/59, dat staat in afdeling I met het 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.

4 — Zie arresten Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punt 32, en Athinaïki Chartopoïïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punt 25.

5 — Richtlijn van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 48, blz. 29).

6 — Richtlijn van de Raad van 24 juni 1992 tot wijziging van richtlijn 75/129/EEG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 245, blz. 3).

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;

[...]"

B – *Nationale wetgeving*

1. De wetgeving van het Verenigd Koninkrijk

6. Hoofdstuk II van deel IV van de Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (geconsolideerde wet van 1992 op de vakbonden en de arbeidsverhoudingen; hierna: „TULRCA") geeft wat betreft Engeland, Wales en Schotland uitvoering aan de verplichtingen van het Verenigd Koninkrijk krachtens richtlijn 98/59.

7. Section 188, lid 1, TULRCA bepaalt dat wanneer een werkgever voornemens is in een plaatselijke eenheid 20 of meer boventallige werknemers te ontslaan binnen een periode van 90 dagen of minder, hij alle bevoegde vertegenwoordigers van de werknemers die kunnen worden getroffen door de voorgenomen ontslagen of door de met deze ontslagen verband houdende maatregelen, moet raadplegen over de ontslagen.

8. Wanneer een werkgever een van de voorwaarden van section 188 TULRCA niet in acht heeft genomen, kan een Employment Tribunal (arbeidsrechter) krachtens section 189, lid 2, daarvan een bevel tot betaling van een beschermingsvergoeding geven. Hierbij wordt de werkgever overeenkomstig section 189, lid 3, bevolen een vergoeding te betalen voor de duur van de beschermde periode omschreven in section 189, lid 4.

9. In Noord-Ierland is uitvoering gegeven aan richtlijn 98/59 bij deel XIII van de Employment Rights (Northern Ireland) Order (verordening betreffende de rechten van werknemers; hierna: „ERO"). Artikel 216 ERO stemt inhoudelijk grotendeels overeen met section 188, lid 1, TULRCA.

2. De Spaanse wetgeving

10. Richtlijn 98/59 is omgezet in Spaans recht bij de Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] (wet betreffende het werknemersstatuut; hierna: „werknemersstatuut"). Artikel 51, lid 1, daarvan („Collectieve ontslagen") bepaalt:

„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;

7 — BOE nr. 75, 29 maart 1995, blz. 9654, zoals gewijzigd.

c) dertig werknemers treft in ondernemingen met driehonderd of meer werknemers.

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

[...]

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, onder c), van deze wet[8], mits het ontslag ten minste vijf werknemers treft.

[...]"

II – Feiten, procedures en de prejudiciële vragen

A – *De prejudiciële vragen en de aan de verwijzingen ten grondslag liggende feiten*

1. Zaak C-182/13, Lyttle e.a.

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd (hierna: „Bluebird") is de huidige eigenaar van het bedrijf „Bonmarché". In januari 2012 bezat Bonmarché in het hele Verenigd Koninkrijk en op het Eiland Man 394 kledingwinkels, waar rond de 4 000 werknemers werkten. In Noord-Ierland en op het Eiland Man (samen aangemerkt als één administratieve eenheid) waren er toen 20 Bonmarché-winkels met in totaal 180 werknemers.

12. Wegens het faillissement en de daaropvolgende vereffening van de oude eigenaar van Bonmarché werd het bedrijf op 20 januari 2012 overgedragen aan Bluebird. In het voorjaar van 2012 voerde Bluebird in het gehele Verenigd Koninkrijk en op het Eiland Man een herstructureringsoperatie door, ten gevolge waarvan er in het Verenigd Koninkrijk nu nog slechts 265 winkels zijn en ongeveer 2 900 werknemers, waarvan 8 winkels en 75 werknemers in Noord-Ierland. Het proces dat leidde tot de ontslagen van verzoeksters begon pas in januari 2012 en omvatte geen collectieve raadpleging die aan de vereisten van richtlijn 98/59 zou hebben voldaan. Alle relevante ontslagen gingen in op 12 maart 2012.

13. De vier verzoeksters in zaak C-182/13 maken deel uit van een groep van 19 werknemers van Bonmarché in Noord-Ierland die in het voorjaar van 2012 zijn ontslagen en zich tot de Industrial Tribunals van Noord-Ierland hebben gewend. De vier verzoeksters waren werkzaam in vier verschillende winkels van Bonmarché op verschillende locaties in Noord-Ierland, die elk minder dan 20 werknemers telden.

8 — Artikel 49, lid 1, aanhef en onder c), werknemersstatuut („Beëindiging van de overeenkomst") bepaalt: „De arbeidsovereenkomst eindigt: [...] c) [d]oor afloop van de overeengekomen duur of voltooiing van het werk dat of de dienst die het onderwerp van de overeenkomst was. [...]".

14. Omdat het verwijzende gerecht twijfels had over de juiste uitlegging van richtlijn 98/59, besloot het de procedure aan te houden en de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) Heeft het begrip ‚plaatselijke eenheid' in het kader van artikel 1, lid 1, onder a), ii), van [richtlijn 98/59] dezelfde betekenis als in het kader van artikel 1, lid 1, onder a), i), van die richtlijn?

2) Zo neen, kan dan in artikel 1, lid 1, onder a), ii), het begrip ‚plaatselijke eenheid' betrekking hebben op een organisatorische onderafdeling van een onderneming die uit meer dan één plaatselijke arbeidseenheid bestaat of meer dan één plaatselijke arbeidseenheid omvat?

3) Verwijst de zinsnede ‚ten minste 20' in artikel 1, lid 1, onder a), i), van de richtlijn naar het aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden van de werkgever of naar het aantal ontslagen per plaatselijke eenheid? (Met andere woorden, wordt met het getal ‚20' gedoeld op 20 werknemers in een bepaalde plaatselijke eenheid dan wel op 20 werknemers in het algemeen?)"

2. Zaak C-392/13, Rabal Cañas

15. Nexea Gestión Documental SA (hierna: „Nexea") is een onderneming die onderdeel is van een groep ondernemingen waarvan de aandelen geheel in handen zijn van een overheidsbedrijf dat ressorteert onder het ministerie van Financiën en Openbaar Bestuur.

16. A. Rabal Cañas trad bij Nexea in dienst op 14 januari 2008.

17. Op 20 juli 2012 had Nexea twee plaatselijke eenheden: één in Madrid (administratie en productie-eenheid) met 164 werknemers, en één in Barcelona (operationeel centrum) met 20 werknemers. Op 20 juli 2012 ging Nexea in de plaatselijke eenheid te Madrid over tot beëindiging van veertien individuele arbeidsovereenkomsten. De aangevoerde gronden waren de daling van de omzet gedurende drie opeenvolgende kwartalen vanaf het vierde kwartaal van 2011, met verliezen in dat boekjaar en verwachte verliezen in 2012. Bij verschillende uitspraken van Madrileense arbeidsrechtbanken zijn beroepen tegen die ontslagen afgewezen.

18. In augustus 2012 vonden vervolgens twee beëindigingen plaats in de plaatselijke eenheid te Barcelona. In september 2012 vond er één beëindiging plaats in Madrid en in oktober 2012 nog één in Barcelona. In november 2012 werden drie arbeidsovereenkomsten beëindigd in de plaatselijke eenheid te Madrid, en één in de plaatselijke eenheid te Barcelona. De verwijzende rechter licht toe dat de vijf beëindigingen in oktober en november plaatsvonden wegens het aflopen van tijdelijke overeenkomsten.

19. Op 20 december 2012 werd Rabal Cañas en 12 andere werknemers in de plaatselijke eenheid te Barcelona schriftelijk meegedeeld dat hun arbeidsovereenkomsten vanaf de dag van de kennisgeving voor elk van hen werd beëindigd. De aangevoerde gronden betroffen economische, organisatorische en met de productie verband houdende redenen die vergelijkbaar waren met die welke waren aangevoerd bij de veertien ontslagen van 20 juli 2012 in de plaatselijke eenheid te Madrid. Volgens Nexea noodzaakten deze haar tot sluiting van het operationele centrum te Barcelona. De drie overgebleven werknemers van de plaatselijke eenheid te Barcelona (de bedrijfsleider en twee verkoopmedewerkers) werden ondergebracht bij de plaatselijke eenheid te Madrid.

