ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

10 september 2009 *

In zaak C-44/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door de Korkein oikeus (Finland) bij beslissing van 6 februari 2008, ingekomen bij het Hof op 8 februari 2008, in de procedure

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a.

tegen

Fujitsu Siemens Computers Oy,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, kamerpresident, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (rapporteur), G. Arestis en J. Malenovský, rechters,

* Procestaal: Fins.

advocaat-generaal: P. Mengozzi,
griffier: C. Strömholm, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 14 januari 2009,

gelet op de opmerkingen van:

— Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a., vertegenwoordigd door H. Laitinen, asianajaja,

— Fujitsu Siemens Computers Oy, vertegenwoordigd door P. Uoti, asianajaja,

— de Finse regering, vertegenwoordigd door A. Guimaraes-Purokoski als gemachtigde,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door L. Seeboruth als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. Huttunen, P. Aalto en J. Enegren als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 22 april 2009,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2 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 door de Korkein oikeus (opperste gerechtshof) ingediend in het kader van een geding tussen Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a. en Fujitsu Siemens Computers Oy (hierna: „FSC") betreffende de verplichting de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen in geval van collectief ontslag.

Toepasselijke bepalingen

Gemeenschapsregeling

3 Op 17 februari 1975 heeft de Raad van de Europese Gemeenschappen richtlijn 75/129/EEG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 48, blz. 29), vastgesteld, die is gewijzigd bij richtlijn 92/56/EEG van de Raad van 24 juni 1992 (PB L 245, blz. 3).

4 Richtlijn 75/129 is ingetrokken bij richtlijn 98/59. De tweede, de negende en de elfde overweging van de considerans van deze laatste bepalen:

„[…] dat het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap;

[…]

[…] dat moet worden bepaald dat deze richtlijn in beginsel ook van toepassing is op collectief ontslag als gevolg van, met name, de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing;

[…]

[…] 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".

5 Artikel 2, lid 1, van deze zelfde richtlijn luidt:

„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."

6 Artikel 2, lid 2, eerste alinea, van genoemde richtlijn bepaalt:

„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."

7 Artikel 2, lid 3, eerste alinea, van richtlijn 98/59 preciseert dat, teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, de werkgever verplicht is hun tijdig in de loop van het overleg alle nuttige gegevens te verstrekken en schriftelijk mededeling te doen van de in deze alinea opgesomde gegevens.

8 Artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 luidt als volgt:

„De in de leden 1, 2 en 3 vervatte verplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Wat de beweerde inbreuken op de in deze richtlijn vervatte verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving betreft, wordt geen rekening gehouden met verweer van de werkgever dat gegrond is op het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt."

9 Artikel 3, lid 1, van genoemde richtlijn is als volgt geformuleerd:

„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 deze zelfde richtlijn bepaalt:

„1. Het collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat niet eerder in dan dertig 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."

Nationale regeling

11 Wet 725/1978 betreffende de samenwerking binnen ondernemingen [yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], zoals gewijzigd bij wetten 51/1993 en 906/1996 (hierna: „samenwerkingswet"), bepaalt in § 1 dat, met het oog op de verdere ontwikkeling van de ondernemingsactiviteiten en de arbeidsvoorwaarden en de intensivering van de samenwerking tussen de werkgever en de personeelsleden evenals tussen de personeelsleden onderling, de mogelijkheden voor de werknemers om betrokken te worden bij aangelegenheden die hun arbeid en hun arbeidsplaats betreffen, moeten worden verruimd.

12 Volgens § 6, leden 3 en 3b, van de samenwerkingswet vallen binnen de werkingssfeer van de samenwerkingsprocedure de sluiting of delocalisatie van de onderneming of een deel daarvan, de uitbreiding of aanzienlijke vermindering van haar activiteit, en met name deeltijdtewerkstelling, tijdelijk met verlof sturen en ontslag om productie- of economische redenen.

13 § 7, lid 1, van deze wet bepaalt dat de werkgever, alvorens een in § 6 bedoelde beslissing te nemen, de betrokken werknemers en personeelsleden of de vertegenwoordigers van het personeel moet raadplegen over de redenen voor, de gevolgen van en de alternatieven voor deze maatregel. Volgens lid 2 van deze paragraaf moet de werkgever vóór de inleiding van deze samenwerkingsprocedure de betrokken werknemers en

vertegenwoordigers van het personeel de nodige informatie verstrekken. Deze informatie, bijvoorbeeld de redenen voor het geplande ontslag, een raming van het aantal werknemers van de verschillende categorieën die zullen worden ontslagen, een raming van de periode waarin de geplande ontslagen zullen plaatsvinden, evenals de criteria aan de hand waarvan de werknemers die zullen worden ontslagen, worden geselecteerd, moet schriftelijk worden meegedeeld wanneer de werkgever overweegt, ten minste tien werknemers te ontslaan, voor meer dan negentig dagen met verlof te sturen of deeltijds tewerk te stellen.

