ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)
7 december 1995 *

In zaak C-449/93,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag van het Østre Landsret (Denemarken), in het aldaar aanhangig geding tussen

Rockfon A/S

en

Specialarbejderforbundet i Danmark, als gemachtigde van S. Nielsen e. a.,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van artikel 1 van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (PB 1975, L 48, blz. 29),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: D. A. O. Edward (rapporteur), kamerpresident, P. Jann en L. Sevón, rechters,

* Procestaal: Deens.

advocaat-generaal: G. Cosmas
griffier: H. A. Rühl, hoofdadministrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— Specialarbejderforbundet i Danmark, als gemachtigde van S. Nielsen e. a., vertegenwoordigd door J. B. Bjørst, advocaat,

— de Belgische regering, vertegenwoordigd door P. Duray, adjunct-adviseur bij de juridische dienst van het Ministerie van Buitenlandse zaken, als gemachtigde,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. Collins, Assistant Treasury Solicitor, als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door A. C. Jessen, lid van haar juridische dienst, en J. Juste Ruiz, nationaal ambtenaar gedetacheerd bij deze dienst, als gemachtigden,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van Specialarbejderforbundet i Danmark en de Commissie ter terechtzitting van 11 mei 1995,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 13 juli 1995,

het navolgende

Arrest

1 Bij beschikking van 16 november 1993, ingekomen bij het Hof op 23 november daaraanvolgend, heeft het Østre Landsret krachtens artikel 177 EG-Verdrag een prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van artikel 1 van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag (PB 1975, L 48, blz. 29; hierna: „richtlijn").

2 Deze vraag is gesteld in een geschil tussen de vennootschap Rockfon A/S en Specialarbejderforbundet i Danmark (Deense vakvereniging van gespecialiseerde arbeiders, hierna: „SID") over het ontslag van een aantal werknemers, dat zou zijn verleend zonder dat de in de richtlijn voorgeschreven procedures van raadpleging en kennisgeving waren gevolgd.

3 De richtlijn heeft tot doel, de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden. Daartoe worden de werkgever verschillende verplichtingen opgelegd teneinde collectieve ontslagen te voorkomen of in aantal te verminderen, door tijdig de raadpleging van de werknemers en hun vertegenwoordigers te organiseren of, in bepaalde gevallen, de bevoegde overheidsinstanties in te schakelen.

4 Artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn bepaalt het volgende;

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

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

— gedurende een periode van 30 dagen:

1. ten minste 10 werknemers bedraagt in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;

2. ten minste 10 % bedraagt van de werknemers in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;

3. ten minste 30 bedraagt in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;

— dan wel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 bedraagt, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is."

5 Aan de richtlijn is in Denemarken uitvoering gegeven bij wet nr. 38 van 26 januari 1977 (lov om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring;

wet tot wijziging van de wet op de arbeidsvoorziening en de werkloosheidsverzekering, hierna: „arbeidsvoorzieningswet"), zoals herhaaldelijk gewijzigd. Artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn is in hoofdstuk 5 a van deze wet in Deens recht omgezet bij § 23 a, dat, aangezien het Koninkrijk Denemarken de eerste variant heeft gekozen, luidt als volgt:

— § 23 a, lid 1:

„Dit hoofdstuk is van toepassing op ontslagen door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer het aantal voorgenomen ontslagen gedurende een periode van 30 dagen:

1) ten minste 10 werknemers bedraagt in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;

2) ten minste 10 % bedraagt van de werknemers in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;

3) ten minste 30 bedraagt in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers."

— § 23 a, lid 3:

„De minister van Arbeid kan, na overleg met de Nationale raad voor de arbeid, nadere regels stellen voor de berekening van het aantal werknemers bedoeld in § 23 a, lid 1, alsook de criteria bepalen aan de hand waarvan moet worden bepaald, of van een plaatselijke eenheid in de zin van dit hoofdstuk sprake is."

6 De bepalingen waarbij artikel 1, lid 1, van de richtlijn in Deens recht is omgezet, zijn in de verschillende achtereenvolgende versies ongewijzigd gebleven.

