ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

13 mei 2015 *

„Prejudiciële verwijzing — Sociale politiek — Collectief ontslag — Richtlijn 98/59/EG — Artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a) — Begrip ‚plaatselijke eenheid' — Methode voor de berekening van het aantal ontslagen werknemers"

In zaak C-182/13,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Industrial Tribunal (Northern Ireland), Belfast (Verenigd Koninkrijk), bij beslissing van 26 maart 2013, ingekomen bij het Hof op 12 april 2013, in de procedure

Valerie Lyttle,

Sarah Louise Halliday,

Clara Lyttle,

Tanya McGerty

tegen

Bluebird UK Bidco 2 Limited,

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

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

advocaat-generaal: N. Wahl,

griffier: I. Illéssy, administrateur,

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

gelet op de opmerkingen van:

— Bluebird UK Bidco 2 Limited, vertegenwoordigd door D. Reade, QC,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door L. Christie als gemachtigde, bijgestaan door T. Ward, QC, en J. Holmes, barristers,

* Procestaal: Engels.

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

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

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

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), 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 (PB L 225, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen V. Lyttle, S. L. Halliday, C. Lyttle en T. McGerty, enerzijds, en hun ex-werkgever, Bluebird UK Bidco 2 Limited (hierna: „Bluebird"), anderzijds, betreffende de rechtmatigheid van hun ontslag.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Richtlijn 98/59 heeft blijkens overweging 1 ervan richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 48, blz. 29) gecodificeerd.

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

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

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

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

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

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

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

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

i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:

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

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

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

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

[...]

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

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

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

[...]"

8 Artikel 2 van richtlijn 98/59 bepaalt:

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

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

[...]

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

a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en

b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:

i) de redenen van het plan voor ontslag;

ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;

iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;

iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;

v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voor zover de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;

vi) de wijze van berekening die zou worden toegepast voor elke eventuele afvloeiingsuitkering buiten die welke uit de nationale wetgevingen en/of gebruiken voortvloeit.

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

[...]"

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

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

[...]

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

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

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

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

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

11 Artikel 5 van de richtlijn bepaalt:

„Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan."

Recht van het Verenigd Koninkrijk

12 Richtlijn 98/59 is in de rechtsorde van Noord-Ierland omgezet door deel XIII van de Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996 (verordening van 1996 betreffende de rechten van werknemers) en in Engeland, Wales en Schotland door 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).

13 Section 216 van de Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996 bepaalt dat „[w]anneer een werkgever voornemens is in een plaatselijke eenheid 20 of meer banen te schrappen binnen een periode van 90 dagen of minder, hij dienaangaande alle bevoegde vertegenwoordigers raadpleegt van de werknemers die kunnen worden getroffen door de voorgenomen ontslagen of door de maatregelen in verband met deze ontslagen".

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

14 Begin 2012 exploiteerde Bonmarché in het gehele Verenigd Koninkrijk 394 winkels voor dameskleding, die 4 000 mensen tewerkstelden. Vanuit administratief oogpunt ging Bonmarché ervan uit dat haar winkels in Noord-Ierland en haar enige winkel op het eiland Man in het kader van haar handelsactiviteit in het Verenigd Koninkrijk deel uitmaakten van een en dezelfde regio (hierna: „regio Noord-Ierland"). Begin 2012 telde de regio Noord-Ierland 20 winkels, die 180 personen in dienst hadden.

15 Verzoeksters in het hoofdgeding waren in dienst bij vier verschillende winkels van Bonmarché. Deze winkels waren gelegen in verschillende steden, namelijk Lurgan, Banbridge, Omagh en Belfast, en hadden elk minder dan 20 personen in dienst.

16 Elke winkel werd behandeld als een „afzonderlijke kostenplaats", waarvan het budget werd vastgesteld op de hoofdzetel in Groot-Brittannië. De hoofdzetel stelde tevens de voorraden en de prioriteiten op het vlak van verkoopbevordering van elke winkel vast en leverde de verkoopsartikelen of organiseerde de levering ervan. Iedere branch manager kon echter invloed uitoefenen op de hoeveelheden en soorten goederen die moesten worden geleverd. De store managers waren verantwoordelijk voor het behalen van de doelstellingen voor hun winkel. Binnen de grenzen van het budget voor personeelsuren, dat centraal werd bepaald, mocht de branch manager vrij bepalen hoeveel personeelsleden in deeltijd en hoeveel in voltijd werden aangeworven.

