ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

30 april 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-80/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Verenigd Koninkrijk) bij beslissing van 5 februari 2014, ingekomen bij het Hof op 14 februari 2014, in de procedure

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

tegen

WW Realisation 1 Ltd, in liquidatie,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

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

advocaat-generaal: N. Wahl,

griffier: I. Illéssy, administrateur,

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

gelet op de opmerkingen van:

— de Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) en Wilson, vertegenwoordigd door D. Rose, QC, en I. Steele, barrister, gemachtigd door M. Cain, solicitor,

* Procestaal: Engels.

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

— de Spaanse regering, vertegenwoordigd door L. Banciella Rodríguez-Miñón en M. J. García-Valdecasas Dorrego als gemachtigden,

— de Hongaarse regering, vertegenwoordigd door M. Fehér, G. Koós en A. Pálfy 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), 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 een geding tussen, ten eerste, de Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) en B. Wilson, enerzijds, en WW Realisation 1 Ltd, in liquidatie (hierna: „Woolworths"), anderzijds, en, ten tweede, USDAW, enerzijds, en Ethel Austin Ltd (hierna: „Ethel Austin") en de Secretary of State for Business, Innovation and Skills (minister van Bedrijfsleven, Innovatie en Knowhow; hierna: „Secretary of State for Business"), anderzijds, betreffende de rechtmatigheid van de ontslagen die Woolworths en Ethel Austin hebben gegeven. De Secretary of State for Business is in het hoofdgeding in de zaak geroepen. Indien Woolworths of Ethel Austin worden veroordeeld tot betaling van zogenaamde beschermingsvergoedingen, maar niet in staat zijn om deze te betalen, is de Secretary of State for Business immers verplicht om aan de werknemers die hierom verzoeken, de – tot een wettelijk plafond begrensde – vergoeding te betalen die hij passend acht, teneinde deze schuld te voldoen.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

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

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

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

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

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

6 In overweging 7 van de richtlijn wordt gewezen op de noodzaak de onderlinge aanpassing van de nationale wetgevingen 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 De Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (geconsolideerde wet van 1992 op de vakbonden en de arbeidsverhoudingen; hierna: „TULRCA") is vastgesteld ter uitvoering van de verplichtingen die krachtens richtlijn 98/59 op het Verenigd Koninkrijk rusten.

13 Section 188(1) TULRCA luidt als volgt:

„Wanneer een werkgever voornemens is in een plaatselijke eenheid 20 of meer boventallige werknemers te ontslaan binnen een periode van 90 dagen of minder, raadpleegt hij dienaangaande alle bevoegde vertegenwoordigers van de werknemers die kunnen worden getroffen door de voorgenomen ontslagen of door de maatregelen in verband met deze ontslagen."

14 Section 189(1) bepaalt dat, wanneer een werkgever een van de verplichtingen in verband met deze raadpleging niet is nagekomen, de betrokken vakbond – indien de verplichtingen niet zijn nagekomen ten aanzien van vakbondsvertegenwoordigers – of – in alle andere gevallen – elke betrokken werknemer of elke als boventallig ontslagen werknemer op deze grond een klacht kan indienen bij het Employment Tribunal. Indien de klacht gegrond is, kan krachtens section 189(2) TULRCA bij wijze van schadevergoeding een „beschermingsvergoeding" („protective award") worden toegekend.

15 Section 189 (3) TULRCA bepaalt dat de beschermingsvergoeding dient ter vergoeding van elke werknemer die als boventallig is ontslagen of zou moeten worden ontslagen en in het kader van wiens ontslag of voorgenomen ontslag de werkgever onder meer niet heeft voldaan aan een van zijn raadplegingsverplichtingen.

16 Section 190(1) TULRCA bepaalt dat, wanneer een beschermingsvergoeding wordt toegekend, elke werknemer die hiervoor in aanmerking komt in beginsel recht heeft op betaling van deze vergoeding door zijn werkgever voor de beschermde periode.