20. Met een rechtsvordering bij de Juzgado de lo Social Nº 33 de Barcelona tegen Nexea en de Fondo de Garantía Salarial (loongarantiefonds) betwistte Rabal Cañas de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst. Omdat dit gerecht twijfels had over de juiste uitlegging van richtlijn 98/59, besloot het de procedure aan te houden en de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„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 [Unierechtelijke] 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' (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' (onder b) – 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, onder a)], gedefinieerd 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 [Unierechtelijk] 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?"

3. Zaak C-80/14, USDAW en Wilson

21. WW Realisation 1 Limited (in vereffening) en Ethel Austin Limited exploiteerden door het hele land kleinhandelszaken onder de naam „Woolworths" en „Ethel Austin". Zij zijn insolvent geworden en onder bewind geplaatst, waardoor duizenden werknemers in het Verenigd Koninkrijk moesten afvloeien.

22. USDAW is een vakbond met meer dan 430 000 leden in het Verenigd Koninkrijk. Zij vertegenwoordigt verschillende soorten beroepen in uiteenlopende sectoren, zoals winkelbediendes, fabrieks- en magazijnarbeiders, chauffeurs en medewerkers van callcenters. B. Wilson werkte in de winkel van Woolworths te St Ives, Cornwall, en was de USDAW-vertegenwoordiger binnen het nationale werknemersforum van Woolworths.

23. Na het faillissement van Woolworths en Ethel Austin zijn namens duizenden USDAW-leden die in dienst waren bij deze werkgevers en als overtollig waren ontslagen, bij het Liverpool Employment Tribunal (arbeidsrechter) en het London Central Employment Tribunal vorderingen tegen deze ondernemingen ingesteld. Van de werkgevers werden beschermingsvergoedingen gevorderd op de grond dat de werkgevers het personeel niet hadden geraadpleegd over de voorgenomen ontslagen, zoals volgens de relevante bepalingen van de TULRCA vereist zou zijn.

24. De Secretary of State werd in het geding voor het London Central Employment Tribunal in de Woolworths-zaak geroepen omdat hij wegens de insolventie van de werkgever potentieel aansprakelijk is voor de betaling van beschermingsvergoedingen die worden toegekend op grond van de nationale wetgeving ter uitvoering van richtlijn 2008/94/EG.[9] De Court of Appeal licht toe dat wanneer in het hoofdgeding een beschermingsvergoeding ten laste van Ethel Austin of Woolworths wordt toegekend en de werkgever deze niet betaalt, de Secretary of State op schriftelijk verzoek van een werknemer het bedrag waarop deze recht heeft (tot een wettelijk maximum) moet betalen. Indien de Secretary of State het verschuldigde bedrag of een deel ervan niet betaalt, kan de werknemer zich wenden tot het Employment Tribunal, dat het bedrag kan vaststellen dat de Secretary of State moet betalen.

25. Op 2 november 2011 en 18 januari 2012 kenden de genoemde Tribunals beschermingsvergoedingen toe aan de voormalige werknemers van respectievelijk Woolworths en Ethel Austin; ongeveer 4 500 werknemers kregen evenwel geen beschermingsvergoeding omdat zij hadden gewerkt in winkels met minder dan 20 werknemers en elke winkel werd beschouwd als een afzonderlijke plaatselijke eenheid. In beroep oordeelde het Employment Appeal Tribunal (hierna: „EAT") op 30 mei 2013 dat voor een richtlijnconforme uitlegging van section 188, lid 1, TULRCA de woorden „in een plaatselijke eenheid" moesten worden geschrapt. Het EAT oordeelde voorts dat de ontslagen werknemers zich rechtstreeks konden beroepen op de richtlijn en dat de Secretary of State instond voor de betaling van de beschermingsvergoedingen aan alle werknemers.

26. De Secretary of State verkreeg toestemming om bij de Court of Appeal hoger beroep in te stellen tegen de beslissing van het EAT. Omdat het verwijzende gerecht twijfels had over de juiste uitlegging van richtlijn 98/59, besloot het de procedure aan te houden en de volgende prejudiciële vragen te stellen:

„1) a) Verwijst de uitdrukking ‚ten minste 20' in artikel 1, lid 1, onder a), ii) van [richtlijn 98/59] naar het aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden van de werkgever waar in een periode van 90 dagen ontslagen vallen, of naar het aantal ontslagen in elke plaatselijke eenheid afzonderlijk?

b) Wat moet worden begrepen onder ‚plaatselijke eenheid' indien artikel 1, lid 1, onder a), ii) verwijst naar het aantal ontslagen in elke plaatselijke eenheid afzonderlijk? Wordt met ‚plaatselijke eenheid' meer bepaald bedoeld de gehele betrokken kleinhandelsonderneming als één enkele economische eenheid, of dat deel van die onderneming waarbinnen collectief ontslag wordt overwogen, en niet de eenheid waar een werknemer is tewerkgesteld, zoals elke afzonderlijke winkel?

2) Mag een lidstaat, wanneer een werknemer een beschermingsvergoeding vordert van een particuliere werkgever, zich erop beroepen dat de richtlijn geen directe aanspraken tegen de werkgever doet ontstaan in de situatie dat:

i) de particuliere werkgever bij correcte uitvoering van de richtlijn door de lidstaat, de werknemer een beschermingsvergoeding had moeten betalen omdat hij de werknemers niet heeft geraadpleegd overeenkomstig de richtlijn, en

9 — Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (gecodificeerde versie) (PB L 283, blz. 36).

ii) de lidstaat die bij insolventie van een particuliere werkgever ten laste van wie een beschermingsvergoeding is uitgesproken maar die deze niet betaalt, wordt aangesproken op grond van de nationale wetgeving die uitvoering geeft aan [richtlijn 2008/94], zelf moet instaan voor de betaling van die beschermingsvergoeding aan de werknemer, binnen de grenzen die artikel 4 van die richtlijn stelt aan de betalingsverplichting van het waarborgfonds van die lidstaat?"

B – *Procesverloop voor het Hof*

27. Bluebird heeft schriftelijke opmerkingen ingediend in zaak C-182/13, evenals USDAW en Wilson in zaak C-80/14. De regering van het Verenigd Koninkrijk heeft in deze beide zaken eveneens opmerkingen ingediend. De Spaanse regering heeft schriftelijke opmerkingen ingediend in de zaken C-392/13 en C-80/14, terwijl de Hongaarse regering en de Commissie in alle drie de zaken opmerkingen hebben ingediend.

28. Op 20 november 2014 vond een gecombineerde terechtzitting plaats, waar USDAW en Wilson, Bluebird, de Spaanse regering en de regering van het Verenigd Koninkrijk alsmede de Commissie hun standpunt mondeling hebben toegelicht.

III – **Analyse**

A – *Opmerkingen vooraf*

29. Uit deze zaken blijkt dat van het Hof voornamelijk wordt gevraagd te bepalen wat – *vanuit het oogpunt van de werkgever* – de relevante eenheid is voor de berekening of de drempels van artikel 1 van richtlijn 98/59 zijn bereikt. Meer in het bijzonder lijkt de derde vraag in zaak C-182/13 inhoudelijk overeen te stemmen met de eerste vraag, onder a), in zaak C-80/14, die beide zijn toegespitst op de uitdrukking „ten minste 20" in artikel 1, lid 1, onder a), ii), van deze richtlijn. Ook de eerste en de tweede vraag in zaak C-182/13, de vierde vraag in zaak C-392/13 en de eerste vraag, onder b), in zaak C-80/14 draaien alle om de juiste uitlegging van het omstreden begrip.

30. Mijns inziens houden beide punten (de implicaties van de uitdrukking „ten minste 20" en de betekenis van de term „plaatselijke eenheid") evenwel met elkaar verband, zoals ook blijkt uit de formulering van de eerste vraag, onder b), door de Court of Appeal. Zo vormt de vraag over de in artikel 1, lid 1, onder a), ii), van richtlijn 98/59 neergelegde drempels, waaraan de verplichting tot raadpleging is gekoppeld, of het aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden van de werkgevers moet worden opgeteld, mijns inziens enkel een andere inkleding van de vraag welke omvang een „plaatselijke eenheid" moet hebben. Hiervan uitgaande ben ik van mening dat de eerste, de tweede en de derde vraag in zaak C-182/13, de vierde vraag in zaak C-392/13 en de eerste vraag, onder a) en b), in zaak C-80/14 gezamenlijk kunnen worden behandeld, hetgeen ik hieronder zal doen in de punten 36 tot en met 63.