7 Volgens § 102 a van de arbeidsvoorzieningswet wordt overtreding van de bepalingen betreffende de kennisgeving en raadpleging bestraft met een geldboete en moet de werkgever de betrokken werknemers een schadevergoeding betalen overeenkomend met het salaris gedurende 30 dagen vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

8 Krachtens § 23 a, lid 3, van de arbeidsvoorzieningswet heeft de Deense minister van Arbeid besluit nr. 74 van 4 maart 1977 vastgesteld, inzake het begrip plaatselijke eenheid en de berekening van het aantal werknemers in het kader van collectief ontslag.

9 De §§ 2 tot en met 4 van dit besluit definiëren het begrip plaatselijke eenheid. § 2, lid 1, luidt als volgt:

„Onder het begrip plaatselijke eenheid in de zin van hoofdstuk 5 a van de wet wordt verstaan een eenheid die goederen of diensten produceert, koopt of verkoopt (bij voorbeeld een werkplaats, fabriek, werf, winkel, kantoor of opslagplaats) en waarvan de directie zelfstandig kan overgaan tot de verlening van collectief ontslag in de zin van § 23 a, lid 1, van de wet."

10 Dit besluit is vervolgens per 1 december 1990 ingetrokken en vervangen door besluit nr. 755 van 12 november 1990 inzake het begrip plaatselijke eenheid en de

berekening van het aantal werknemers bij collectief ontslag. § 2, lid 1, van laatstgenoemd besluit definieert het begrip plaatselijke eenheid als volgt:

„Begrip plaatselijke eenheid

§ 2

1. Onder plaatselijke eenheid in de zin van hoofdstuk 5 a van de wet wordt verstaan een eenheid die goederen of diensten produceert, koopt of verkoopt (bij voorbeeld een werkplaats, fabriek, werf, winkel, kantoor of opslagplaats) en waarvan de directie zelfstandig kan overgaan tot de verlening van collectief ontslag in de zin van § 23 a, lid 1. Eenheden in de vorm van een dochteronderneming in de zin van § 2 van de wet op de naamloze vennootschap en § 2 van de wet op de besloten vennootschap, alsook andere eenheden die een overeenkomstige band met een moedervennootschap hebben, zijn niettemin te beschouwen als eenheden in de zin van hoofdstuk 5 a, ook indien de directie van de dochteronderneming niet zelfstandig kan overgaan tot de verlening van collectief ontslag."

11 De vennootschap Rockfon A/S (hierna: „Rockfon") produceert en verkoopt isolatiematerialen op basis van mineraalwol. Zij behoort tot de multinationale Rockwool Groep, die in 1989 een personeelsbestand had van in totaal 5 300 werknemers, waarvan 1 435 in Denemarken.

12 Rockfon en drie andere, eveneens te Hedehusene (Denemarken) gevestigde produktievennootschappen van de groep, namelijk Rockment A/S, Conrock A/S en Rockwool A/S, hebben een gemeenschappelijke personeelsdienst, die belast is met aanwervingen en ontslagen, en die is ondergebracht bij Rockwool A/S. Ingevolge een voor de vier produktievennootschappen geldende interne instructie van januari 1985 betreffende ontslag en vrijwillig vertrek, moet ieder ontslagbesluit worden

genomen in overleg met de personeelsdienst van Rockwool A/S. Met instemming van deze dienst beslist het hoofd van een eenheid, welke personeelsleden kunnen worden ontslagen of overgeplaatst naar een andere dienst. Indien meerdere werknemers zullen worden ontslagen wegens gebrek aan werk, licht het hoofd van de eenheid de personeelsvertegenwoordiger van de betrokken dienst in en vergewist hij zich er tevens bij de personeelsdienst van, dat de communautaire quota niet worden overschreden.

13 Tussen 10 en 28 november 1989 ontsloeg Rockfon 24 à 25 van de 162 werknemers die zij destijds in dienst had. Zij raadpleegde niet eerst de betrokken werknemers en stelde evenmin de bevoegde overheidsinstantie schriftelijk van de ontslagen in kennis. Vaststaat, dat ingeval Rockfon als „plaatselijke eenheid" is te beschouwen, de ontslagen hebben plaatsgevonden zonder inachtneming van de voorschriften inzake overleg, neergelegd in hoofdstuk 5 a van de arbeidsvoorzieningswet, waarbij de richtlijn ten uitvoer is gelegd.