14 Ingevolge § 7a, lid 1, van genoemde wet moet een voorstel om met raadpleging te beginnen in een aangelegenheid als bedoeld in § 6, leden 1 tot en met 5, ten minste vijf dagen vóór het begin van de raadpleging schriftelijk worden gedaan wanneer de te behandelen maatregel kennelijk tot ontslag, deeltijdtewerkstelling of gedwongen verlof van één of meer werknemers leidt.

15 Volgens § 7b van de samenwerkingswet moet, wanneer het voorstel om met raadpleging te beginnen, een vermindering van het personeelsbestand betreft, dat voorstel of de daarin vervatte informatie bij het begin van de raadpleging schriftelijk aan de tewerkstellingsdiensten worden meegedeeld wanneer die informatie niet reeds eerder in een ander verband was verstrekt. Wanneer tijdens de raadpleging verkregen relevante informatie aanzienlijk afwijkt van informatie die eerder was meegedeeld, moet de werkgever ook die informatie aan de tewerkstellingsdiensten verstrekken.

16 In § 8 van de samenwerkingswet is bepaald dat, wanneer tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van het personeel geen andere procedure is overeengekomen, de werkgever wordt geacht de verplichting tot raadpleging te zijn nagekomen wanneer de voorgenomen maatregel op de in § 7 geregelde wijze is behandeld. Wanneer deze maatregel echter kennelijk tot ontslag, deeltijdtewerkstelling of gedwongen verlof gedurende meer dan negentig dagen van ten minste tien werknemers leidt, wordt de werkgever pas geacht zijn verplichting tot raadpleging te zijn nagekomen wanneer er vanaf het begin van de raadpleging ten minste zes weken zijn verstreken. Bovendien kan, voor zover niets anders is overeengekomen, het onderzoek van de alternatieven voor de voorgenomen maatregel ten vroegste zeven dagen na de behandeling van de redenen voor en de gevolgen van de maatregel beginnen.

17 Volgens § 15a van de samenwerkingswet heeft de werknemer, wanneer een beslissing opzettelijk of uit grove nalatigheid zonder inachtneming van § 7, leden 1 tot en met 3, § 7a of § 8 is genomen en hij als gevolg van die beslissing deeltijds is tewerkgesteld, met verlof gestuurd of ontslagen, jegens de werkgever recht op een vergoeding ten belope van maximaal 20 maal zijn maandloon.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

18 Na een hergroepering van bepaalde commerciële activiteiten op informaticagebied van Fujitsu Ltd en Siemens AG in een gemeenschappelijke onderneming, is het concern Fujitsu Siemens Computers op 1 oktober 1999 met zijn activiteiten begonnen.

19 FSC is een dochtervennootschap van Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (hierna: „moedervennootschap"), een in Nederland gevestigde vennootschap. Op genoemde datum had dit concern productievestigingen te Espoo (Kilo) (Finland), alsmede te Augsburg, Paderborn en Sömmerda (Duitsland).

20 Gedurende een op 7 december 1999 gehouden vergadering heeft het directiecomité van de moedervennootschap, bestaande uit de bij het dagelijks bestuur betrokken leden van de raad van bestuur, beslist deze het voorstel te doen om de fabriek te Kilo af te stoten.

21 Tijdens zijn vergadering van 14 december 1999 heeft die raad van bestuur besloten dit voorstel te volgen, zonder dat echter over genoemde fabriek een concrete beslissing is genomen.

22 Op diezelfde datum heeft FSC een raadpleging voorgesteld, die tussen 20 december 1999 en 31 januari 2000 heeft plaatsgevonden.

23 De raad van bestuur van FSC, die grotendeels bestaat uit de directeuren van het concern en wordt voorgezeten door de plaatsvervangende voorzitter van de raad van bestuur van de moedervennootschap, heeft op 1 februari 2000 besloten, de activiteiten van FSC met uitzondering van de verkoop van computers in Finland te beëindigen. Op 8 februari 2000 is FSC begonnen haar werknemers te ontslaan. In totaal zijn ongeveer 450 werknemers ontslagen van de 490 die de vennootschap tewerkstelde.