31. Twee zaken (C-392/13 en C-80/14) werpen naast deze hoofdvraag nog enkele andere, secundaire vraagstukken op.

32. In de eerste plaats gaan de meeste vragen die de Spaanse rechter in zaak C-392/13 heeft gesteld eigenlijk over andere aspecten van het begrip „collectief ontslag" in de zin van richtlijn 98/59. Zo hebben de eerste drie vragen betrekking op de uitlegging van dat begrip *vanuit het oogpunt van de werknemer*. Mijns inziens volgen de antwoorden op die vragen duidelijk uit de rechtspraak van het Hof of liggen zij voor de hand.

33. In de tweede plaats betreft de tweede vraag in zaak C-80/14 een andere aangelegenheid, te weten de Unierechtelijke gevolgen van een onjuiste uitvoering van richtlijn 98/59. Hoewel dit niet rechtstreeks uit de formulering van die vraag volgt, is de onderliggende premisse dat, hoe het antwoord ook uitvalt, het Verenigd Koninkrijk het omstreden begrip niet op correcte wijze heeft uitgewerkt en derhalve de richtlijn niet naar behoren in nationaal recht heeft omgezet.

34. Voorts betoogt Bluebird, alvorens op de hoofdvraag in te gaan, dat de vragen in zaak C-182/13 niet-ontvankelijk zijn omdat de betekenis van het begrip „plaatselijke eenheid" duidelijk is. De Spaanse regering stelt verder dat onder de omstandigheden van zaak C-392/13 geen sprake is van collectieve ontslagen in de zin van richtlijn 98/59 omdat de drempels niet worden bereikt. De Spaanse regering stelt zich dan ook op het standpunt dat de vierde vraag in die zaak hypothetisch is.

35. Er zij eens te meer aan herinnerd dat op vragen die een nationale rechter stelt over de uitlegging van het Unierecht, een vermoeden van relevantie rust.[10] De verzoeken om uitlegging van richtlijn 98/59 in beide zaken lijken niet geheel los te staan van de feitelijke omstandigheden van het desbetreffende hoofdgeding, zij lijken evenmin van hypothetische aard te zijn, noch ontbreken in de verwijzingsbeschikkingen de feitelijke of juridische gegevens die het Hof nodig heeft om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen. Met name het betoog van Bluebird is ongegrond, aangezien het de nationale rechterlijke instanties volledig vrij blijft staan om zich tot het Hof te wenden indien zij dit wenselijk achten, zonder dat de omstandigheid dat de bepalingen waarvan om uitlegging wordt gevraagd, reeds door het Hof zijn uitgelegd, het verzoek niet-ontvankelijk maakt.[11] Voorts heb ik de indruk dat, anders dan de Spaanse regering betoogt, de Juzgado de lo Social Nº 33 wenst te vernemen welke uitlegging van het omstreden begrip en de in richtlijn 98/59 omschreven drempels in het kader van het hoofdgeding de juiste is. Bij een andere gelegenheid heeft het Hof in een vergelijkbare situatie de prejudiciële vragen niet niet-ontvankelijk verklaard.[12] Ik zie dan ook geen grond om de onderhavige zaken anders te behandelen.

B – *Het omstreden begrip*

1. Het paradigma: Rockfon[13] en Athinaïki Chartopoïïa[14]

36. Om te beginnen wil ik erop wijzen dat artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 bovenal een definitie geeft van het sleutelbegrip „collectief ontslag". Dat begrip is min of meer onveranderd gebleven sinds het midden van de jaren zeventig, toen de eerste richtlijn inzake collectief ontslag werd vastgesteld.[15]

37. Richtlijn 98/59 splitst de definitie van „collectief ontslag" in twee onderdelen. Het eerste onderdeel betreft de verschillende typen individuele ontslagen[16] die, indien ze op voldoende grote schaal plaatsvinden, aanleiding geven om te spreken van collectief ontslag („richtlijnrelevante ontslagen"). Het tweede onderdeel betreft de drempelgetallen bij overschrijding waarvan binnen een bepaalde periode de verplichting voor de werkgever ontstaat om de werknemers overeenkomstig artikel 2 van richtlijn 98/59 te informeren en te raadplegen, en de in de artikelen 3 en 4 van die richtlijn

10 — Zie onder meer arrest Gruslin, C-88/13, EU:C:2014:2205, punt 28 en aangehaalde rechtspraak.

11 — Zie in die zin arrest Torresi, C-58/13 en C-59/13, EU:C:2014:2088, punt 32 en aangehaalde rechtspraak.

12 — Zie arrest Rodríguez Mayor e.a., C-323/08, EU:C:2009:770, punten 21-28.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Zie artikel 1 van richtlijn 75/129.

16 — Ik moet erop wijzen dat de Engelse taalversie van richtlijn 98/59 de term „redundancy" gebruikt in de uitdrukking voor collectief ontslag („collective redundancies", onder meer in de titel van de richtlijn), maar voor de definitie van „collective redundancies" in artikel 1, lid 1, onder a), het woord „dismissal". De Franse taalversie van deze bepaling gebruikt daarentegen hetzelfde woord („licenciement"). Om twijfel te voorkomen, teken ik aan dat ik in [de originele Engelse tekst van] deze conclusie de woorden „redundancy" en „dismissal" door elkaar gebruik.

neergelegde procedure („de beschermingsprocedure”) in werking treedt. Het onderhavige begrip wordt gebruikt met het oog op de vaststelling van die drempels. Hiertoe geeft richtlijn 98/59 de lidstaten de mogelijkheid om te kiezen uit *twee verschillende methoden*, die in punt i) respectievelijk punt ii) van artikel 1, lid 1, onder a) worden omschreven. [17]

38. Zoals reeds opgemerkt, heeft het Hof het omstreden begrip in de context van punt i) van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 reeds uitgelegd als betrekking hebend op „de eenheid waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld”. [18] Uiteraard moet dezelfde term overal dezelfde betekenis hebben, omdat dit ten goede komt aan de rechtszekerheid. [19] De uitlegging van het recht die het Hof in het kader van een prejudiciële procedure in het arrest Rockfon heeft gegeven en heeft bevestigd in het arrest Athinaïki Chartopoiïa moet derhalve, nu het Hof in deze arresten er geen enkel voorbehoud aan heeft verbonden, algemeen worden toegepast. Het zou manifest onzinnig zijn om een centraal begrip van een bepaling in een afdeling die het opschrift „Definities en toepassingsgebied” draagt, wisselend uit te leggen. Dat zou die bepaling van elke zin beroven en afbreuk doen aan het rechtszekerheidsbeginsel.

39. Het uitgangspunt moet dus zijn dat de uitlegging van het omstreden begrip algemeen toepasbaar is, dus ook ten aanzien van punt ii), van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59. Gezien het feit dat de bestaande rechtspraak het omstreden begrip enkel heeft uitgelegd in de context van de methode van punt i) en deze uitlegging uiteindelijk ongunstig kan uitpakken voor de werknemers in de onderhavige zaken, rijst thans de vraag of er goede gronden bestaan om haar in het licht van de onderhavige omstandigheden te wijzigen.

2. Geen noodzaak om het paradigma te veranderen

40. Met name in de zaken C-182/13 en C-80/14 stellen de verzoekers voor om de huidige opvatting van het omstreden begrip te nuanceren voor de methode van punt ii). Zij baseren zich daartoe in wezen op een teleologische uitleg van richtlijn 98/59.

a) De doelstelling van richtlijn 98/59

41. Dienaangaande is uitgesproken dat richtlijn 98/59 *tot doel heeft* de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag onderling aan te passen. [20] In dat kader komen twee nadere doelstellingen naar voren, waarvan de eerste in stelling zou kunnen gebracht tegen de huidige opvatting van het omstreden begrip (de tweede doelstelling bespreek ik hieronder in punt 51).

