



Datum van inontvangstneming : 20/05/2013

**Zaak C-182/13**

**Samenvatting van het verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 98, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering van het Hof van Justitie**

**Datum van indiening:**

12 april 2013

**Verwijzende rechter:**

The Industrial Tribunals (Belfast, Verenigd Koninkrijk)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

26 maart 2013

**Verzoekende partijen:**

Valerie Lyttle

Sarah Louise Halliday

Clara Lyttle

Tanya McGerty

**Verwerende partij:**

Bluebird UK Bidco 2 Limited

---

**Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

- 1 De vier verzoeksters zijn voormalige werknemers van Bonmarche Ltd die in maart 2012 zijn ontslagen en die vorderingen hebben ingesteld bij de Industrial Tribunals in Noord-Ierland. De Industrial Tribunals in het rechtsstelsel van Noord-Ierland hebben dezelfde bevoegdheid als de Employment Tribunals en het Employment Appeal Tribunal („EAT”) in andere delen van het Verenigd Koninkrijk (dit wil zeggen, Groot-Brittannië). Tegen beslissingen van de Industrial Tribunals kan worden opgekomen bij de Northern Ireland Court of Appeal.

- 2 Het Verenigd Koninkrijk heeft de ter zake toepasselijke EU-richtlijnen [Richtlijn 98/59/EG van de Raad (hierna: „richtlijn van 1998”) en richtlijn 75/129/EEG van de Raad die eraan voorafging, voor Groot-Brittannië en voor Noord-Ierland afzonderlijk omgezet. Wat Groot-Brittannië betreft, is de omzetting gebeurd bij de volgende wetgeving: hoofdstuk II van deel IV van de Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (hierna: „1992 Act”). De 1992 Act is in heel Groot-Brittannië van toepassing, maar alleen voor Groot-Brittannië. In Noord-Ierland is uitvoering gegeven aan de richtlijnen door de volgende regeling: deel XIII (met als opschrift „Ontslagprocedure” van de Employment Rights (Northern Ireland) Order 1996 (hierna: „1996 Order”). Deel XIII omvat de artikelen 216 tot en met 226. De bepalingen van deel XIII van de 1996 Order komen nagenoeg overeen met die van hoofdstuk II van deel IV van de 1992 Act. Artikel 216 van de 1996 Order heeft als opschrift: „Verplichting voor de werkgever om vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen”.
- 3 Aan de orde voor de verwijzende rechter is ten eerste de vraag of de vier verzoeksters ten onrechte zijn ontslagen en ten tweede, de vraag of zij recht hebben op een beschermingsvergoeding krachtens artikel 217 van de 1996 Order. Om de tweede vraag te beantwoorden, moet artikel 216 van de 1996 Order worden uitgelegd en moet worden nagegaan of dit artikel verenigbaar is met artikel 1, lid 1, sub a-ii, van de richtlijn van 1998.
- 4 Volgens de 1996 Order kan de rechter een beschermingsvergoeding toekennen wanneer een werknemer is ontslagen wegens boventalligheid en de werkgever een van de vereisten van artikel 216 ervan niet heeft nageleefd. Een beschermingsvergoeding houdt een verplichting in voor de werkgever om loon te betalen tijdens de beschermde periode [het bedrag en de termijn worden door de rechter bepaald (overeenkomstig artikel 218 van de 1996 Order) en de termijn begint ten vroegste op de dag van het ontslag en duurt ten hoogste 90 dagen]. Op een werkgever rust alleen dan een verplichting tot raadpleging krachtens artikel 216 wanneer hij voornemens is „binnen een periode van 90 dagen of minder ten minste 20 werknemers in eenzelfde plaatselijke eenheid te ontslaan wegens boventalligheid”.
- 5 Anders gezegd, of de vier verzoeksters recht hebben op een beschermingsvergoeding hangt af van het feit of hun ontslagen binnen de werkingssfeer van de 1996 Order vallen en dus of de ontslagen voor de werkgever de verplichting tot raadpleging meebrachten ingevolge artikel 216 van de 1996 Order. Dat geen raadpleging plaatsvond overeenkomstig de vereisten van de 1996 Order, staat niet ter discussie.
- 6 Een aantal andere zaken die door andere ontslagen werknemers van Bonmarche Ltd zijn ingeleid, worden aangehouden tot de uitspraak van de verwijzende rechter ten aanzien van de vier verzoeksters.

## **Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek**

Teneinde de verwijzende rechter bij te staan bij de uitlegging van artikel 216 van de 1996 Order, wordt het Hof van Justitie verzocht om een prejudiciële beslissing over twee vragen.