24 Sommige van die werknemers hebben betoogd dat FSC met de beslissingen van eind 1999 en begin 2000 inzake de sluiting van de fabriek te Kilo de samenwerkingswet heeft geschonden. Die werknemers hebben hun vorderingen betreffende de vergoeding waarin deze wet voorziet, ter inning overgedragen aan verzoeksters in het hoofdgeding, die vakbonden zijn. Deze hebben zich te dien einde tot de Espoon käräjäoikeus (rechtbank van eerste aanleg te Espoo) gewend.

25 In de loop van de procedure voor deze rechterlijke instantie hebben verzoeksters in het hoofdgeding betoogd dat in het kader van de raad van bestuur van de moedervennootschap in feite ten laatste op 14 december 1999 een definitieve beslissing was genomen om de activiteit van de fabriek te Kilo te beperken en ze los te maken uit de activiteit van het concern alvorens ze naar Duitsland over te brengen, zodat die productievestiging zou ophouden te bestaan als deel van het concern. Volgens verzoeksters in het hoofdgeding is de eigenlijke beslissing genomen op 14 december 1999, alvorens de door de samenwerkingswet voorgeschreven raadpleging van het personeel had plaatsgevonden. Verweerster in het hoofdgeding zou dus opzettelijk of uit grove nalatigheid deze wet hebben geschonden.

26 FSC van haar kant heeft gesteld, enerzijds dat tijdens de vergadering van de raad van bestuur van de moedervennootschap van 14 december 1999 geen enkele beslissing inzake de productievestiging was genomen, en anderzijds dat er nog potentiële alternatieven bestonden, zoals de voortzetting van de activiteit, als zodanig of beperkt,

de verkoop hiervan of haar voortzetting in samenwerking met een andere onderneming. FSC heeft bovendien betoogd dat het begrip beslissing van de werkgever het optreden van het bevoegde orgaan van de betrokken vennootschap, in casu dus haar raad van bestuur impliceert en dat de beslissing inzake de beëindiging door deze laatste was genomen op 1 februari 2000, dus na het afsluiten van de raadpleging.

27 De Espoon käräjäoikeus heeft geoordeeld dat verzoeksters in het hoofdgeding niet hadden aangetoond dat de raad van bestuur van de moedervennootschap op zodanige wijze over de verdwijning van de fabriek te Kilo had beslist dat de interactie tussen de werkgever en de werknemers binnen FSC niet op de in de samenwerkingswet bedoelde wijze had kunnen plaatsvinden. Volgens deze rechterlijke instantie waren er daadwerkelijke alternatieven voor de verdwijning van die fabriek en zijn deze tijdens de raadpleging onderzocht. Genoemde rechterlijke instantie, die tot de conclusie kwam dat de beslissing betreffende die verdwijning was genomen op de vergadering van de raad van bestuur van FSC van 1 februari 2000, nadat was gebleken dat er geen andere oplossing kon worden gevonden, en dat de betrokken raadpleging daadwerkelijk en naar behoren had plaatsgevonden, heeft de vordering afgewezen.

28 In hoger beroep heeft de Helsingin hovioikeus (hof van beroep te Helsinki), preciserend dat de in § 7, lid 1, van de samenwerkingswet bedoelde definitieve beslissing alleen door de werkgever, dat wil zeggen door verweerster in het hoofdgeding had kunnen worden genomen en dat de door de moedervennootschap voorgestelde plannen niet binnen de werkingssfeer van de in genoemde wet bedoelde raadplegingsverplichting vielen, de beslissing van de Espoon käräjäoikeus bevestigd.

29 De Korkein oikeus, waarbij verzoeksters in het hoofdgeding hogere voorziening hadden ingesteld, heeft overwogen dat richtlijn 98/59 en de samenwerkingswet qua opzet en inhoud uiteenlopen en dat de band tussen beide derhalve niet in alle opzichten duidelijk is.

30 Van oordeel dat de bepalingen van de richtlijn met het oog op zijn beslissing moeten worden uitgelegd, heeft de Korkein oikeus de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59/EG, volgens hetwelk de werkgever verplicht is ‚tijdig' met raadpleging te beginnen wanneer hij ‚overweegt tot collectief ontslag over te gaan', aldus worden uitgelegd dat met raadpleging moet worden begonnen wanneer strategische beslissingen of wijzigingen in de bedrijfsactiviteit collectief ontslag noodzakelijk maken, dan wel aldus dat de verplichting om met raadpleging te beginnen ontstaat wanneer de werkgever het plan opvat om dergelijke maatregelen of wijzigingen in de bedrijfsactiviteit, zoals verandering van de productiecapaciteit of concentratie van de productie, te treffen, waarvan te verwachten valt dat zij tot collectief ontslag zullen nopen?