17 — De *eerste methode*, beschreven in artikel 1, lid 1, onder a), punt i), van richtlijn 98/59 [„de methode van punt i)”], omvat drie varianten die van toepassing zijn naar gelang van het totale aantal werknemers in de betrokken eenheid. Hierbij wordt het aantal richtlijnrelevante ontslagen over een kortere periode (30 dagen) uitgedrukt in een percentage of een absoluut getal, gerelateerd aan het aantal werknemers. De *tweede methode*, omschreven in artikel 1, lid 1, onder a), punt ii) [„de methode van punt ii)”], lijkt daarentegen meer recht-toe-recht-aan: hier moet worden vastgesteld of het aantal richtlijnrelevante ontslagen in een bepaalde eenheid tijdens een langere periode (90 dagen), ongeacht het totale aantal werknemers in die eenheid, een absoluut getal overschrijdt (19).

18 — Zie voetnoot 4 hierboven.

19 — Zie het Interinstitutioneel akkoord van 22 december 1998 betreffende de gemeenschappelijke richtsnoeren voor de redactionele kwaliteit van de communautaire wetgeving (PB 1999, C 73, blz. 1, punt 6).

20 — Arrest Commissie/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punt 47.

42. Met richtlijn 98/59 wordt *enerzijds* beoogd een minimumbescherming inzake voorlichting en raadpleging van de werknemers in geval van collectief ontslag in te voeren, waarbij de lidstaten vrij blijven nationale maatregelen te nemen die voor deze werknemers gunstiger zijn (de „*sociale-beschermingsdoelstelling*”).[21] Het Hof heeft de term „plaatselijke eenheid” derhalve zeer „ruim” (of, anders gezegd: zeer doelgericht) gedefinieerd om het aantal gevallen van collectief ontslag die wegens de juridische definitie van die term op nationaal niveau niet onder richtlijn 98/59 zouden vallen, te beperken.[22]

43. Voor de zaken C-182/13 en C-80/14 is van belang dat het Verenigd Koninkrijk bij de uitvoering van richtlijn 98/59 heeft gekozen voor de methode van punt ii). In dat licht zou gesteld kunnen worden dat de arresten van het Hof in de zaken Rockfon en Athinaïki Chartopoïïa slechts betrekking hadden op de methode van punt i), of althans slechts ontslagen betroffen binnen één enkele plaatselijke eenheid.[23] Om de bescherming van werknemers te versterken zou het Hof kunnen besluiten tot een uitlegging volgens welke alle richtlijnrelevante ontslagen die binnen één groep van ondernemingen plaatsvinden in het kader van één enkele herstructureringsoperatie, bij elkaar worden geteld. Een dergelijke opvatting zou niet eens een uiteenlopende uitlegging van de punten i) en ii) van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 betekenen, althans wanneer men aanneemt dat de ratio decidendi van die arresten enkel zou gelden voor zaken waarbij één plaatselijke eenheid is betrokken.

44. Ik vrees echter dat deze opvatting niet juist is.

45. In het arrest Rockfon was het Hof zich ten volle ervan bewust dat het omstreden begrip verschillend kon worden uitgelegd.[24] Ondanks de verschillen tussen de taalversies van de richtlijnen 75/129 en 98/59 kan uit de arresten Rockfon en Athinaïki Chartopoïïa één ding worden opgemaakt. Door te oordelen dat een „plaatselijke eenheid” de plaatselijke arbeidseenheid is, verwierp het Hof de door de werkgevende ondernemingen in kwestie voorgestelde uitlegging. Met name achtte het Hof het niet opportuun om het omstreden begrip gelijk te stellen met een „onderneming” in de zin van hoofdstuk 1 van titel VII van het VWEU, of met een lichaam met rechtspersoonlijkheid, zoals een vennootschap met beperkte aansprakelijkheid. Evenmin vond het Hof het opportuun om aan dat begrip dezelfde betekenis toe te kennen als in de context van het in artikel 49 VWEU verankerde recht van vestiging.

46. Eén les uit de arresten Rockfon (EU:C:1995:420) en Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101) is derhalve dat het Hof zich niets gelegen laat liggen aan de interne organisatiestructuur van de werkgever en zich in plaats daarvan richt op de plaatselijke arbeidseenheid.[25] Om daarvan nu af te stappen omdat een werkgever er verschillende plaatselijke arbeidseenheden met minder dan 20 werknemers op nahoudt, zou – anders dan tevoren – de weg vrijmaken voor een flexibele inhoud van dat begrip al naargelang de interne structuur van de werkgever, wat weer moeilijk te rijmen zou zijn met de elfde overweging van richtlijn 98/59.[26]

21 — Zie arrest Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, punt 44. Zie ook, met betrekking tot richtlijn 75/129, arrest Rockfon, EU:C:1995:420, punt 29.

22 — Zie onder meer arrest Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punt 26.

23 — In de zaak Rockfon, EU:C:1995:420, maakte de gelijknamige onderneming deel uit van de Rockwell-groep, die meer dan 300 werknemers en een gezamenlijke personeelsafdeling had. Rockfon A/S had 162 arbeidskrachten, waarvan 24 of 25 werden ontslagen. In de zaak Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, besloot het bestuur van Athinaïki Chartopoïïa AE tot sluiting van één van de drie productie-eenheden, waar 420 mensen werkten.

24 — Zie in die zin arrest Rockfon, EU:C:1995:420, punt 30.

25 — Zie met name arresten Rockfon, EU:C:1995:420, punt 30, en Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, punt 28.

26 — Die overweging luidt: „Overwegende dat er zorg voor moet worden gedragen dat de verplichtingen van de werkgevers inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving van toepassing zijn, ongeacht of de beslissing inzake het collectief ontslag van de werkgever of van een onderneming die over deze werkgever zeggenschap uitoefent, uitgaat”.

47. De verzoekers in de zaken C-182/13 en C-80/14 pleiten in feite voor uitbreiding van de beschermingsprocedure tot *alle werknemers* die worden ontslagen in de loop van dezelfde herstructureringsoperatie, ongeacht de omvang van de plaatselijke eenheid waar zij werkzaam waren. Toekenning van het maximale beschermingsniveau door relativering van de toegepaste methode zou uiteraard ten goede komen aan de werknemers, die volgens de huidige opvatting van het omstreden begrip geen recht hebben op een beschermingsvergoeding. Een dergelijke benadering valt echter niet te rijmen met het door richtlijn 98/59 beoogde doel van minimumharmonisatie, dat, zoals de Commissie ter terechtzitting terecht opmerkte, geen volledige bescherming voor allen tot uitgangspunt kiest (zelfs niet wanneer het aantal ontslagen de drempels overschrijdt), aangezien ook de tijdlimieten in aanmerking moeten worden genomen. [27]

48. Ik kan zelf bovendien niet de ter terechtzitting uitgesproken opvatting aanvaarden dat het mogelijk zou zijn om dezelfde referentie-eenheid te hanteren in het kader van zowel de methode van punt i) als die van punt ii) (namelijk de „plaatselijke eenheid" en niet de „onderneming") en toch alle richtlijnrelevante ontslagen binnen de gehele groep die herleidbaar zijn tot dezelfde herstructureringsoperatie, onder de methode van punt ii) te vangen. Dat zou in feite neerkomen op het scheppen van een juridische fictie met niet te overziene gevolgen voor de methode van punt i). Het zou van meer eerlijkheid getuigen om voor te stellen de beslissing van de arresten Rockfon (EU:C:1995:420) en Athinaïki Chartopoiïa (EU:C:2007:101) te herzien.