17 Section 192(1) TULRCA bepaalt dat een werknemer die in aanmerking komt voor een beschermingsvergoeding, klacht kan indienen bij het Employment Tribunal wanneer zijn werkgever de vergoeding niet of niet volledig heeft betaald. Indien dit Tribunal de klacht gegrond acht, gelast het de werkgever overeenkomstig section 192(3) TULRCA de verschuldigde vergoeding aan de werknemer te betalen.

18 Deel XII van de Employment Rights Act 1996 (wet van 1996 betreffende de rechten van werknemers; hierna: „ERA") beoogt uitvoering te geven aan de verplichtingen die op het Verenigd Koninkrijk rusten krachtens richtlijn 2008/94/EG van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever (PB L 283, blz. 36).

19 Section 182 ERA bepaalt:

„Wanneer de [bevoegde] Secretary of State op een schriftelijk verzoek van een werknemer vaststelt

a) dat de werkgever van de werknemer insolvent is geworden,

b) dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer is beëindigd, en

c) dat de werknemer op de relevante datum recht had op uitbetaling van een van de in deel XII [van de ERA] bedoelde schuldvorderingen of van een deel daarvan,

zal hij de werknemer onder voorbehoud van section 186 uit het National Insurance Fund [Nationaal Garantiefonds] het bedrag betalen waarop de werknemer volgens hem recht heeft op grond van die schuldvordering."

20 Section 183 ERA bepaalt onder welke omstandigheden een werkgever als insolvent wordt beschouwd.

21 Volgens section 184(1)(a) ERA omvatten de in deel XII van de ERA bedoelde schuldvorderingen al het achterstallige loon voor een of meer (ten hoogste acht) weken.

22 Section 184(2) ERA preciseert dat een krachtens artikel 189 TULRCA verschuldigde beschermingsvergoeding als achterstallig loon moet worden beschouwd.

23 Section 188 ERA bepaalt dat een persoon die krachtens section 182 ERA heeft verzocht om betaling, een klacht kan indienen bij het Employment Tribunal wanneer de Secretary of State for Business niet heeft betaald, of de door hem uitgekeerde vergoeding lager is dan het daadwerkelijk verschuldigde bedrag. Indien deze rechtbank vaststelt dat de Secretary of State for Business op grond van section 182 moet betalen, wijst zij een beslissing in die zin en bepaalt zij het te betalen bedrag.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

24 Woolworths en Ethel Austin waren in het hele land actief als grote detailhandelaars en exploiteerden respectievelijk onder de naam „Woolworths" en „Ethel Austin" winkelketens. Deze ondernemingen zijn insolvent geworden en onder bewind geplaatst. Naar aanleiding hiervan zijn sociale plannen uitgewerkt voor duizenden werknemers in het Verenigd Koninkrijk.

25 In die context heeft USDAW als vakbond bij het Liverpool Employment Tribunal en het London Central Employment Tribunal vorderingen tegen deze twee ondernemingen ingesteld in naam en voor rekening van duizenden van haar leden, voormalige werknemers van deze ondernemingen die om economische redenen waren ontslagen.

26 USDAW telt in het Verenigd Koninkrijk meer dan 430 000 leden, die zeer diverse beroepen uitoefenen.

27 Wilson werkte in de winkel van de „Woolworth"-keten te St Ives, Cornwall (Verenigd Koninkrijk), en was de USDAW-vertegenwoordiger binnen het nationale werknemersforum (de „Colleague Circle") dat Woolworths had opgericht voor diverse aangelegenheden zoals de voorafgaande raadpleging bij collectief ontslag.

28 USDAW en Wilson hebben verzocht om de werkgevers te veroordelen tot betaling van een beschermingsvergoeding aan de ontslagen werknemers op grond dat de in de TULRCA vastgestelde procedure van voorafgaande raadpleging vóór de vaststelling van de sociale plannen niet was gevolgd.

29 Volgens de relevante bepalingen van de ERA kan een werknemer, indien Woolworths of Ethel Austin zou worden veroordeeld tot betaling van een beschermingsvergoeding, maar niet in staat zou zijn om deze te betalen, deze betaling eisen van de Secretary of State for Business, die hem deze vergoeding binnen de wettelijk bepaalde grenzen als achterstallig loon zou moeten betalen. Indien de Secretary of State deze vergoeding niet zou betalen, zou het Employment Tribunal hem daar op verzoek van de betrokken werknemer toe veroordelen.