14 Na deze ontslagen vorderde SID, als gemachtigde van veertien ontslagen werknemers, van Rockfon schadevergoeding wegens schending van de nationale voorschriften op het gebied van collectieve ontslagen.

15 De zaak werd in eerste instantie behandeld door het Arbejdsmarkedsnævn (paritaire commissie voor de arbeidsmarkt), dat in een advies van 19 december 1989 overwoog, dat Rockfon deel uitmaakte van een grotere onderneming, de Rockwool Groep, zodat de ontslagen moesten worden geacht te zijn verleend door een onderneming met meer dan 300 werknemers. Het Arbejdsmarkedsnævn concludeerde daaruit, dat Rockfon de wet niet had overtreden, aangezien voor ondernemingen met meer dan 300 werknemers de procedures voor kennisgeving en raadpleging eerst waren voorgeschreven in geval van ontslag van ten minste 30 werknemers gedurende een periode van 30 dagen.

16 SID ging van deze beslissing in beroep bij het Arbejdsmarkedsstyrelse (raad voor de arbeidsmarkt), die de uitspraak van het Arbejdsmarkedsnævn bevestigde. Daarop daagde SID Rockfon voor het Byret te Tåstrup.

17 Voor het Byret stelde Rockfon, dat zij weliswaar een zelfstandige onderneming was, maar geen „plaatselijke eenheid" in de zin van de arbeidsvoorzieningswet en besluit nr. 74, reeds aangehaald, aangezien de aanwervingen en ontslagen waren opgedragen aan een andere vennootschap van de groep. Het Byret oordeelde evenwel, dat de binnen de Rockwool Groep opgerichte gemeenschappelijke personeelsdienst slechts een adviserende rol vervulde en dat Rockfon bevoegd was om zelf tot ontslagen over te gaan. Het Byret beschouwde Rockfon als een „plaatselijke eenheid" in de zin van de arbeidsvoorzieningswet en veroordeelde haar ingevolge § 102 a, lid 2, van deze wet bij vonnis van 1 oktober 1992 tot betaling van schadevergoeding aan de betrokken werknemers wegens schending van de bepalingen inzake kennisgeving en raadpleging.

18 Rockfon ging van dit vonnis in hoger beroep bij het Østre Landsret en concludeerde tot herziening van het vonnis. Evenals in eerste instantie stelde zij, dat zij geen directie had die zelfstandig tot collectief ontslag kon overgaan, en dat zij dus geen „plaatselijke eenheid" was in de zin van de arbeidsvoorzieningswet. Voor het Østre Landsret hebben partijen verzocht, de zaak naar het Hof te verwijzen.

19 Aangezien de arbeidsvoorzieningswet de richtlijn uitvoert, wenst de verwijzende rechter in hoofdzaak te vernemen, wat moet worden verstaan onder het begrip „plaatselijke eenheid" in de zin van artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn in een geval als in het hoofdgeding aan de orde. Het Østre Landsret heeft daarom de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Moet artikel 1 van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ont-

slag, aldus worden uitgelegd, dat dit eraan in de weg staat dat twee of meer onderling verbonden ondernemingen van een concern, waarvan er geen zeggenschap heeft over de andere onderneming of ondernemingen, een gemeenschappelijk dienst voor aanwervingen en ontslagen in het leven roepen, in dier voege dat bij voorbeeld ontslagen in een van de ondernemingen enkel kunnen worden aangezegd met toestemming van deze dienst, en met als gevolg dat bij de berekening van het aantal werknemers uit hoofde van artikel 1, lid 1, van de richtlijn het totale aantal werknemers van deze ondernemingen in aanmerking moet worden genomen?"

