

**JAR 2015/135 HvJ EU, 30-04-2015, C-80/14, ECLI:EU:C:2015:291**  
**Raadplegingsprocedure bij collectief ontslag, Begrip “plaatselijke eenheid”, Werkgevers hoeven personeel van verschillende vestigingen niet bij elkaar op te tellen**

» Noot

Kernvraag was hier of het begrip *plaatselijke eenheid* in artikel 1, lid 1 sub a-ii van Richtlijn 98/59 EG inzake collectief ontslag dezelfde betekenis heeft als in artikel 1, lid 1 sub a-i. Het antwoord van het HvJEU is bevestigend.

Het arrest is van belang voor de vraag of sprake is van collectief ontslag en is ook voor Nederland relevant. Bij een voornemen tot collectief ontslag is de werkgever verplicht werknemersvertegenwoordigers vooraf te informeren en consulteren. De lidstaten hebben bij implementatie de keuze gekregen collectief ontslag te koppelen aan (i) tenminste 10 tot 30 ontslagen of 10% per plaatselijke eenheid gedurende een periode van 30 dagen, waarbij voornoemd aantal of percentage afhankelijk is van het totaal aantal werknemers dat gewoonlijk in de plaatselijke eenheid werkzaam is of (ii) tenminste 20 ontslagen gedurende 90 dagen, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is. Het Verenigd Koninkrijk heeft, net als Nederland, gekozen voor (ii). In deze zaak ging het om winkelketens van Woolworths en Ethel Austin, verspreid door het land, waar duizenden werknemers ontslagen werden. Ongeveer 4.500 werknemers vielen echter buiten de bescherming, omdat zij in winkels werkten waar minder dan 20 ontslagen vielen. De werkgever beschouwde iedere winkel als een plaatselijke eenheid.

In eerdere arresten, te weten *Rockfon* (HvJEU 7 december 1995, «JAR» 1996/31) en *Chartopoiia* (HvJEU 15 februari 2007, «JAR» 2007/73), is verduidelijkt wat onder plaatselijke eenheid in de zin van (i) verstaan wordt. Het betreft een unierechtelijk begrip, dat niet door de lidstaten kan worden gedefinieerd. Een plaatselijke eenheid is volgens het HvJEU in de *Rockfon*-zaak de eenheid waar de door ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld, ongeacht of die eenheid een directie heeft die zelfstandig kan besluiten tot ontslag. In de *Rockfon*-zaak trachtte de werkgever aan zijn verplichtingen bij collectief ontslag te ontkomen, door te stellen dat een productielocatie geen plaatselijke eenheid was, omdat elders binnen de groep beslissingen op het gebied van ontslag werden genomen.

In de *Chartopoiia*-zaak ging het om een werkgever met drie afzonderlijke productie-eenheden. Ieder beschikte over afzonderlijke installaties en afzonderlijk gespecialiseerd personeel, alsmede een eigen productiemanager. Iedere productie-eenheid had een behoorlijke mate van autonomie. Deze productie-eenheid kon als plaatselijke eenheid in de zin van (i) beschouwd worden, omdat het een afzonderlijke eenheid betrof met een zekere stabiliteit en duurzaamheid, die werd ingezet voor de uitvoering van welomschreven taken en die beschikte over een groep werknemers, technische middelen en een zekere organisatiestructuur. Het HvJEU maakte ook helder dat de eenheid niet noodzakelijkerwijs juridisch, economisch, financieel, administratief of technologisch zelfstandig hoeft te zijn.

Vanuit werknemersbescherming bezien is een ruime uitleg van het begrip plaatselijke eenheid begrijpelijk. Als deze ruime uitleg ook zou gelden voor het begrip plaatselijke eenheid in (ii), zou dat kunnen betekenen dat collectief ontslag daar minder snel aan de orde is, omdat het minimum van 20 ontslagen minder snel gehaald wordt. De vakbond en een ontslagen werknemer betoogden hier dat het begrip plaatselijke eenheid onder (ii) niet hetzelfde is als in (i), maar dat het zou gaan om tenminste 20 ontslagen bij dezelfde werkgever binnen 90 dagen, ongeacht binnen welke plaatselijke eenheden die ontslagen vallen. Subsidiair betoogden zij dat plaatselijke eenheid moet worden opgevat als de gehele handelsactiviteit van Woolworth en Ethel Austin.