49. Afgezien daarvan is het mij – noch de regering van het Verenigd Koninkrijk overigens – ontgaan dat het Hof zich grote moeite heeft gegeven om te wijzen op de sociaaleconomische gevolgen die collectieve ontslagen kunnen hebben *in een bepaalde plaatselijke context en maatschappelijke omgeving*. [28] Het Hof legde het omstreden begrip daarom uit als verwijzend naar „de eenheid waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld", [29] met andere woorden: *de plaatselijke arbeidseenheid*. Het is immers juist de plaatselijke gemeenschap die zonder bescherming tegen collectieve ontslagen lijdt en wegkwijnt. Omgekeerd vormen richtlijnrelevante plaatselijke ontslagen die onder de drempels liggen, niet dezelfde bedreiging voor het voortbestaan van de plaatselijke gemeenschap. Hoewel het totale aantal ontslagen ten gevolge van een herstructureringsoperatie landelijk gezien hoog kan zijn, zegt dit niets over de plaatselijke impact ervan. Zolang het om weinig ontslagen gaat, worden plaatselijke werkzoekenden wellicht makkelijker opnieuw door de arbeidsmarkt opgenomen.

50. Gelet op het bovenstaande ben ik dus niet ervan overtuigd dat de sociale-beschermingsdoelstelling ondubbelzinnig leidt tot de door verzoekers in de zaken C-182/13 en C-80/14 voorgestane uitlegging.

51. Behalve dat richtlijn 98/59 in de diverse lidstaten een minimumbeschermingsniveau voor werknemersrechten verzekert, beoogt zij *anderzijds* ook een harmonisatie tot stand te brengen van de kosten die zulke beschermingsregels voor de ondernemingen in de Europese Unie meebrengen (hierna: „*internemarktdoelstelling*"). [30] Ondanks de toenemende convergentie bestaan er namelijk nog steeds verschillen die het functioneren van de interne markt rechtstreeks kunnen beïnvloeden. Afgaande op de teneur van bepaalde overwegingen in de considerans van de richtlijn was de Uniewetgever zich er wel degelijk van bewust dat de sociale-beschermingsdoelstelling niet los kon worden gezien van de

27 — In het geval van Ethel Austin ontvingen 490 van de ongeveer 1 700 ontslagen werknemers een beschermingsvergoeding (wat wil zeggen dat meer dan 71 % deze niet ontving). Zoals bevestigd is ter terechtzitting, hadden in het geval van Woolworths 3 233 van de minstens 27 000 ontslagen werknemers (minder dan 12 %) geen recht op een beschermingsvergoeding; zie de punten 30 en 31 van de uitspraak van het EAT, zaken nr. UKEAT/0547/12/KN en nr. UKEAT/0548/12/KN). Wat Bluebird betreft, vermeldt de verwijzingsbeschikking dat op een totaal van 105 ontslagen in de regio Noord-Ierland, 19 werknemers (iets meer dan 18 %) geen beschermingsvergoeding ontvingen.

28 — Zie arrest Athinaïki Chartopoiïa, EU:C:2007:101, punt 28.

29 — Arresten Rockfon, EU:C:1995:420, punt 32, en Athinaïki Chartopoiïa, EU:C:2007:101, punt 25.

30 — Zie arrest Confédération générale du travail e.a., EU:C:2007:37, punt 43, en, in deze zin, arrest Commissie/Portugal, EU:C:2004:605, punt 48 en aldaar aangehaalde rechtspraak. R. Blanpain merkt in *Labour Law and Industrial Relations of the European Community* (Kluwer, Deventer, 1991), blz. 153-154, in het kader van een specifiek voorbeeld op dat richtlijn 75/129 werd vastgesteld om te voorkomen dat pan-Europese ondernemingen zouden speculeren over de vraag waar (dat wil zeggen: in welke lidstaat) de kosten verbonden aan het ontslaan van werknemers het laagst zouden zijn.

internemarktdoelstelling.[31] Deze laatste doelstelling staaft, zoals de Hongaarse regering aangeeft, de opvatting dat een uniforme uitlegging van het omstreden begrip nodig is om de transparantie en voorspelbaarheid te vergroten voor werkgevers die tot herstructurering van hun bedrijf willen overgaan.

b) Andere overwegingen

52. De suggestie dat de uitlegging van het omstreden begrip in de context van punt ii) van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 aanpassing behoeft, moet bovendien om verscheidene andere redenen van de hand worden gewezen.

53. Ten eerste doet het feit dat sommige taalversies[32] de meervoudsvorm voor „plaatselijke eenheden" („establishments") gebruiken niet ter zake. Het is slechts een generieke term. Een aantal andere taalversies lijkt daarentegen welbewust meer specifiek te zijn.[33] Die versies spreken van „plaatselijke eenheden" in het meervoud in punt i) van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59, maar gebruiken *het enkelvoud* in punt ii) van artikel 1, lid 1, onder a). Deze meer precieze woordkeus zou het idee uitsluiten dat de term „ten minste 20" (waarnaar de derde vraag in zaak C-182/13 en de eerste vraag in zaak C-80/14 verwijzen) slaat op het aantal ontslagen in *alle* plaatselijke eenheden van de werkgever tezamen.

54. Ten tweede, wat de *context* van richtlijn 98/59 betreft, heeft het Hof reeds geoordeeld dat de procedurele verplichtingen van de artikelen 2 en 3 van richtlijn 98/59 enkel rusten *op de werkgevende dochteronderneming en niet op de moederonderneming*, zelfs wanneer het besluit tot collectief ontslag wordt genomen door de laatste, omdat die niet de hoedanigheid van werkgever heeft.[34] Nu de verplichtingen slechts gelden voor de dochteronderneming bij wie de werknemers in dienst zijn, zou het onevenwichtig zijn om bij de berekening van de drempels de hele groep als maatstaf te nemen.

55. Voorts moet ook in aanmerking worden genomen hoe het omstreden begrip („establishment") in het algemeen in het arbeidsrecht van de Europese Unie wordt gebruikt. Richtlijn 2002/14/EG[35] geeft in artikel 2 („Definities") twee afzonderlijke definities voor de begrippen „onderneming" („undertaking") en „vestiging" („establishment"). Artikel 2, lid 1, onder b), van richtlijn 2008/94, dat staat in hoofdstuk I met het opschrift „Werkingssfeer en definities", spreekt van „de onderneming *of* de vestiging van de werkgever" („the employer's undertaking *or* business"; mijn cursivering), en artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 2001/23/EG[36], dat staat in hoofdstuk I met het opschrift „Werkingssfeer en definities", spreekt van „de overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen" („transfer of an undertaking, business, or part of an undertaking or business"). Dit bevestigt de opvatting dat voor het arbeidsrecht van de Unie, een onderneming niet hetzelfde is als een plaatselijke eenheid of een vestiging.

31 — Ik verwijs met name naar de tweede, derde, vierde en zesde overweging van de considerans van richtlijn 98/59: „[...] dat het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaaleconomische ontwikkeling in de Gemeenschap; [...] 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; [...] dat deze verschillen rechtstreeks van invloed kunnen zijn op de werking van de interne markt; [...],[d]e verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden van de werkenden in de Europese Gemeenschap [...]'. Zie ook arrest Nolan, C-583/10, EU:C:2012:638, punten 37-40.

32 — Zoals de versies EN, ES, FR, IT en NL.

33 — Zoals de versies DA, DE, FI, HR, HU en SV.

34 — Arrest Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, punten 57 en 58.

35 — Richtlijn 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).

36 — Richtlijn van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen (PB L 82, blz. 16).