20 Met zijn prejudiciële vraag stelt de verwijzende rechter twee verschillende vragen. In de eerste plaats wenst hij te vernemen, of artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn zich ertegen verzet, dat twee of meer tot een groep behorende ondernemingen een gemeenschappelijke dienst voor aanwervingen en ontslagen in het leven roepen, in dier voege dat ontslagen in een van de ondernemingen enkel kunnen plaatsvinden met goedkeuring van deze dienst. In de tweede plaats vraagt hij zich af, of in dergelijke omstandigheden de term „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn moet worden opgevat als de reeks ondernemingen die gebruik maken van deze dienst voor aanwervingen en ontslagen, dan wel of de onderneming waarbij de werknemers die worden ontslagen gewoonlijk werkzaam zijn, moet worden aangemerkt als „plaatselijke eenheid".

21 Wat het eerste deel van de prejudiciële vraag betreft, volstaat het vast te stellen, dat de richtlijn enkel een gedeeltelijke harmonisatie van de procedures bij collectieve ontslagen tot doel heeft en geen beperking beoogt van de vrijheid van ondernemingen om hun activiteiten te organiseren en hun personeelsdienst in te richten op de wijze die het best aan hun behoeften voldoet. Inzonderheid artikel 1, lid 1, sub a, definieert het begrip collectief ontslag en bepaalt daarmee het toepassingsgebied van de richtlijn, maar stelt geen regels op het gebied van de interne organisatie van de ondernemingen of het personeelsbeleid.

22 Mitsdien moet de verwijzende rechter op dit punt worden geantwoord, dat artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn aldus moet worden uitgelegd, dat het er niet aan in de weg staat dat twee of meer ondernemingen die tot een groep ondernemingen behoren en onderlinge banden hebben, maar waarvan er geen zeggenschap heeft over de andere onderneming of ondernemingen, een gemeenschappelijke dienst voor aanwervingen en ontslagen in het leven roepen, in dier voege dat met name ontslagen in een van de ondernemingen slechts met toestemming van deze dienst kunnen worden aangezegd.

23 Wat het tweede deel van de prejudiciële vraag betreft, moet er allereerst op worden gewezen, dat het begrip „plaatselijke eenheid" in de richtlijn niet wordt gedefinieerd.

24 De vennootschap Rockfon betoogt in casu, dat zij geen „plaatselijke eenheid" is in de zin van de richtlijn, aangezien zij geen directie heeft die zelfstandig tot collectief ontslag kan overgaan en zij dus niet voldoet aan de in besluit nr. 74 gestelde voorwaarde om te kunnen spreken van „plaatselijke eenheid". Voor de berekening van het aantal werknemers bedoeld in artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn, moeten volgens haar de werknemers van de vier vennootschappen worden meegeteld en niet alleen haar eigen personeelsbestand.

25 Dienaangaande zij erop gewezen, dat het begrip „plaatselijke eenheid" in de zin van de richtlijn een gemeenschapsrechtelijk begrip is en niet mag worden gedefinieerd aan de hand van de wettelijke regelingen van de Lid-Staten.

26 De verschillende taalversies van de richtlijn hanteren enigszins uiteenlopende termen ter aanduiding van dit begrip, te weten „Betrieb" in de Duitse versie, „establishment" in de Engelse versie, „virksomhed" in de Deense versie, „centro de trabajo" in de Spaanse versie, „yritys" in de Finse versie, „établissement" in de Franse versie, „επιχείρηση" in de Griekse versie, „stabilimento" in de Italiaanse versie,

„plaatselijke eenheid" in de Nederlandse versie, „estabelecimento" in de Portugese versie en ten slotte „arbetsplats" in de Zweedse versie.

27 Bij vergelijking van de verschillende termen blijkt dat zij een uiteenlopende betekenis hebben, namelijk vestiging, onderneming, centrum van arbeid, plaatselijke eenheid of plaats van arbeid.

28 Blijkens het arrest van 27 oktober 1977 (zaak 30/77, Bouchereau, Jurispr. 1977, blz. 1999, r. o. 14) moeten de verschillende taalversies van een gemeenschapstekst op eenvormige wijze worden uitgelegd en moet de betrokken bepaling derhalve, ingeval deze versies uiteenlopen, worden uitgelegd met inachtneming van de algemene opzet en de doelstelling van de regeling waarvan zij een onderdeel vormt.