2) Moet, gelet op artikel 2, lid 3, eerste alinea, van de richtlijn, volgens hetwelk tijdig in de loop van het overleg gegevens moeten worden verstrekt, artikel 2, lid 1, van de richtlijn aldus worden uitgelegd dat de aldaar geformuleerde verplichting om ‚tijdig' met raadpleging te beginnen wanneer ‚wordt overwogen' tot collectief ontslag over te gaan, vereist dat met raadpleging wordt begonnen nog vóór de plannen van de werkgever zover zijn gevorderd dat deze in staat is de in artikel 2, lid 3, sub b, bedoelde informatie te concretiseren en aan de werknemers mee te delen?

3) Moet artikel 2, lid 1, juncto artikel 2, lid 4, van de richtlijn aldus worden uitgelegd dat, ingeval de werkgever een onderneming is waarover zeggenschap wordt uitgeoefend door een andere vennootschap, de verplichting voor deze werkgever om met de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers te beginnen, ontstaat wanneer de werkgever of de moedervennootschap die zeggenschap over hem uitoefent, overweegt over te gaan tot collectief ontslag van bij deze werkgever tewerkgestelde werknemers?

4) Wanneer het gaat om raadpleging in een dochtervennootschap die behoort tot een concern, en de in artikel 2, lid 1, van de richtlijn geformuleerde verplichting om ‚tijdig' met raadpleging te beginnen wanneer ‚wordt overwogen' tot collectief ontslag over te gaan, moet worden beoordeeld met inachtneming van hetgeen in artikel 2, lid 4, is bepaald, ontstaat de verplichting om met raadpleging te beginnen dan reeds op het ogenblik waarop het management van het concern of van de moedervennootschap overweegt tot collectief ontslag over te gaan, maar die plannen nog niet heeft geconcretiseerd met betrekking tot werknemers die zijn tewerkgesteld bij een bepaalde dochtervennootschap waarover het zeggenschap uitoefent, of ontstaat de verplichting om met raadpleging in de dochtervennootschap te beginnen pas in de fase waarin het management van het concern of van de moedervennootschap overweegt, met name in de betrokken dochtervennootschap tot collectief ontslag over te gaan?

5) Moet artikel 2 van de richtlijn aldus worden uitgelegd dat, wanneer de werkgever een onderneming (een tot het concern behorende dochtervennootschap) is waarover door een andere onderneming (moedervennootschap of concernmanagement) zeggenschap wordt uitgeoefend in de zin van artikel 2, lid 4, van de richtlijn, de raadplegingsprocedure waarin dat artikel voorziet, moet zijn afgesloten vooraleer in de moedervennootschap of in het concernmanagement een beslissing wordt genomen over collectief ontslag in de dochtervennootschap?

6) Wanneer de richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat de in de dochtervennootschap te verrichten raadpleging moet zijn afgesloten vooraleer in de moedervennootschap of in het concernmanagement een beslissing wordt genomen die aanleiding geeft tot collectief ontslag, is in dat verband dan alleen relevant een beslissing die rechtstreeks tot gevolg heeft dat in de dochtervennootschap tot collectief ontslag moet worden overgegaan, of moet de raadplegingsprocedure ook reeds zijn afgesloten vooraleer de moedervennootschap of het concernmanagement een economische of strategische beslissing neemt die waarschijnlijk, maar nog niet zeker, aanleiding zal geven tot collectief ontslag in de dochtervennootschap?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Ontvankelijkheid

31 FSC betoogt dat de eerste vier vragen van het verzoek om een prejudiciële beslissing niet-ontvankelijk zijn omdat zij geen verband houden met het hoofdgeding. Zij is van mening dat, aangezien het tijdstip waarop met de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers moet worden begonnen, geen verband houdt met de door verzoeksters in het hoofdgeding bij de verwijzende rechter ingediende conclusies, het antwoord op deze vragen niet noodzakelijk is voor de beslechting van het hoofdgeding. Bovendien, aldus FSC, heeft het verzoek op dit punt betrekking op een hypothetische situatie.

32 In dit verband zij eraan herinnerd dat het in het kader van de procedure van artikel 234 EG uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt. Wanneer de gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van gemeenschapsrecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (zie onder meer arresten van 18 juli 2007, Lucchini, C-119/05, Jurispr. blz. I-6199, punt 43, en 16 juli 2009, Mono Car Styling, C-12/08, Jurispr. blz. I-6653, punt 27).

33 Zo kan het Hof het verzoek om een prejudiciële beslissing van een nationale rechter slechts afwijzen wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het gemeenschapsrecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het onderwerp van het hoofdgeding, of wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of 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 arresten van 4 december 2008, Zablocka-Weyhermüller, C-221/07, Jurispr. blz. I-9029, punt 20, en Mono Car Styling, reeds aangehaald, punt 28).