56. Ten derde, wat de *totstandkomingsgeschiedenis* van richtlijn 98/59 betreft, blijkt uit een onderzoek van de voorbereidende stukken van richtlijn 75/129 dat het Economisch en Sociaal Comité had voorgesteld de term „onderneming" in het oorspronkelijke Commissievoorstel [37], te definiëren als een „plaatselijke arbeidseenheid". [38] In de definitieve tekst verving de Raad „onderneming" door „plaatselijke eenheid" – wellicht om dat onderscheid te verduidelijken. [39] In dat licht zijn de woorden van advocaat-generaal Cosmas nog even actueel als toen hij zei: „Indien de gemeenschapswetgever in het onderhavige geval had gewild dat alle werknemers van een onderneming, ongeacht de plaats waar zij werkzaam zijn, werden meegeteld voor de bepaling van het totale aantal werknemers dat beslissend is voor de vraag of de ontslagen wettig zijn, *dan had hij een passender term moeten gebruiken*." [40]

57. Verder bracht richtlijn 98/59 geen werkelijke veranderingen in het voorheen geldende juridische regime. Zij behelsde slechts een compilatie en consolidatie van de richtlijnen 75/129 en 92/56. Er vonden geen voor het omstreden begrip relevante wijzigingen plaats. Met name blijkt uit de voorbereidende stukken dat de Uniewetgever ook geen materiële wijziging wenste door te voeren [41] en genoegen nam met handhaving van de bestaande situatie. Wanneer hij daarentegen de door het Hof in 1995 gegeven uitlegging van het omstreden begrip onjuist zou hebben geacht, zou richtlijn 98/59 de volmaakte gelegenheid zijn geweest om dat begrip bij te stellen, zoals Bluebird ter terechtzitting terecht opmerkte. Dit gebeurde echter niet; evenmin vonden er wijzigingen plaats na de uitspraak in de zaak Athinaïki Chartopoiïa of op enig later tijdstip. Dit is het vermelden waard, aangezien bepaalde auteurs reeds publiekelijk erop hadden gewezen wat de uitlegging van het Hof in de zaak Rockfon zou kunnen betekenen voor het Verenigd Koninkrijk, [42] zelfs al vóór de vaststelling van richtlijn 98/58. [43]

58. Ten vierde, zoals USDAW en Wilson opmerkten ter terechtzitting, is aan de opzet van de drempels voor de respectieve methoden van punt i) en punt ii) inherent dat zij verschillend werken. Beide methoden zullen werknemers in sommige gevallen wel en in andere geen bescherming bieden. Voor het Hof is aangevoerd dat het verschil dat resulteert wanneer beide methoden tegenover elkaar worden gezet, willekeurig is. Deze modulatie is echter gewild aangezien de keuze tussen beide methoden, die in het oorspronkelijke voorstel van de Commissie ontbrak, specifiek door de Raad is toegevoegd. Er zou pas werkelijk sprake zijn van willekeur wanneer de methode van punt ii) werd uitgelegd op de door USDAW en Wilson voorgestane wijze, aangezien dat een ware kloof tussen de respectieve beschermingsniveaus zou veroorzaken.

59. Ik wil er hier op wijzen dat, zoals werd bevestigd ter terechtzitting, het Verenigd Koninkrijk sinds de jaren zeventig niet is teruggekomen van de bij de uitvoering van de richtlijn gemaakte legitieme keuze voor de methode van punt ii) boven die van punt i), op een tijdstip waarop de implicaties van het omstreden begrip niet zo duidelijk waren als thans.

37 — COM(72) 1400; zie bijvoorbeeld ontwerp-artikel 4.

38 — PB 1973, C 100, blz.11, 14.

39 — Vergelijk arrest Rockfon, EU:C:1995:420, punt 33. Deze wijziging, die niet in alle destijds officiële taalversies is doorgevoerd, lijkt te hebben plaatsgevonden tussen de raadpleging van het Parlement en van het Economisch en Sociaal Comité.

40 — Conclusie van advocaat-generaal Cosmas in de zaak Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:242, punt 32 (mijn cursivering).

41 — Zie dienaangaande het verslag van de 2115e bijeenkomst van de Raad (AGRI) in Brussel van 20 juli 1998 (documenten nrs. C/98/254 en 10395/98), punt IX, waarin staat dat „beoogd wordt een eenvoudige consolidatie (of ‚officiële codificatie' in de zin van [punt 1 van het Interinstitutioneel akkoord van 20 december 1994 voor een versnelde werkmethode voor de officiële codificatie van wetteksten (PB 1996, C 102, blz. 2)]), die geen enkele inhoudelijke wijziging wetteksten bevat".

42 — Zie M. Rubinstein, „Highlights: April 2007", 2007 *Industrial Relations Law Reports*, blz. 225 e.v., en C. Barnard, *EU Employment Law* (Oxford University Press, Oxford, 2012) (4e druk), blz. 632 en 633.

43 — Zie met name M. Rubinstein, „Highlights: March 1996", 1996 *Industrial Relations Law Reports*, blz. 113 e.v.

60. Ten vijfde zou artikel 5 van richtlijn 98/59 alle betekenis worden ontnomen wanneer voorbij werd gegaan aan de inherente verschillen tussen de methode van punt i) en de methode van punt ii).[44] De richtlijn streeft slechts naar een minimumharmonisatie, wat betekent dat de lidstaten regels mogen vaststellen die gunstiger zijn voor de werknemers. Zo kunnen de lidstaten bijvoorbeeld drempels vaststellen waarmee *zowel* de methode van punt ii) *als* die van punt i) wordt toegepast, zoals een lager aantal richtlijnrelevante ontslagen over een langere periode.

61. Ik deel derhalve de opvatting van Bluebird, de Spaanse regering, de regering van het Verenigd Koninkrijk, de Hongaarse regering en de Commissie dat aan het omstreden begrip in punt i) van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 dezelfde betekenis moet toekomen als in punt ii), dat wil zeggen: de eenheid waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld. De richtlijn verlangt dan ook niet (maar verbiedt evenmin) dat de ontslagen in alle plaatselijke eenheden van de werkgever bij elkaar worden opgeteld om te bepalen of de in artikel 1, lid 1, onder a), neergelegde drempels zijn bereikt. Het is aan de lidstaten om desgewenst het minimumbeschermingsniveau in overeenstemming met artikel 5 van richtlijn 98/59 te verhogen, mits dit *steeds* (en niet slechts op gemiddelde basis, zoals de Spaanse regering stelt) gunstiger is voor de ontslagen werknemers. Het staat aan de nationale rechter om na te gaan of dit inderdaad het geval is.

62. Ten slotte wil ik ook aantekenen dat het in alle drie de zaken aan de verwijzende rechters is om vast te stellen wat in de specifieke situatie de plaatselijke arbeidseenheid is, aangezien dit een feitelijke vraag is. Om een voorbeeld te geven: wanneer een werkgever binnen hetzelfde winkelcentrum verscheidene winkels exploiteert, is het niet ondenkbaar dat al deze winkels als één enkele plaatselijke arbeidseenheid worden aangemerkt. Zoals de Spaanse regering opmerkt, hangt dit af van een aantal factoren: i) of de gezamenlijke eenheid in kwestie een zekere duurzaamheid en stabiliteit lijkt te hebben; ii) of er een of meer bepaalde taken aan zijn toebedeeld, en iii) of zij beschikt over voldoende personeel, technische middelen en een organisatiestructuur om die taken te kunnen vervullen. De eenheid hoeft niet juridisch, economisch, financieel, administratief of technologisch zelfstandig te zijn om als plaatselijke eenheid te kunnen worden aangemerkt.[45]

63. In het licht van het bovenstaande is een beslissing op het verzoek van Bluebird om de gevolgen van het arrest in de tijd te beperken, niet nodig. Voor het geval het Hof mijn mening niet mocht delen, lijkt dat verzoek mij hoe dan ook ongegrond, gezien de bijzonder strenge voorwaarden die het Hof hieraan stelt.[46]

C – *Secundaire vraagstukken*

64. Zoals reeds eerder opgemerkt, werpen de zaken C-392/13 en C-80/14 naast de hoofdvraag nog enige andere vraagstukken op.

44 — Artikel 5 van richtlijn 98/59 bepaalt dat deze „geen afbreuk [doet] aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan”.

45 — Zie arrest Athinaïki Chartopoïa, EU:C:2007:101, punten 27 en 28.

46 — Zie arrest Schulz en Egbringhoff, C-359/11 en C-400/11, EU:C:2014:2317, punten 57 e.v.

1. De eerste vraag in zaak C-392/13: het begrip „collectief ontslag”

65. Met zijn eerste vraag verzoekt de Juzgado de lo Social Nº 33 het Hof in wezen, te verduidelijken of het begrip „collectief ontslag” in artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 aldus moet worden opgevat dat het zich verzet tegen een nationaalrechtelijke bepaling die dat begrip beperkt tot beëindigingen om economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen. Ik herinner eraan dat artikel 1, lid 1, onder a), bepaalt dat een voor de richtlijn relevant ontslag een ontslag is door de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer.