30 Bij beslissingen van 2 november 2011 respectievelijk 18 januari 2012 hebben het Liverpool Employment Tribunal en het London Central Employment Tribunal aan een aantal ontslagen werknemers van Woolworths en Ethel Austin een beschermingsvergoeding toegekend. Ongeveer 4 500 werknemers kregen echter geen beschermingsvergoeding op grond van de overweging dat zij hadden gewerkt in plaatselijke eenheden met minder dan 20 werknemers en dat elke plaatselijke eenheid afzonderlijk diende te worden beschouwd.

31 USDAW en Wilson hebben tegen deze beslissingen hoger beroep ingesteld bij het Employment Appeal Tribunal, dat op 30 mei 2013 heeft geoordeeld dat een met richtlijn 98/59 conforme uitlegging van section 188(1) TULRCA vereiste dat de woorden „in een plaatselijke eenheid" werden geschrapt, overeenkomstig de volgens het arrest Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395) op de nationale rechter rustende verplichting om zijn nationale recht uit te leggen in het licht van de bewoordingen en het doel van deze richtlijn. Het Employment Appeal Tribunal heeft tevens geoordeeld dat USDAW en verzoekster zich konden beroepen op de rechtstreekse werking van de in richtlijn 98/59 neergelegde rechten omdat de Secretary of State for Business partij was in het geding, en dat deze gehouden was aan elk van de werknemers een beschermingsvergoeding te betalen. Voorts blijkt uit deze beslissing dat de verplichting tot voorafgaande raadpleging telkens geldt wanneer een werkgever voornemens is 20 of meer werknemers om economische redenen te ontslaan binnen een periode van 90 dagen of minder, ongeacht in welke plaatselijke eenheid zij daadwerkelijk werken.

32 In deze context heeft de Secretary of State for Business verzocht om toestemming om hoger beroep in te stellen bij de verwijzende rechter. Het Employment Appeal Tribunal heeft dit verzoek ingewilligd bij beschikking van 26 september 2013.

33 De verwijzende rechter merkt op dat de partijen in het hoofdgeding het erover eens zijn dat het Verenigd Koninkrijk bij de uitvoering van richtlijn 98/59 heeft gekozen voor de optie van artikel 1, lid 1, eerste alinea, onder a), ii), van deze richtlijn.

34 Voorts wijst hij erop dat het begrip „collectief ontslag" in artikel 1, lid 1, onder a), ii), van richtlijn 98/59 volgens USDAW en Wilson niet louter betrekking heeft op het geval waarin ten minste 20 werknemers in elke plaatselijke eenheid worden ontslagen binnen een periode van 90 dagen, maar zich uitstrekt tot gevallen waarin ten minste 20 werknemers in dienst van dezelfde werkgever worden ontslagen binnen een periode van 90 dagen, ongeacht het aantal werknemers in de betrokken plaatselijke eenheden, dat wil zeggen in de plaatselijke eenheden waar de ontslagen vallen.

35 USDAW en Wilson betogen subsidiair dat zelfs indien deze bepaling van richtlijn 98/59 aldus moet worden gelezen dat zij betrekking heeft op het geval waarin ten minste 20 werknemers in elke plaatselijke eenheid worden ontslagen, het begrip „plaatselijke eenheid" [„establishment"] moet worden opgevat als de gehele handelsactiviteit van respectievelijk Woolworths en Ethel Austin. De bedrijfseenheid omhelst immers de handelsactiviteit in haar geheel.

36 Volgens USDAW en Wilson zou de opvatting dat elke winkel een plaatselijke eenheid in de zin van deze bepaling vormt, leiden tot onbillijke en willekeurige resultaten wanneer, zoals in casu, een grote winkelketen haar activiteit bijna volledig stopzet, waardoor een groot aantal werknemers in verschillende winkels – sommige met 20 werknemers of meer en andere met minder – hun baan verliezen. In een dergelijk geval is het immers niet normaal dat de werknemers in de grootste winkels vóór hun collectief ontslag worden geraadpleegd, terwijl de werknemers in kleinere winkels daarvan verstoken blijven.