In de eerste plaats verzoekt de verwijzende rechter om een definitie van het begrip „plaatselijke eenheid” in de zin van artikel 1, lid 1, sub a-ii, van de richtlijn van 1998 (vragen 1 en 2).

In de tweede plaats verzoekt de verwijzende rechter om uitlegging van artikel 1, lid 1, sub a-ii, teneinde het zogeheten „aggregatievraagstuk” te verduidelijken, dit wil zeggen of de verwijzing in die bepaling naar een drempel van 20 (het aantal ontslagen dat is vereist om te kunnen spreken van „collectief ontslag”) verwijst naar het aantal ontslagen werknemers binnen een welbepaalde „plaatselijke eenheid” dan wel naar het aantal ontslagen werknemers in de gehele onderneming van de werkgever (vraag 3).

## **Prejudiciële vragen**

- (1) Heeft het begrip „plaatselijke eenheid” in het kader van artikel 1, lid 1, sub a-ii, van richtlijn 98/59/EG van de Raad dezelfde betekenis als in het kader van artikel 1, lid 1, sub a-i, van die richtlijn?
- (2) Zo neen, kan dan in artikel 1, lid 1, sub a-ii, het begrip „een plaatselijke eenheid” worden gevormd door een organisatorische onderafdeling van een onderneming die uit meer dan een plaatselijke arbeidseenheid bestaat of meer dan een plaatselijke arbeidseenheid omvat?
- (3) Verwijst de zinsnede „ten minste 20” in artikel 1, lid 1, sub a-ii, van de richtlijn naar het aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden van de werkgever dan wel naar het aantal ontslagen per plaatselijke eenheid? (Met andere woorden, wordt met „20” 20 in een welbepaalde plaatselijke eenheid bedoeld dan wel 20 in het algemeen?)

## **Aangevoerde bepalingen van het recht van de Unie**

Richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1975 L 48, blz. 29), zoals gewijzigd.

Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1998 L 225, blz. 16) en in het bijzonder artikel 1, lid 1, sub a, ervan.

Arrest van 7 december 1995, Rockfon, C-449/93, Jurispr. blz. I-4291

Arrest van 15 februari 2007, Athinaiki, C-270/05, Jurispr. blz. I-1499

Arrest van 7 februari 1985, Botzen, C-186/83, Jurispr. blz. 519

Arrest van 4 juli 1985, Berkholz, 168/84, Jurispr. blz. 2251

### **Aangevoerde bepalingen van nationaal recht**

De Employment Rights (Noord-Ierland) Order 1996, meer bepaald artikel 216, lid 1:

„(1) Wanneer een werkgever voornemens is in een vestiging 20 of meer boventallige werknemers te ontslaan binnen een termijn van 90 dagen of minder, raadpleegt de werkgever over de ontslagen alle bevoegde vertegenwoordigers van de werknemers die kunnen worden getroffen door de voorgenomen ontslagen of door maatregelen in verband met deze ontslagen; [...]”

Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, meer bepaald Section 188(1):

„(1) Wanneer een werkgever voornemens is in een plaatselijke eenheid 20 of meer boventallige werknemers te ontslaan binnen een termijn van 90 dagen of minder, raadpleegt de werkgever over de ontslagen alle bevoegde vertegenwoordigers van de werknemers die kunnen worden getroffen door de voorgenomen ontslagen of door maatregelen in verband met deze ontslagen.”

MSF v Refuge Assurance Plc & Another [2002] UKEAT 1371\_99\_1502

Renfrewshire Council v The Educational Institute of Scotland [2012] UKEAT 0018\_12\_0410

EBR Attridge Law v Coleman [2010] IRLR 10

### **Korte uiteenzetting van de feiten en de procedure in het hoofdgeding**

- 7 Tot januari 2012 waren de vier verzoeksters in dienst bij Bonmarche Ltd. Bonmarche had 394 winkels, die onder de handelsnaam „Bonmarche” dameskleding verkochten in heel het Verenigd Koninkrijk (hierna: „VK”) en op het eiland Man en in totaal 4 000 mensen tewerkstelden. Om administratieve redenen, beschouwde Bonmarche haar enige winkel op het eiland Man en al haar winkels in Noord-Ierland als één regio („de regio Noord-Ierland”) in heel de handel voor het VK. In de regio Noord-Ierland waren er 20 winkels, waar 180 mensen waren tewerkgesteld. In januari 2012 is Bonmarche Ltd insolvent geworden en onder voorlopig bewind geplaatst. Op 20 januari 2012 was er een

relevante overdracht (in de zin van overdracht in het vennootschapsrecht) waarbij de handel van Bonmarche is overgedragen aan verweerster („Bluebird”). Onmiddellijk na die overdracht, is Bluebird begonnen met een herstructurering van de onderneming. Dit proces leidde tot de sluiting van een groot aantal winkels, daaronder begrepen de winkels waar de vier verzoeksters werkten. Wegens die sluitingen zijn de vier verzoeksters, net als veel anderen, ontslagen. Ten gevolge van die herstructurering heeft Bluebird momenteel acht winkels in Noord-Ierland, met slechts 75 werknemers (in plaats van 180).