66. Hoewel de Spaanse regering ter terechtzitting stelde te hebben gekozen voor de methode van punt i), lijkt Spanje me in werkelijkheid te hebben gekozen voor een combinatie van de methoden van punt i) en van punt ii): artikel 51, lid 1, werknemersstatuut bevat een variabele, uit „drie scenario's” bestaande benadering die beantwoordt aan de methode van punt i), maar in combinatie met een langere periode van 90 dagen, hetgeen doet denken aan de methode van punt ii).[47] Hier is de vraag echter of artikel 51, lid 1, werknemersstatuut het begrip „ontslag” te eng definieert. Dit begrip, dat in het Unierecht uniform moet worden uitgelegd, omvat elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus niet heeft ingestemd.[48] De rechtspraak geeft bovendien aan dat de uitdrukking „redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer” ruim moet worden opgevat.[49]

67. De lidstaten kunnen uit hoofde van artikel 5 van richtlijn 98/59 weliswaar meer bescherming aan werknemers verlenen door bijvoorbeeld het tijdvak waarbinnen richtlijnrelevante ontslagen bij elkaar kunnen worden geteld, te verlengen. De richtlijn is echter geen *smörgåsbord* waar ieder naar hartelust het zijne kan uitkiezen! De lidstaten mogen een verhoging van het beschermingsniveau in een bepaald opzicht niet compenseren door het in andere opzichten te verminderen, bijvoorbeeld door een engere uitlegging te geven aan het begrip „ontslag”.[50] Zo min als de wijze van berekening van de drempels – en daarmee de drempels zelf – is de invulling van dit begrip aan het inzicht van de lidstaten overgelaten.[51]

68. De eerste alinea van artikel 51, lid 1, werknemersstatuut, dat beoogt artikel 1 van richtlijn 98/59 ten uitvoer te leggen, spreekt enkel van „beëindiging van arbeidsovereenkomsten om economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen”. Een dergelijk voorbehoud lijkt het open karakter van het begrip „ontslag” te beperken. De Spaanse wetgeving in kwestie doet in feite denken aan de zaak Commissie/Portugal, waarin Portugal hetzelfde begrip onrechtmatig had beperkt tot ontslag om structurele, technologische of conjuncturele redenen.[52] Hoewel het Hof later, in zijn arrest Rodríguez Mayor e.a.[53], de werkingssfeer van dat begrip enigszins heeft genuanceerd ten aanzien van de beëindiging van arbeidsovereenkomsten ten gevolge van de dood van de werkgever, putte het zich uit om die specifieke situatie te onderscheiden van dat eerdere

47 — Zie arrest Rodríguez Mayor e.a., EU:C:2009:770, punten 22-24. Spanje heeft in de vierde alinea van artikel 51, lid 1, werknemersstatuut bepaald dat wanneer de in artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 neergelegde drempels niet worden bereikt, niettemin als collectief ontslag wordt aangemerkt de beëindiging van arbeidsovereenkomsten om economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen die het voltallige personeel van de onderneming treft als gevolg van de volledige beëindiging van de bedrijfsactiviteit van de onderneming, mits het aantal getroffen werknemers meer dan vijf bedraagt.

48 — Arrest Agorastoudis e.a., C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, punt 28 en aangehaalde rechtspraak.

49 — Zie in die zin arrest Rodríguez Mayor e.a., EU:C:2009:770, punt 34.

50 — Zie in die zin arrest Commissie/Italië, 91/81, EU:C:1982:212, punten 8-10.

51 — Zie in die zin arrest Confédération générale du travail e.a., EU:C:2007:37, punt 47.

52 — Zie arrest Commissie/Portugal, EU:C:2004:605, punt 66 en dictum. Zie ook arrest Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-383/92, EU:C:1994:234, punten 29-32.

53 — EU:C:2009:770. Die zaak betrof een prejudiciële vraag die opmerkelijk veel overeenkomst vertoont met de onderhavige.

arrest.[54] Aangezien een dergelijke bijzondere situatie zich in zaak C-392/13 niet voordoet, zie ik geen aanleiding voor het Hof om af te wijken van het arrest Commissie/Portugal. Artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 verzet zich dus, zoals de verwijzende rechter en de Hongaarse regering opmerken, tegen een nationaalrechtelijke regel als artikel 51, lid 1, werknemersstatuut.

69. De Spaanse regering verwijst nog naar de „vangnetbepaling" in de vijfde alinea van artikel 51, lid 1, werknemersstatuut. Deze bepaalt dat, afgezien van de afloop van arbeidsovereenkomsten die waren gesloten voor bepaalde tijd of voor bepaalde diensten (hierna: „tijdelijke overeenkomsten"), ook rekening moet worden gehouden met alle andere beëindigingen die op initiatief van de werkgever in de referentieperiode hebben plaatsgevonden wegens andere redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, mits het aantal beëindigingen ten minste vijf bedraagt.

70. In dat verband zij erop gewezen dat de vijfde alinea van artikel 51, lid 1, werknemersstatuut sterke gelijkenis vertoont met de tweede alinea van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 en de uitvoeringsbepaling daarvan lijkt te zijn. De richtlijnbepaling betreft „ontslagen door gelijkstelling", zo genoemd wegens de gelijkstelling ervan met „echte ontslagen" (te weten ontslagen die worden gekenmerkt door het ontbreken van de instemming van de werknemer).[55] Zodra het aantal ontslagen door gelijkstelling ten minste vijf bedraagt, worden zij richtlijnrelevant voor de berekening van de drempels.

71. Het blijft evenwel een feit dat, wanneer er sprake is van „echte ontslagen", richtlijn 98/59 niet verlangt dat er ten minste vijf van die ontslagen zijn alvorens zij als richtlijnrelevant worden aangemerkt, hetgeen de Spaanse regering ter terechtzitting toegaf. Door te verlangen dat er sprake is van ten minste vijf ontslagen om andere dan economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, stelt artikel 51, lid 1, werknemersstatuut dus blijkbaar een ongeoorloofde beperking aan de werkingssfeer van het begrip „ontslag". Ik geef het Hof dan ook in overweging om op de eerste vraag in zaak C-392/13 te antwoorden dat artikel 1, lid 1, van die richtlijn zich tegen een dergelijke bepaling verzet.

2. De tweede en de derde vraag in zaak C-392/13: de toepasselijkheid van richtlijn 98/59 op tijdelijke overeenkomsten

72. Met deze twee vragen verzoekt de Juzgado de lo Social Nº 33 om opheldering over de toepasselijkheid van richtlijn 98/59 op tijdelijke overeenkomsten die zijn afgelopen wegens hetzij het verstrijken van een tijdvak hetzij de verrichting van een vooraf omschreven dienst of werk.

73. In de tweede vraag gaat het er in wezen om of voor de berekening van de drempels van artikel 1, lid 1, onder a), van richtlijn 98/59 ook verstreken tijdelijke overeenkomsten als richtlijnrelevante ontslagen in aanmerking moeten worden genomen. Uit de verwijzingsbeschikking komt evenwel naar voren dat de verwijzende rechter slechts wenst te weten of de richtlijn hem verplicht die beëindigingen op te nemen in de berekening van de drempels ten gunste van de „echte ontslagen" – zonder de eerste noodzakelijkerwijze onder de beschermingsprocedure te brengen.

74. De derde vraag, die niet bijzonder duidelijk is geformuleerd, lijkt bedoeld om te vernemen of artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 is beperkt tot het collectieve ontslag van onder tijdelijke overeenkomsten aangestelde werknemers wegens gelijke ontslaggronden (bijvoorbeeld wanneer verscheidene tijdelijke overeenkomsten aflopen aan het eind van het toeristenseizoen of bij voltooiing van een bouwproject).

54 — Ibidem, punt 52.

55 — Zie arrest Commissie/Portugal, EU:C:2004:605, punt 56. Een ontslag door gelijkstelling doet zich onder meer voor wanneer de werknemer wordt aangemoedigd om zijn instemming te geven, bijvoorbeeld in ruil voor financiële voordelen; zie de punten 46 en 47 van de conclusie van advocaat-generaal Tizzano in dezelfde zaak (EU:C:2004:139). Werknemers kunnen bijvoorbeeld instemmen met vervroegde pensionering op voorstel van de werkgever, zonder dat dit hun kan worden toegerekend; zie C. Barnard, t.a.p., blz. 631.