37 Voorts betogen USDAW en Wilson dat alle werknemers, ongeacht de winkel waar zij werken, door hetzelfde ontslag worden getroffen en dat richtlijn 98/59 tot doel heeft de werknemers beter te beschermen. Een dergelijke uitlegging van deze richtlijn zou de werkgevers dan ook ertoe aanzetten hun activiteiten op te splitsen om zich aan de door deze richtlijn opgelegde verplichtingen te onttrekken.

38 USDAW en Wilson zijn van mening dat de Secretary of State for Business krachtens richtlijn 98/59 instaat voor de betaling van de beschermingsvergoeding, zodat zij zich krachtens het beginsel van verticale directe werking, dat op deze richtlijn van toepassing is, tegenover hem op deze richtlijn kunnen beroepen.

39 De Secretary of State for Business heeft voor de verwijzende rechter, onder verwijzing naar de arresten Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) en Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), betoogd dat het begrip „plaatselijke eenheid" in de zin van artikel 1, lid 1, onder a), ii), van richtlijn 98/59 verwijst naar de eenheid waar de betrokken werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld, en dat dit begrip dezelfde betekenis heeft als in artikel 1, lid 1, onder a), i), van de richtlijnen 75/129 en 98/59.

40 De Secretary of State for Business voegt hieraan toe dat de wetgever van de Unie een andere term dan „plaatselijke eenheid" zou hebben gekozen, zoals „onderneming" of „werkgever", indien hij in artikel 1, lid 1, onder a), ii), had willen verwijzen naar alle werknemers die in dienst zijn van een werkgever.

41 Volgens hem is er dus geen sprake van een „collectief ontslag" in de zin van richtlijn 98/59 wanneer 19 werknemers in een plaatselijke eenheid worden ontslagen, terwijl de door de richtlijn gegarandeerde rechten wel gelden wanneer 20 werknemers worden ontslagen.

42 In die omstandigheden heeft de Court of Appeal (England & Wales) de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

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

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

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

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

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

Beantwoording van de prejudiciële vragen

43 Met zijn eerste vraag 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.

44 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.

45 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).

46 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.

47 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.

48 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.

49 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.

50 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.

51 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.

52 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 47, 49 en 51 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.

53 Deze rechtspraak is van toepassing op de onderhavige zaak.

54 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.

55 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.

56 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).

57 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.

58 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).

59 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.

60 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.

61 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.

62 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).

63 De uitlegging van het begrip „plaatselijke eenheid” zoals uiteengezet in punt 61 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.

64 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.

65 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.

66 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.

67 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 52 van het onderhavige arrest.

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

69 De uitlegging die het Hof aan het begrip „plaatselijke eenheid" heeft gegeven, zoals in herinnering gebracht in de punten 47, 49 en 51 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".

70 In casu blijkt uit de opmerkingen die bij het Hof zijn ingediend, dat de ontslagen die in het hoofdgeding aan de orde zijn, zijn gevallen binnen twee detailhandelsketens die winkels exploiteren op verschillende, over het hele nationale grondgebied gespreide locaties en in de meeste gevallen minder dan 20 werknemers in dienst hebben, zodat de Employment Tribunals de winkels waar de door deze ontslagen getroffen werknemers waren tewerkgesteld, als afzonderlijke „plaatselijke eenheden" hebben beschouwd. Het staat aan de verwijzende rechter om overeenkomstig de in de punten 47, 49 en 51 van het onderhavige arrest in herinnering gebrachte rechtspraak aan de hand van de concrete omstandigheden van het hoofdgeding na te gaan of dit correct is.

71 In deze omstandigheden moet op de eerste vraag 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.

72 Aangezien uit het onderzoek van het Hof niet is gebleken dat het recht van het Verenigd Koninkrijk dat in het hoofdgeding aan de orde is niet voldoet aan richtlijn 98/59, hoeft de tweede vraag niet te worden beantwoord.

Kosten

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

Het Hof (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

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