- 8 Het proces dat leidde tot de ontslagen van verzoeksters begon pas in januari 2012. De ontslagen gingen in op 12 maart 2012.
- 9 Alle vier verzoeksters waren tewerkgesteld bij Bonmarche Ltd in Noord-Ierland. Verzoekster Valerie Lyttle was tewerkgesteld als branch manager in de Bonmarche winkel in Lurgan, County Armagh. Verzoekster Sarah Louise Halliday was tewerkgesteld in de Bonmarche store in Banbridge, County Down. Verzoekster Clara Lyttle werkte als store manager in de Bonmarche winkel in Omagh, County Tyrone. Verzoekster Tanya McGerty werkte in de Bonmarche winkel in Ann Street, Belfast. Verzoeksters waren contractueel niet verplicht om op een andere locatie te werken dan hun hierboven vermelde respectieve winkels/warenhuizen en werkten in werkelijkheid niet op een andere locatie. In elk van de hierboven vermelde winkels/warenhuizen werkten minder dan 20 werknemers. De respectieve winkels/warenhuizen waren de plaatselijke arbeidseenheden van de vier verzoeksters.
- 10 Het proces dat leidde tot de ontslagen van verzoeksters omvatte geen collectieve raadpleging die aan de vereisten van de richtlijn van 1998 zou hebben voldaan, indien die richtlijn van toepassing is op dergelijke ontslagen.
- 11 Bedoeld proces hield geen collectieve raadpleging in die aan de vereisten van deel XIII van de 1996 Order zou hebben voldaan, indien dat deel van toepassing is op dergelijke ontslagen. Bonmarche erkende geen enkele vakvereniging voor collectieve onderhandelingen en er waren geen „vertegenwoordigers van de werknemers” in de zin van artikel 216 van de 1996 Order. Dat iedere verzoekster krachtens artikel 217, lid 1, sub d, van de 1996 Order een vordering mag instellen met het oog op het verkrijgen van een beschermingsvergoeding, is niet betwist.
- 12 De regio Noord-Ierland van Bonmarche viel onder het algemeen beleid van een regional manager voor Noord-Ierland. Alle store managers in Noord-Ierland en op het eiland Man moesten rechtstreeks aan haar verantwoording afleggen. De regional manager voor Noord-Ierland bezocht maandelijks iedere winkel in Noord-Ierland. Het enige regelmatige officiële bezoek dat iedere winkel kreeg van Bonmarche, was dat van de regional manager. Beslissingen in verband met de begroting van iedere winkel werden centraal genomen, in het head office van Bonmarche Ltd in Groot-Brittannië. Officiële bezoeken van iemand van het head office waren hoogst uitzonderlijk. Met betrekking tot iedere afzonderlijke winkel

in Noord-Ierland, was de voornaamste taak van de regional manager het opvolgen van de essentiële prestatie-indicatoren en erop toezien dat deze werden nageleefd. Iedere winkel werd door Bonmarche als een afzonderlijke kostenplaats behandeld. Binnen iedere winkel was de aanwerving voor functies beneden het niveau van branch manager georganiseerd en geleid door of namens de branch manager. De prioriteiten in verband met de voorraad, de lay-out en verkoopbevordering werden in het head office bepaald. Het head office zorgde voor iedere winkel voor de levering van verkoopsartikelen of organiseerde deze, hoewel iedere branch manager zijn zeg had wat de hoeveelheden en soorten goederen betrof die moesten worden geleverd. De store manager in iedere winkel was verantwoordelijk voor het behalen van de doelstellingen voor iedere winkel. Het totaal aantal personeelsuren dat voor iedere winkel is toegestaan, werd centraal bepaald, zij het met inbreng van de regional en local managers. Binnen de grenzen van het budget voor personeelsuren, mocht de branch manager vrij bepalen hoeveel personeelsleden in deeltijd en hoeveel in voltijd werden aangeworven. [OR: punten 3-28]

- 13 Terechtingsingen in het kader van verzoeksters vorderingen (onrechtmatige ontslagen en beschermingsvergoedingen) vonden plaats in Belfast van 19 tot 21 september en op 18 december 2012.