75. Zoals de Hongaarse regering en de Commissie in feite opmerkten, volgt het antwoord op beide vragen rechtstreeks uit de bewoordingen van artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59. Die bepaling sluit tijdelijke overeenkomsten van de werkingssfeer van de richtlijn uit, tenzij het ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van de overeengekomen tijd of vóór de voltooiing van het werk. Gezien de aard van zulke overeenkomsten, die (zoals de Commissie terecht opmerkt) per definitie aflopen wanneer de overeengekomen periode is verstreken, lijkt die regel volstrekt overtuigend. Een tijdelijke overeenkomst die op organische wijze afloopt, is immers niet hetzelfde als het ontslag van een werknemer in vaste dienst om redenen die met die werknemer geen verband houden.

76. Aan die uitlegging doet de tweede alinea van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 niet af. Zoals reeds opgemerkt, heeft die bepaling betrekking op ontslagen bij gelijkstelling. Omgekeerd houdt zij zich niet bezig met tijdelijke overeenkomsten, die uitsluitend door artikel 1, lid 2, van de richtlijn worden bestreken. Hoewel uitzonderingen in het algemeen beperkt moet worden opgevat, is het niet mogelijk om aan de bewoordingen van artikel 1, lid 2, van richtlijn 98/59 door middel van uitlegging een nieuw voorbehoud toe te voegen dat oorspronkelijk niet bestond. Dit geldt temeer wanneer de Uniewetgever in de formulering van die uitzondering reeds een specifiek voorbehoud heeft opgenomen zonder daaraan nog een ander te willen toevoegen. In dezelfde trant heeft het Hof eerder geweigerd een vergelijkbare uitzondering in artikel 1, lid 2, van richtlijn 98/59 restrictief uit te leggen.[56] Ik kan de uitsluiting van tijdelijke overeenkomsten derhalve onmogelijk beperken tot situaties waarin de redenen voor de beëindiging van zulke overeenkomsten dezelfde zijn.

77. Hoe dit ook zij, het is de Juzgado de lo Social Nº 33 niet verboden om in de berekening van de drempels alle beëindigingen van verstreken tijdelijke overeenkomsten op te nemen, indien het Spaanse recht deze ruimte biedt. Zoals de Hongaarse regering opmerkte, is het de lidstaten niet verboden om overeenkomstig artikel 5 van richtlijn 98/59 regels vast te stellen die gunstiger zijn voor werknemers.

78. Ik stel derhalve voor de tweede en de derde vraag in zaak C-392/13 gezamenlijk te beantwoorden in de zin dat volgens een juiste uitlegging van artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 elk collectief ontslag in het kader van een tijdelijke overeenkomst is uitgesloten van de werkingssfeer van de richtlijn, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van de overeengekomen tijd of vóór de voltooiing van het overeengekomen werk. Het doet niet ter zake of de redenen voor de beëindiging van die overeenkomsten dezelfde zijn. Dit staat niet in de weg aan de vaststelling van nationale regels die gunstiger zijn voor werknemers.

3. De tweede vraag in zaak C-80/14: voorbij de verticale rechtstreekse werking

79. Met zijn tweede vraag wenst de Court of Appeal te vernemen of een lidstaat in de specifieke omstandigheden van de onderhavige zaak zich er al dan niet op mag beroepen dat een richtlijn geen verplichtingen aan particulieren kan opleggen, indien hij deze onjuist heeft uitgevoerd. De redenen voor het stellen van deze vraag volgen in wezen uit het door USDAW en Wilson verdedigde standpunt: een lidstaat kan zich in een procedure tegen insolvente, tot de particuliere sector behorende werkgevers niet beroepen op zijn eigen tekortschietende tenuitvoerlegging van richtlijn 98/59, wanneer hij krachtens zijn eigen nationale wetgeving waarbij richtlijn 2008/94 wordt uitgevoerd, zelf aansprakelijk kan worden gesteld. Met andere woorden, zij betogen kennelijk dat een uit hoofde van richtlijn 98/59 ingestelde procedure, die een horizontaal karakter heeft, door richtlijn 2008/94 op een of andere manier verticale werking wordt verleend.

80. In dat licht is de gestelde vraag interessant. De verplichtingen uit hoofde van richtlijn 2008/94 ontstaan evenwel pas wanneer een financiële vordering die binnen de werkingssfeer van die richtlijn valt (zoals een aanspraak op een beschermingsvergoeding), wegens insolventie van de werkgever onbetaald is gebleven. Zou het Hof oordelen dat het Verenigd Koninkrijk de methode van punt ii) op

56 — Zie arrest Nolan, EU:C:2012:638, punten 42 en 43.

onjuiste wijze heeft uitgevoerd (nog afgezien van de mogelijkheid om het nationale recht conform de richtlijn uit te leggen, hetgeen de onderhavige vraag volgens de uitdrukkelijke woorden van de Court of Appeal niet aan de orde stelt), dan vooronderstelt de aanspraak op een beschermingsvergoeding dat de richtlijn rechtstreekse horizontale werking heeft ten opzichte van werkgevers in de particuliere sector – solvent of niet. Bij gebreke van een zodanige horizontale werking zou de redenering van USDAW en Wilson tot het absurde resultaat leiden dat werknemers die op collectieve schaal zijn ontslagen door insolvente werkgevers beschikken over meer rechten dan degenen die op collectieve schaal zijn ontslagen door solvente werkgevers; een onhoudbare gedachte. Er is hoe dan ook niet betoogd dat richtlijn 98/59 horizontale rechtstreekse werking heeft, en ik vermag de mogelijkheid daarvan niet in te zien. De door USDAW en Wilson aangevoerde redenering lijkt me dan ook niet levensvatbaar.

81. Wat hiervan ook zij, aangezien ik niet van mening ben dat het Verenigd Koninkrijk richtlijn 98/59 niet op correcte wijze heeft uitgevoerd, stel ik voor dat het Hof deze vraag niet beantwoordt.

IV – **Conclusie**

82. Ik geef het Hof derhalve in overweging de prejudiciële vragen van de Industrial Tribunals (Northern-Ireland) (Verenigd Koninkrijk) in zaak C-182/13, de vierde vraag van de Juzgado de lo Social Nº 33 de Barcelona (Spanje) in zaak C-392/13, en de prejudiciële vragen van de Court of Appeal (England and Wales) (Verenigd Koninkrijk) in zaak C-80/14, te beantwoorden als volgt:

„– Het begrip ‚plaatselijke eenheid' in artikel 1, lid 1, onder a), punt ii), van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, heeft dezelfde betekenis als in artikel 1, lid 1, onder a), punt i), van die richtlijn. Het doelt op de eenheid waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld; die eenheid dient door de verwijzende rechter te worden aangewezen. Dit staat niet eraan in de weg dat een lidstaat op basis van dat begrip nadere regels vaststelt die, zonder daarbij het minimumbeschermingsniveau te verminderen, gunstiger zijn voor werknemers. De nationale rechter moet nagaan of dit het geval is."

Ik geef het Hof in overweging de eerste, de tweede en de derde vraag in zaak C-392/13 te beantwoorden als volgt:

„– Artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 verzet zich tegen een nationaalrechtelijke bepaling als artikel 51, lid 1, van de Ley del Estatuto de los Trabajadores van 29 maart 1995, volgens welke er sprake moet zijn van ten minste vijf beëindigingen van arbeidsovereenkomsten zonder de instemming van de betrokken werknemers om andere dan economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, alvorens zulke beëindigingen in aanmerking kunnen worden genomen voor de vaststelling of collectief ontslag heeft plaatsgevonden.

– Artikel 1, lid 2, onder a), van richtlijn 98/59 dient aldus te worden uitgelegd dat elk collectief ontslag in het kader van een overeenkomst die is gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, is uitgesloten van de werkingssfeer van de richtlijn, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van die tijd of vóór de voltooiing van het werk. Het doet niet ter zake of de redenen voor de beëindiging van deze overeenkomsten dezelfde zijn. Dit staat niet in de weg aan de vaststelling van nationale regels die, zonder daarbij het minimumbeschermingsniveau te verminderen, gunstiger zijn voor werknemers."