34 In casu moet echter worden vastgesteld dat blijkens de verwijzingsbeslissing de nationale rechter het feitelijk en juridisch kader van het hoofdgeding alsook de redenen waarom hij van oordeel is dat een antwoord op de gestelde vragen noodzakelijk is voor zijn uitspraak, in bijzonderheden aan het Hof heeft uiteengezet.

35 Deze prejudiciële vragen moeten dus ontvankelijk worden verklaard.

De eerste vraag

36 Met zijn eerste vraag verzoekt de verwijzende rechter om verduidelijking van de betekenis van de uitdrukking „overweegt tot collectief ontslag over te gaan", in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59, teneinde het beginpunt van de in artikel 2 bedoelde raadplegingsverplichting te kunnen vaststellen. Dienaangaande vraagt hij of het tijdstip waarop deze verplichting ontstaat, het tijdstip is waarop wordt vastgesteld dat strategische beslissingen of wijzigingen in de bedrijfsactiviteit van de onderneming collectief ontslag noodzakelijk zullen maken, dan wel het tijdstip waarop het plan wordt opgevat om dergelijke maatregelen of wijzigingen te treffen, waarvan te verwachten valt dat zij tot een dergelijk ontslag zullen nopen.

37 Vooraf moet worden opgemerkt dat de onderhavige zaak verband houdt met economische en commerciële beslissingen die gevolgen kunnen hebben voor de tewerkstelling van een zeker aantal werknemers in een onderneming, en niet met beslissingen die rechtstreeks ertoe strekken specifieke arbeidsverhoudingen te beëindigen.

38 In dit verband zij eraan herinnerd dat, zoals blijkt uit de bewoordingen van de artikelen 2, lid 1, en 3, lid 1, van richtlijn 98/59, de op de werkgever rustende verplichtingen inzake raadpleging en kennisgeving ontstaan vóór de beslissing van de werkgever tot opzegging van de arbeidsovereenkomsten (zie in die zin arrest van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, Jurispr. blz. I-885, punten 36 en 37). In een dergelijk

geval bestaat immers nog de mogelijkheid om collectief ontslag te voorkomen of ten minste de omvang ervan te verminderen of de gevolgen ervan te verzachten.

39 Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 voorziet in de verplichting voor de werkgever om de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen wanneer hij „overweegt tot collectief ontslag over te gaan". Zoals de advocaat-generaal in de punten 48 en 49 van zijn conclusie heeft opgemerkt, blijkt uit een vergelijking van de verschillende taalversies van deze bepaling dat, in de geest van de communautaire wetgever, het ontstaan van de betrokken raadplegingsverplichting samenhangt met de intentie van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan.

40 De verwijzingen in de artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59 naar het „plan" voor collectief ontslag, bevestigen het bestaan van een dergelijke intentie als factor voor het ontstaan van de in deze richtlijn, inzonderheid artikel 2, bedoelde verplichtingen.

41 Daaruit volgt dat de in artikel 2 van richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingsverplichting wordt geacht te ontstaan wanneer de werkgever beoogt collectief ontslag te verlenen of een plan voor collectief ontslag opstelt (zie in die zin arrest van 12 februari 1985, Dansk Metalarbejderforbund en Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, Jurispr. blz. 553, punt 17).

42 Daaraan moet echter worden toegevoegd dat richtlijn 98/59, zoals uit de tekst zelf ervan blijkt, de daarin bedoelde verplichtingen, met name de raadplegingsverplichting van artikel 2, ook doet ontstaan in situaties waarin het vooruitzicht van collectief ontslag niet rechtstreeks de keuze van de werkgever is.

43 Volgens artikel 2, lid 4, van deze richtlijn is de werkgever immers verantwoordelijk voor de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging, ook wanneer de beslissing betreffende het collectieve ontslag niet van hem, maar van de

over hem zeggenschap hebbende onderneming uitgaat, en ook al zou hij van die beslissing niet onmiddellijk naar behoren op de hoogte zijn gebracht.

44 In een economische context die wordt gekenmerkt door het bestaan van een toenemend aantal concerns, maakt deze bepaling het mogelijk, wanneer over een vennootschap door een andere zeggenschap wordt uitgeoefend, het doel van richtlijn 98/59, dat er blijkens de tweede overweging van de considerans in bestaat de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden, effectief te bereiken (arrest van 15 februari 2007, Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, Jurispr. blz. I-1499, punt 25).

