

RECHTSPRAAK

Lyttle c.s./Bluebird UK Bidco 2 Limited

Collectief ontslag. Getalscriterium per plaatselijke eenheid en niet middels cumulatie plaatselijke eenheden.

Begin 2012 exploiteerde Bonmarché in het gehele Verenigd Koninkrijk 394 winkels voor dameskleding, die 4000 mensen tewerkstelden. Begin 2012 telde de regio Noord-Ierland twintig winkels, die 180 personen in dienst hadden. Werknemers 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 twintig personen in dienst. 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 had echter zijn zeg wat de hoeveelheden en soorten goederen betrof 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. 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. Het aantal winkels in de regio Noord-Ierland daalde van twintig naar acht en het aantal werknemers in die winkels van 180 naar 75. Werknemers stellen zich op het standpunt dat een raadplegingsprocedure in de zin van Richtlijn 98/59 had moeten plaatsvinden. De verwijzende rechter stelt de vraag of de verschillende afzonderlijke eenheden samengeteld mogen worden.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. 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. 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’ van de verwijzende rechter 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. 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, 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. 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. De lidstaten hebben dus het recht om op grond van artikel 5 van Richtlijn 98/59 gunstiger 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. 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. 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 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.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 13-05-2015

ECLI: ECLI:EU:C:2015:317

Zaaknummer: C-182/13

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

Wetsartikelen: Richtlijn 98/59/EG en WMCO