Het HvJEU volgt deze uitleg niet en verwijst naar de zaken Rockfon en Chartopoiia. Het feit dat lidstaten de keuze hebben tussen (i) en (ii) wijst er volgens het HvJEU op dat het begrip plaatselijke eenheid geen totaal verschillende betekenis kan hebben. Zo'n verschil zou indruisen tegen de noodzaak tot onderlinge aanpassing van de wetgeving van lidstaten. Weliswaar is werknemersbescherming één van de doelstellingen van de richtlijn, maar een ander doel is het verzekeren van een vergelijkbare bescherming van werknemers in de verschillende lidstaten en de lasten van deze bescherming onderling minder sterk te laten verschillen. Het HvJEU wijst op de mogelijkheid gunstiger regels voor werknemers vast te stellen, maar dat neemt niet weg dat de lidstaten gebonden zijn door autonome en eenvormige uitleg van het unierechtelijk begrip plaatselijke eenheid.

Het oordeel lijkt mij juist, ook al omdat in de richtlijntekst onder (ii) expliciet gesproken wordt over tenminste 20 werknemers, *ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is*. Als minimaal 20 ontslagen per werkgever bedoeld was, had de bijzin weggelaten kunnen worden. Met de bijzin in (ii) is logischerwijs bedoeld de koppeling met het totaal aantal werknemers in de plaatselijke eenheid los te laten, anders dan in (i). Bij (ii) gaat het om een vast aantal ontslagen (minimaal 20) per plaatselijke eenheid.

Waar het HvJEU in de zaak Rockfon sterk leunde op de gedachte van werknemersbescherming, geeft hier de uniforme uitleg van unierechtelijke begrippen en rechtszekerheid (ook gelet op werkgeverskosten) de doorslag. Tegelijkertijd lijkt het eindresultaat voor de getroffen Engelse werknemers in kleinere winkels teleurstellend. Dat mag mijns inziens geen reden zijn voor een andere uitkomst. Werkgevers (en werknemers) hebben baat bij een eenduidige definitie. Tevens biedt het in de rechtspraak ruim uitgelegde begrip plaatselijke eenheid voldoende aanknopingspunten in een bepaald feitencomplex te betogen dat bepaalde ondernemingsonderdelen (zoals hier winkels) wel als één plaatselijke eenheid beschouwd moeten worden.

Voor Nederland kan geconcludeerd worden dat richtlijnconform geïmplementeerd is in de WMCO. In de WMCO is niet aangeknoopt bij het begrip plaatselijke eenheid, maar bij de zes UWV werkgebieden, gerelateerd aan provincies. Alle bedrijfseconomische ontslagen in één werkgebied worden opgeteld voor de vraag of sprake is van collectief ontslag, dus ook als meerdere vestigingen van de werkgever in dat werkgebied liggen. Dat is een volgens de richtlijn toegestane gunstiger implementatie. Die implementatie kan wel praktische problemen veroorzaken voor werkgevers met meerdere locaties in één werkgebied. Als er binnen één werkgebied immers niet goed geteld wordt, kunnen vaststellingsovereenkomsten of opzeggingen achteraf vernietigd worden of kan vanaf 1 juli 2015 een billijke vergoeding worden gevorderd (art. 7 WMCO). Dat risico komt volgens de parlementaire geschiedenis voor rekening van werkgever. De wetgever is er namelijk vanuit gegaan dat een collectief ontslag zorgvuldig wordt voorbereid en processen zo worden ingericht dat dergelijke problemen worden voorkomen. In de praktijk is dat niet altijd realistisch, maar vooralsnog zal in deze situatie geen verandering komen.

mr. M. van Eck,