45 Bovendien zou, zoals de regering van het Verenigd Koninkrijk terecht heeft opgemerkt, een voortijdig ontstaan van de raadplegingsverplichting kunnen leiden tot resultaten die in strijd zijn met het doel van richtlijn 98/59, zoals een beperking van de flexibiliteit van de ondernemingen wat hun herstructurering betreft, een verzwaring van de administratieve verplichtingen en een onnodige aansporing van de werknemers om zich zorgen te maken over hun werkzekerheid.

46 Ten slotte veronderstellen de bestaansreden en de doeltreffendheid van de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, dat de in de loop daarvan in aanmerking te nemen factoren worden vastgesteld, aangezien het onmogelijk is op passende wijze en in overeenstemming met de doelstellingen ervan een raadpleging te voeren zonder dat de relevante factoren betreffende het overwogen collectieve ontslag zijn bepaald. Volgens de bewoordingen van artikel 2, lid 2, van richtlijn 98/59, bestaan die doelstellingen erin, opzeggingen van arbeidsovereenkomsten te voorkomen of het aantal ervan te verminderen alsook de gevolgen ervan te verzachten (zie arrest Junk, reeds aangehaald, punt 38). Wanneer echter een beslissing die geacht wordt tot collectief ontslag te leiden, slechts wordt overwogen en een dergelijk ontslag dus enkel een waarschijnlijkheid is, en de voor de raadpleging relevante factoren niet bekend zijn, zouden die doelstellingen niet kunnen worden bereikt.

47 Daarentegen lijkt de koppeling van het ontstaan van de in artikel 2 van richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingsverplichting aan het nemen van een strategische of commerciële beslissing die collectief ontslag noodzakelijk maakt, die verplichting gedeeltelijk van

haar nuttig effect te beroven. Blijkens artikel 2, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 98/59 moet de raadpleging immers onder meer betrekking hebben op de mogelijkheid om het voorgenomen collectieve ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen. Een raadpleging waarmee zou worden begonnen wanneer een beslissing die een dergelijk collectief ontslag noodzakelijk maakt reeds is genomen, zou echter niet meer dienstig kunnen zijn voor het onderzoek van mogelijke alternatieven om dat ontslag te voorkomen.

48 Bijgevolg moet het ervoor worden gehouden dat, in omstandigheden als die van het hoofdgeding, de raadplegingsprocedure door de werkgever moet worden ingeleid op het moment dat een strategisch of commercieel besluit is genomen dat hem ertoe dwingt een collectief ontslag te overwegen of te plannen.

49 In die omstandigheden dient op de eerste vraag te worden geantwoord dat artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de goedkeuring, binnen een concern, van strategische beslissingen of wijzigingen in de activiteiten die de werkgever ertoe dwingen een collectief ontslag te overwegen of te plannen, voor deze werkgever een verplichting doet ontstaan om de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen.

De tweede vraag

50 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het ontstaan van de verplichting voor de werkgever om met een raadpleging over het collectieve ontslag te beginnen, afhangt van het feit dat de werkgever reeds in staat is de vertegenwoordigers van de werknemers alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, sub b, van richtlijn 98/59 vereiste gegevens te verstrekken.

51 Uit de bewoordingen van deze bepaling blijkt duidelijk dat de betrokken gegevens door de werkgever „tijdig in de loop van het overleg" moeten worden verstrekt teneinde „de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen".

52 Uit deze bepaling volgt dat die gegevens tijdens de raadpleging en niet noodzakelijk bij de opening ervan kunnen worden verstrekt.

53 Zoals de advocaat-generaal in de punten 64 en 65 van zijn conclusie heeft beklemtoond, moet volgens de logica van deze bepaling de werkgever de werknemers namelijk zolang het overleg duurt, relevante informatie verstrekken. Deze flexibiliteit is noodzakelijk omdat het enerzijds mogelijk is dat die gegevens pas op verschillende tijdstippen van het overlegproces beschikbaar komen, wat impliceert dat de werkgever ze in de loop van dat proces kan en moet aanvullen. Anderzijds is het doel van die verplichting van de werkgever, de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen zo volledig en effectief mogelijk aan het overlegproces deel te nemen, en daarvoor moet alle nieuwe relevante informatie worden verstrekt tot en met het laatste moment van genoemd proces.

54 Daaruit volgt dat het beginpunt van de raadpleging niet ervan kan afhangen of de werkgever reeds in staat is, de vertegenwoordigers van de werknemers alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, sub b, van richtlijn 98/59 genoemde informatie te verstrekken.

55 Mitsdien moet op de tweede vraag worden geantwoord dat het ontstaan van de verplichting van de werkgever om met raadpleging over het overwogen collectieve ontslag te beginnen, niet ervan afhangt of hij reeds in staat is, de vertegenwoordigers van de werknemers alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, sub b, van richtlijn 98/59 vereiste gegevens te verstrekken.

