

RECHTSPRAAK

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) en Wilson/WW Realisation 1 Ltd

Plaatselijke eenheid en onderneming zijn geen synoniemen in de Richtlijn 98/59/EG (collectief ontslag). Doel van de richtlijn is niet alleen werknemersbescherming maar ook harmonisatie van lasten voor ondernemingen bij collectief ontslag.

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. Section 189(1) bepaalt namelijk 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. 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 4500 werknemers kregen echter geen beschermingsvergoeding op grond van de overweging dat zij hadden gewerkt in plaatselijke eenheden met minder dan twintig werknemers en dat elke plaatselijke eenheid afzonderlijk diende te worden beschouwd. 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

TULRCA vereiste dat de woorden ‘in een plaatselijke eenheid’ werden geschrapt, overeenkomstig de volgens het arrest Marleasing (C-106/89, ECLI: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 Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. 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 negentig dagen ten minste twintig 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 twintig werknemers bereikt of overschrijdt. 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. In punt 31 van het arrest Rockfon (C-449/93, ECLI:EU:C:1995:420) heeft het Hof onder verwijzing naar punt 15 van het arrest Botzen e.a. (C-186/83, ECLI: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, ECLI:EU:C:1995:420) vastgesteld dat het begrip ‘plaatselijke eenheid’ in artikel 1 lid 1 eerste alinea sub 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 (arrest Rockfon, C-449/93, ECLI:EU:C:1995:420, punt 32). 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.

Wat de door de verwijzende rechter opgeworpen vraag betreft of artikel 1 lid 1 eerste alinea onder a, i 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 dienen 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. 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, ECLI:EU:C:1994:234, punt 16; Commissie/Portugal, C-55/02, ECLI:EU:C:2004:605, punt 48, en Confédération générale du travail e.a., C-385/05, ECLI:EU:C:2007:37, punt 43). 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. Hieraan dient te worden toegevoegd dat in het kader van 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. Er zij evenwel aan herinnerd dat de door Richtlijn 98/59 ingevoerde bescherming inzake 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, ECLI: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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-04-2015

ECLI: ECLI:EU:C:2015:291

Zaaknummer: C-80/14

Rechters: T. von Danwitz, A. Rosas, C. Vajda, E. Juhász en D. Šváby

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG en WMCO