17 Nadat Bonmarché insolvent was geworden, werd zij op 20 januari 2012 overgedragen aan Bluebird. Onmiddellijk na die overdracht is Bluebird begonnen met een herstructurering, waarbij een groot aantal winkels werd gesloten, waaronder de winkels waar verzoeksters in het hoofdgeding werkten.

18 Na de ontslagen door Bluebird in 2012 beschikte Bonmarché op het grondgebied van het Verenigd Koninkrijk nog maar over 265 winkels, die 2 900 personen tewerkstelden. Het aantal winkels in de regio Noord-Ierland daalde van 20 naar 8 en het aantal werknemers in die winkels van 180 naar 75.

19 Verzoeksters in het hoofdgeding zijn, samen met andere werknemers, op 12 maart 2012 ontslagen. Het ontslag is niet voorafgegaan door een raadplegingsprocedure in de zin van richtlijn 98/59.

20 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat V. en C. Little, Halliday en McGerty voor de uitoefening van hun taken waren tewerkgesteld in de lokale winkels in Lurgan, Banbridge, Omagh en Ann Street in Belfast.

21 Verzoeksters in het hoofdgeding hebben bij de verwijzende rechter een beroep ingesteld om de geldigheid van hun ontslag te betwisten.

22 Deze rechter is van oordeel dat artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van richtlijn 98/59 aldus kan worden uitgelegd dat het daarin bedoelde getal 20 betrekking heeft op het aantal werknemers binnen een specifieke plaatselijke eenheid, maar dat het ook kan worden geacht te verwijzen naar de personen die zijn ontslagen in de gehele onderneming van de werkgever. Hij merkt op dat in casu een teleologische uitlegging aangewezen is en dat uit het arrest Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) blijkt dat richtlijn 75/129, die aan richtlijn 98/59 voorafging, aldus moet worden uitgelegd dat zo veel mogelijk ontslagen om economische redenen hieronder vallen.

23 In deze omstandigheden heeft het Industrial Tribunal (Northern Ireland) te Belfast de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen voorgelegd:

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

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

3) Verwijst de zinsnede ‚ten minste 20' in artikel 1, lid 1, [eerste alinea,] onder a), ii), 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?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

24 Met deze vragen, die samen dienen te worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het begrip „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van richtlijn 98/59 op dezelfde wijze moet worden uitgelegd als het begrip „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), en of artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die voorschrijft dat de werknemers moeten worden ingelicht en geraadpleegd wanneer binnen een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers in een specifieke plaatselijke eenheid van een onderneming worden ontslagen, maar die deze verplichting niet oplegt wanneer het totale aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden of bepaalde plaatselijke eenheden van een onderneming samen binnen dezelfde periode de drempel van 20 werknemers bereikt of overschrijdt.

25 Zoals zowel uit de verwijzingsbeslissing als uit de bij het Hof ingediende opmerkingen blijkt, heeft het Verenigd Koninkrijk bij de uitvoering van richtlijn 98/59 geopteerd voor de in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), ervan vastgestelde drempel voor de toepassing van deze richtlijn. Krachtens het toepasselijke nationale recht moet de werkgever een procedure volgen waarbij de werknemers worden ingelicht en geraadpleegd wanneer hij voornemens is binnen een periode van 90 dagen ten minste 20 banen in een plaatselijke eenheid te schrappen.

26 Dienaangaande moet om te beginnen worden vastgesteld dat het begrip „plaatselijke eenheid", dat niet wordt omschreven in richtlijn 98/59, volgens de rechtspraak van het Hof een Unierechtelijk begrip vormt en niet aan de hand van de wettelijke regelingen van de lidstaten kan worden gedefinieerd (zie in die zin arrest Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, punt 25). Het moet dan ook binnen de rechtsorde van de Unie autonoom en eenvormig worden uitgelegd (zie in die zin arrest Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, punt 23).

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

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

29 Uit punt 5 van het arrest Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) blijkt dat het Koninkrijk Denemarken, de lidstaat van de rechterlijke instantie die het verzoek om een prejudiciële beslissing heeft ingediend in de zaak die tot dat arrest heeft geleid, had gekozen voor de optie van artikel 1, lid 1, onder a), i), van deze richtlijn.

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

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

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

33 Uit de rechtspraak van het Hof blijkt dus dat, wanneer een „onderneming" verschillende eenheden omvat die voldoen aan de criteria die zijn vermeld in de punten 28, 30 en 32 van het onderhavige arrest, de eenheid waar de betrokken werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld de „plaatselijke eenheid" in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 vormt.