De derde en de vierde vraag

56 Met zijn derde en zijn vierde vraag, die tezamen dienen te worden beantwoord, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen, enerzijds of artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 4, eerste alinea, van deze richtlijn, aldus moet worden uitgelegd dat in het geval van een concern dat bestaat uit een moedervennootschap en een of meer dochtervennootschappen, de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers ontstaat wanneer hetzij de werkgever hetzij de moedervennootschap die zeggenschap over hem uitoefent, overweegt tot collectief ontslag over te gaan, en anderzijds of voor het ontstaan van de verplichting om met raadpleging te beginnen, vereist is dat de dochtervennootschap waarbinnen collectief ontslag kan plaatsvinden, is geïdentificeerd.

57 Dienaangaande moet worden opgemerkt dat, krachtens artikel 2, leden1 en 3, en artikel 3, leden 1 en 2, van richtlijn 98/59, de enige adressaat van de verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving de werkgever is, dat wil zeggen een natuurlijke of rechtspersoon die in een arbeidsverhouding staat tot de werknemers die kunnen worden ontslagen.

58 Een onderneming die over de werkgever zeggenschap uitoefent, heeft, ook al kan zij voor de werkgever dwingende beslissingen nemen, niet de hoedanigheid van werkgever.

59 Zoals de Commissie van de Europese Gemeenschappen beklemtoont, is enerzijds de organisatie van het bestuur van een concern een interne aangelegenheid en heeft anderzijds richtlijn 98/59, net zoals richtlijn 75/129, niet tot doel de vrijheid van een dergelijk concern te beperken om zijn activiteiten te organiseren op de wijze die het best aan zijn behoeften voldoet (zie in die zin, wat richtlijn 75/129 betreft, arrest van 7 december 1995, Rockfon, C-449/93, Jurispr. blz. I-4291, punt 21).

60 Richtlijn 98/59 brengt, zoals richtlijn 75/129, slechts een gedeeltelijke harmonisatie van de regels betreffende de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag tot stand. Zij heeft dus niet de volledige harmonisatie op het oog van de nationale systemen inzake de vertegenwoordiging van de werknemers in de onderneming (zie, wat richtlijn 75/129 betreft, arrest van 8 juni 1994, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-383/92, Jurispr. blz. I-2479, punt 25 en aangehaalde rechtspraak).

61 In het kader van die gedeeltelijke harmonisatie heeft de communautaire wetgever, zoals verzoeksters in het hoofdgeding opmerken, door de vaststelling van richtlijn 92/56 en vervolgens richtlijn 98/59, een lacune in zijn eerdere regeling willen aanvullen en een precisering willen aanbrengen met betrekking tot de verplichtingen van de werkgevers die tot een concern behoren. Zo bepaalt artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 dat de raadplegingsverplichting voor de werkgever geldt, ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over hem zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

62 Bijgevolg moet de uitlegging van artikel 2, leden 1 en 4, eerste alinea, van richtlijn 98/59 worden gekozen volgens welke het, los van het feit dat collectief ontslag wordt overwogen of gepland na een beslissing van de onderneming die de betrokken werknemers tewerkstelt of een beslissing van haar moedervennootschap, steeds eerstgenoemde is, die als werkgever de verplichting heeft om met de raadpleging van de vertegenwoordigers van haar werknemers te beginnen.

63 Wat het tijdstip van het ontstaan van deze verplichting betreft, is het duidelijk, zoals de Finse regering opmerkt, dat met de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers slechts kan worden begonnen wanneer de onderneming waarin tot collectief ontslag kan worden overgegaan, bekend is. Wanneer de moedervennootschap van een concern beslissingen neemt die de tewerkstelling van werknemers binnen dat concern kunnen beïnvloeden, staat het immers aan de dochtervennootschap waarvan de werknemers door het collectieve ontslag kunnen worden geraakt, om in haar hoedanigheid van werkgever met raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers te beginnen. Het is dus niet mogelijk een dergelijke raadpleging in te leiden zolang de betrokken dochteronderneming niet is geïdentificeerd.

64 Bovendien moet de raadpleging, wat de eraan toegewezen doelstellingen betreft, luidens artikel 2, lid 2, van richtlijn 98/59 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. Opdat een raadpleging over die aangelegenheden zin zou hebben, moet men de dochtervennootschap kennen waarvan het personeel door het voorgenomen collectieve ontslag zal worden geraakt.