29 De richtlijn is vastgesteld op de grondslag van de artikelen 100 en 117 EEG-Verdrag. Laatstgenoemde bepaling betreft de noodzaak voor de Lid-Staten om de verbetering van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers te bevorderen, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt. Blijkens de eerste overweging van de considerans beoogt de richtlijn, de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden.

30 Dienaangaande kunnen twee opmerkingen worden gemaakt. In de eerste plaats zouden bij een uitlegging van het begrip in de door Rockfon voorgestane zin, vennootschappen die tot één groep behoren, kunnen proberen onder de richtlijn uit te komen door ontslagbesluiten op te dragen aan een apart beslissingsorgaan. Op deze manier zouden zij zich kunnen onttrekken aan de verplichting, bepaalde procedures die de werknemers beschermen, in acht te nemen, en zouden grote groepen werknemers het recht op informatie en het recht te worden gehoord, rechten die hun normaal gesproken ingevolge de richtlijn toekomen, kunnen verliezen. Een dergelijke uitlegging lijkt derhalve onverenigbaar met de bedoeling van de richtlijn.

31 In de tweede plaats heeft het Hof eerder verklaard, dat een arbeidsverhouding in hoofdzaak wordt gekenmerkt door de band tussen de werknemer en het onderdeel van de onderneming of vestiging, waarbij hij voor de uitoefening van zijn taak is aangesteld (arrest van 7 februari 1985, zaak 186/83, Botzen, Jurispr. 1985, blz. 519, r. o. 15).

32 Derhalve moet het begrip „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn aldus worden uitgelegd, dat dit, naar gelang van de omstandigheden, de eenheid is waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld. Of deze eenheid een directie heeft die zelfstandig kan overgaan tot collectief ontslag, is voor de definitie van het begrip „plaatselijke eenheid" niet van wezenlijk belang.

33 Deze uitlegging vindt steun in de omstandigheid, dat het oorspronkelijke voorstel van de Commissie voor de richtlijn het begrip „onderneming" hanteerde, welk begrip in artikel 1, lid 1, laatste alinea, van het voorstel werd gedefinieerd als de „plaatselijke arbeidseenheid". De Raad besloot evenwel, de term „onderneming" te vervangen door „plaatselijke eenheid", met als gevolg dat de aanvankelijk in het voorstel gegeven definitie overbodig werd geacht en kwam te vervallen.

34 Derhalve moet het tweede deel van de prejudiciële vraag aldus worden beantwoord, dat onder de term „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn moet worden verstaan, naar gelang van de omstandigheden, 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 kan overgaan tot collectief ontslag, is voor de definitie van het begrip „plaatselijke eenheid" niet van wezenlijk belang.

Kosten

35 De kosten door de Belgische regering en de regering van het Verenigd Koninkrijk alsook de Commissie van de Europese Gemeenschappen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. 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.

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste kamer),

uitspraak doende op de door het Østre Landsret bij beschikking van 16 november 1993 gestelde vraag, verklaart voor recht:

1) **Artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de Lid-Staten inzake collectief ontslag, moet aldus worden uitgelegd, dat het er niet aan in de weg staat dat twee of meer ondernemingen die tot een groep ondernemingen behoren en onderlinge banden hebben, maar waarvan er geen zeggenschap heeft over de andere onderneming of ondernemingen, een gemeenschappelijke dienst voor aanwervingen en ontslagen in het leven roepen, in dier voege dat met name ontslagen in een van de ondernemingen slechts met toestemming van deze dienst kunnen worden aangezegd.**

2) **Het begrip „plaatselijke eenheid" in artikel 1, lid 1, sub a, van voornoemde richtlijn moet aldus worden verstaan, dat dit, naar gelang van de omstan-**

digheden, de eenheid is waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld. Of deze eenheid een directie heeft die zelfstandig kan overgaan tot collectief ontslag, is voor de definitie van het begrip „plaatselijke eenheid" niet van wezenlijk belang.

Edward Jann Sevón

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 7 december 1995.

De griffier

R. Grass

De president van de Eerste kamer

D. A. O. Edward