34 Deze rechtspraak is van toepassing op de onderhavige zaak.

35 Vastgesteld moet worden dat de uitdrukking „plaatselijke eenheid" of „plaatselijke eenheden" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), van richtlijn 98/59 dezelfde betekenis heeft als de uitdrukking „plaatselijke eenheid" of „plaatselijke eenheden" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van deze richtlijn.

36 De ter terechtzitting voor het Hof aangevoerde omstandigheid dat de uitdrukking „plaatselijke eenheid" onder meer in de Engelse, de Spaanse, de Franse en de Italiaanse taalversie van deze bepaling in het meervoud wordt gebruikt, doet in dit verband niet ter zake. In die taalversies staat de uitdrukking „plaatselijke eenheden" immers zowel in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), als in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), in het meervoud. Voorts staat deze uitdrukking in verschillende andere

taalversies van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van richtlijn 98/59 in het enkelvoud, zoals de advocaat-generaal in punt 53 van zijn conclusie heeft opgemerkt, wat uitsluit dat deze uitdrukking aldus kan worden uitgelegd dat de in deze laatste bepaling vastgestelde drempel betrekking heeft op alle „plaatselijke eenheden" van een „onderneming" samen.

37 Afgezien van het verschil tussen de periodes gedurende welke de ontslagen plaatsvinden, vormt de optie van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), een in wezen gelijkwaardig alternatief voor de optie van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i).

38 Niets in de bewoordingen van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van richtlijn 98/59 wijst erop dat de uitdrukking „plaatselijke eenheid" of „plaatselijke eenheden" in deze alinea verschillende betekenissen heeft.

39 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat het Hof in de zaak die heeft geleid tot het arrest Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101) niet heeft onderzocht of de Helleense Republiek had gekozen voor de optie van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), van richtlijn 98/59 of voor die van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van deze richtlijn. In het dictum van dat arrest wordt verwezen naar artikel 1, lid 1, onder a), zonder dat een onderscheid wordt gemaakt tussen de optie van artikel 1, lid 1, onder a), i), en die van artikel 1, lid 1, onder a), ii).

40 Het feit dat de wetgever de lidstaten de keuze laat tussen de optie van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), van richtlijn 98/59 en die van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van deze richtlijn wijst erop dat het begrip „plaatselijke eenheid" geen totaal verschillende betekenis kan hebben naargelang de betrokken lidstaat opteert voor het ene dan wel het andere voorgestelde alternatief.

41 Bovendien zou een dergelijk groot verschil indruisen tegen de noodzaak de onderlinge aanpassing van de wetgevingen inzake collectief ontslag te bevorderen, die wordt benadrukt in overweging 7 van richtlijn 98/59.

42 Wat de door de verwijzende rechter opgeworpen vraag betreft of artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van richtlijn 98/59 vereist dat de ontslagen in elke plaatselijke eenheid, afzonderlijk beschouwd, in aanmerking worden genomen, zij opgemerkt dat, indien deze bepaling aldus werd uitgelegd dat het totale aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden van een onderneming samen in aanmerking dient te worden genomen, het aantal werknemers dat aanspraak kan maken op de bescherming van richtlijn 98/59, zeker aanzienlijk zou stijgen, wat overeenstemt met een van de doelstellingen van deze richtlijn.

43 Er zij evenwel aan herinnerd dat deze richtlijn niet alleen tot doel heeft de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden, maar ook om een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende lidstaten te verzekeren en ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Unie meebrengen, onderling minder sterk verschillen (zie in die zin arresten Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-383/92, EU:C:1994:234, punt 16; Commissie/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, punt 48, en Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, punt 43).

44 De uitlegging van het begrip „plaatselijke eenheid" zoals uiteengezet in punt 42 van het onderhavige arrest zou in strijd zijn met het doel, een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in alle lidstaten te verzekeren, en zou voorts leiden tot zeer uiteenlopende lasten voor de ondernemingen die, naargelang van de keuze van de betrokken lidstaat, moeten voldoen aan de informatie- en raadplegingsverplichting van de artikelen 2 tot en met 4 van deze richtlijn, wat tevens zou indruisen tegen het door de wetgever van de Unie nagestreefde doel, het gewicht van deze lasten in alle lidstaten vergelijkbaar te maken.

45 Hieraan dient te worden toegevoegd dat bij deze uitlegging niet alleen een groep werknemers die door een collectief ontslag worden getroffen binnen de werkingssfeer van richtlijn 98/59 zou vallen, maar in voorkomend geval ook één enkele werknemer in een plaatselijke eenheid, die zich eventueel bevindt in een andere stad die ver afgelegen is van de andere plaatselijke eenheden van dezelfde onderneming, wat zou indruisen tegen het begrip „collectief ontslag" in de gebruikelijke betekenis ervan. Voorts zou het ontslag van deze ene werknemer de informatie- en de raadplegingsprocedure zoals bedoeld in de bepalingen van richtlijn 98/59, die niet aan een dergelijk individueel geval zijn aangepast, in gang zetten.