65 In die omstandigheden moet op de derde en de vierde vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 4, eerste alinea, van deze richtlijn, aldus moet worden uitgelegd dat in het geval van een concern dat bestaat uit een moedervennootschap en een of meer dochtervennootschappen, de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, voor de dochtervennootschap die de hoedanigheid van werkgever heeft, pas ontstaat wanneer deze dochtervennootschap waarbinnen het collectieve ontslag kan plaatsvinden, is geïdentificeerd.

De vijfde en de zesde vraag

66 Met zijn vijfde en zijn zesde vraag verzoekt de verwijzende rechter om verduidelijking over het tijdstip van afsluiting van de in artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingsprocedure wanneer, in het geval van een concern dat bestaat uit een moedervennootschap en een of meer dochtervennootschappen, de beslissing die eventueel of noodzakelijk leidt tot het collectieve ontslag, op het niveau van de moedervennootschap wordt genomen.

67 Zoals in het kader van het antwoord op de derde en de vierde vraag is vastgesteld, geldt de in artikel 2 van richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingsverplichting enkel voor de werkgever.

68 Geen enkele bepaling van richtlijn 98/59 zou immers aldus kunnen worden uitgelegd dat zij een dergelijke verplichting voor de moedervennootschap kan doen ontstaan.

69 Daaruit volgt dat het steeds aan de dochtervennootschap, als werkgever staat, de vertegenwoordigers van de werknemers die door het voorgenomen collectieve ontslag kunnen worden geraakt, te raadplegen, en in voorkomend geval zelf de gevolgen van de niet-nakoming van de raadplegingsverplichting te dragen indien zij niet onmiddellijk naar behoren op de hoogte is gebracht van een beslissing van haar moedervennootschap die een dergelijk ontslag noodzakelijk maakt.

70 Wat de afsluiting van de raadplegingsprocedure betreft, heeft het Hof reeds geoordeeld dat, wanneer richtlijn 98/59 toepassing vindt, de arbeidsovereenkomst pas door de werkgever mag worden opgezegd na het afsluiten van bedoelde procedure, dat wil zeggen nadat hij aan de verplichtingen van artikel 2 van de richtlijn heeft voldaan (zie arrest Junk, reeds aangehaald, punt 45). Daaruit volgt dat de raadplegingsprocedure moet worden voltooid alvorens een beslissing tot opzegging van de overeenkomsten van de werknemers wordt genomen.

71 In de context van een concern, zoals dat aan de orde in het hoofdgeding, volgt uit deze rechtspraak dat een beslissing van de moedervennootschap die tot rechtstreeks gevolg heeft dat een van haar dochtervennootschappen wordt gedwongen de overeenkomsten van de door het collectieve ontslag getroffen werknemers op te zeggen, pas kan worden genomen na afloop van de raadplegingsprocedure in het kader van deze dochtervennootschap, op straffe dat deze laatste, als werkgever, instaat voor de gevolgen van de niet-inachtneming van deze procedure.

72 Gelet op de voorgaande overwegingen, moet op de vijfde en de zesde vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 4, hiervan, aldus moet worden uitgelegd dat in het geval van een concern de raadplegingsprocedure door de dochtervennootschap waarop het collectieve ontslag betrekking heeft, moet worden afgesloten alvorens die dochtervennootschap, in voorkomend geval op rechtstreekse instructie van haar moedervennootschap, de overeenkomsten van de door dat ontslag geraakte werknemers opzegt.

Kosten

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

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

1) Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, moet aldus worden uitgelegd dat de goedkeuring, binnen een concern, van strategische beslissingen of wijzigingen in de activiteiten die de werkgever ertoe dwingen een collectief ontslag te overwegen of te plannen, voor deze werkgever een verplichting doet ontstaan om de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen.

2) Het ontstaan van de verplichting van de werkgever om met raadpleging over het overwogen collectieve ontslag te beginnen, hangt niet ervan af of hij reeds in staat is, de vertegenwoordigers van de werknemers alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, sub b, van richtlijn 98/59 vereiste gegevens te verstrekken.

3) Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 4, eerste alinea, van deze richtlijn, moet aldus worden uitgelegd dat in het geval van een concern dat bestaat uit een moedervennootschap en een of meer dochtervennootschappen, de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, voor de dochtervennootschap die de hoedanigheid van werkgever heeft, pas ontstaat wanneer deze dochtervennootschap waarbinnen het collectieve ontslag kan plaatsvinden, is geïdentificeerd.

4) Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 4, hiervan, moet aldus worden uitgelegd dat in het geval van een concern de raadplegingsprocedure door de dochtervennootschap waarop het collectieve ontslag betrekking heeft, moet worden afgesloten alvorens die dochtervennootschap, in voorkomend geval op rechtstreekse instructie van haar moedervennootschap, de overeenkomsten van de door dat ontslag geraakte werknemers opzegt.

ondertekeningen