46 Er zij evenwel aan herinnerd dat de door richtlijn 98/59 ingevoerde bescherming in de vorm van voorlichting en raadpleging van de werknemers in geval van collectief ontslag een minimumbescherming is (zie arrest Confédération générale du travail e.a., C-385/05, EU:C:2007:37, punt 44). Artikel 5 van deze richtlijn heeft de lidstaten de bevoegdheid verleend 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.

47 Deze bij artikel 5 van richtlijn 98/59 verleende bevoegdheid biedt de lidstaten met name de mogelijkheid om de in deze richtlijn bedoelde bescherming niet alleen te verlenen aan werknemers in een plaatselijke eenheid in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn die zijn of zullen worden ontslagen, maar ook aan alle door ontslag getroffen werknemers in een onderneming of een deel van een onderneming van dezelfde werkgever, waarbij de term „onderneming" aldus wordt opgevat dat hij alle afzonderlijke bedrijfseenheden van deze onderneming of van dit deel van de onderneming omvat.

48 De lidstaten hebben dus het recht om op grond van artikel 5 van richtlijn 98/59 gunstigere regels voor de werknemers vast te stellen, maar dat neemt niet weg dat zij gebonden zijn door de autonome en eenvormige uitlegging van het Unierechtelijke begrip „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i) en a), ii), van deze richtlijn zoals deze voortvloeit uit punt 33 van het onderhavige arrest.

49 Uit het voorgaande volgt dat de definitie in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), en a), ii), van richtlijn 98/59 vereist dat de ontslagen in elke plaatselijke eenheid, afzonderlijk beschouwd, in aanmerking worden genomen.

50 De uitlegging die het Hof aan het begrip „plaatselijke eenheid" heeft gegeven, zoals in herinnering gebracht in de punten 28, 30 en 32 van het onderhavige arrest, vindt steun in de bepalingen van richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2002 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap (PB L 80, blz. 29), waarvan artikel 2, onder a) en b), eveneens een duidelijk onderscheid maakt tussen de begrippen „onderneming" en „plaatselijke eenheid".

51 In casu blijkt uit de in punt 16 van het onderhavige arrest genoemde gegevens waarover het Hof beschikt, dat elk van de winkels die in het hoofdgeding aan de orde zijn, een afzonderlijke, doorgaans duurzame eenheid vormt die belast is met de uitvoering van welomschreven taken, voornamelijk de verkoop van waren, en die daartoe beschikt over verschillende werknemers, technische middelen en een organisatiestructuur, in die zin dat de winkel een afzonderlijke kostenplaats vormt die door een manager wordt beheerd.

52 Een dergelijke winkel kan dus voldoen aan de criteria die zijn vastgesteld door de in de punten 28, 30 en 32 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak om te kunnen spreken van een „plaatselijke eenheid" in de zin van artikel 1, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59. Het staat evenwel aan de verwijzende rechter om dit na te gaan aan de hand van de concrete omstandigheden van het hoofdgeding.

53 In deze omstandigheden moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat het begrip „plaatselijke eenheid” in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van richtlijn 98/59 op dezelfde wijze moet worden uitgelegd als het begrip „plaatselijke eenheid” in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i), en dat artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die voorschrijft dat de werknemers moeten worden ingelicht en geraadpleegd wanneer binnen een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers in een specifieke plaatselijke eenheid van een onderneming worden ontslagen, maar die deze verplichting niet oplegt wanneer het totale aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden of bepaalde plaatselijke eenheden van een onderneming samen binnen dezelfde periode de drempel van 20 werknemers bereikt of overschrijdt.

Kosten

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

Het Hof (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

Het begrip „plaatselijke eenheid” in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), 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 moet op dezelfde wijze worden uitgelegd als het begrip „plaatselijke eenheid” in artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), i).

Artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van richtlijn 98/59 moet aldus worden uitgelegd dat het niet in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die voorschrijft dat de werknemers moeten worden ingelicht en geraadpleegd wanneer binnen een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers in een specifieke plaatselijke eenheid van een onderneming worden ontslagen, maar die deze verplichting niet oplegt wanneer het totale aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden of bepaalde plaatselijke eenheden van een onderneming samen binnen dezelfde periode de drempel van 20 werknemers bereikt of overschrijdt.

ondertekeningen