### **Voornaamste argumenten van partijen in het hoofdgeding**

#### Argumenten van verzoeksters

- 14 Ten eerste, zelfs indien de bepalingen inzake beschermingsvergoedingen in de 1996 Order worden uitgelegd zonder verwijzing naar enige vereisten van Europees recht, moeten deze bepalingen aldus worden uitgelegd dat de regio Noord-Ierland van verweerster de „plaatselijke eenheid” is in het kader van het verzoek van iedere verzoekster om een beschermingsvergoeding. Ten tweede zouden de vereisten van de richtlijn worden geschonden indien de rechter niet zou aannemen dat iedere verzoekster binnen de werkingssfeer van de bepalingen van de richtlijn van 1998 inzake raadpleging bij collectief ontslag zou vallen. Ten derde moet de rechter „plaatselijke eenheid” in het kader van de richtlijn van 1998, op dezelfde wijze uitleggen als het Hof van Justitie het begrip „bedrijfszetel” in de context van de belasting op de toegevoegde waarde heeft uitgelegd. Ten vierde, mocht het Hof van Justitie oordelen dat de werkingssfeer van de richtlijn ruimer is dan de ogenschijnlijke werkingssfeer van de 1996 Order, staat niets de rechter in de weg om de bepalingen van de 1996 Order ruimer uit te leggen teneinde de betekenis van die bepalingen in overeenstemming te brengen met de ermee overeenstemmende bepalingen van de richtlijn. [OR: punt 73]

#### Argumenten van verweerster

- 15 Ten eerste, indien artikel 216 wordt uitgelegd zonder verwijzing naar de vereisten van de richtlijn van 1998, staat vast dat „plaatselijke eenheid” in artikel 216

slechts de plaatselijke arbeidseenheid van de betrokken verzoekster betreft en dat er ten minste 20 ontslagen moeten hebben plaatsgevonden in de betrokken plaatselijke eenheid, opdat artikel 216 van toepassing zou zijn. Ten tweede, hoewel zowel de rechtspraak als de rechtsleer hebben laten verstaan dat de werkingssfeer van de richtlijn van 1998 en die van artikel 216 niet overeenstemmen, staat vast dat de richtlijn alleen van toepassing is in het kader van een plaatselijke arbeidseenheid en dat het getal „20” in artikel 1, lid 1, sub a-ii van de richtlijn van 1998 per plaatselijke eenheid geldt (en niet voor meerdere of alle „plaatselijke eenheden” van een werkgever). Ten derde, zelfs indien de werkingssfeer van artikel 216 prima facie enger is dan die van de richtlijn van 1998, zou de niet-nakoming van de vereisten van de richtlijn niet kunnen worden verholpen aan de hand van een teleologische of „ruime” uitlegging door de rechter. Ten vierde moet de rechter ervan afzien het Hof van Justitie om een prejudiciële beslissing te verzoeken en dat overlaten aan de Court of Appeal, in geval er tegen de beslissing van de verwijzende rechter beroep wordt aangetekend. [OR: punt 74].

### **Korte uiteenzetting van de motivering van de verwijzing**

- 16 Het Hof van Justitie heeft het begrip „plaatselijke eenheid” omschreven als de plaatselijke arbeidseenheid maar uitsluitend in het kader van artikel 1, lid 1, sub a-i. Het hof heeft nog niet de gelegenheid gehad dit begrip te omschrijven in het kader van artikel 1, lid 1, sub a-ii. Aangenomen kan worden dat het Hof, indien het daarom wordt verzocht, het begrip op dezelfde wijze zou omschrijven voor de toepassing van het bepaalde sub ii dan het dat begrip voor de toepassing van het bepaalde sub i heeft gedaan. De kwestie roept evenwel twijfel op, in het bijzonder in het licht van de aanhoudend teleologische benadering van het Hof bij de omschrijving van het begrip voor de toepassing van het bepaalde sub i. [OR: punt 79]
- 17 Het aggregatievraagstuk roept duidelijk twijfel op. Het betreft de vraag of de zinsnede „ten minste 20” in artikel 1, lid 1, sub a-ii, naar het aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden van de werkgever verwijst dan wel naar het aantal ontslagen per plaatselijke eenheid. In punt 52 van het arrest MSF heeft het Employment Appeal Tribunal (hierna: „EAT”) geoordeeld dat het destijds geldende Britse recht, te weten artikel 216 van de 1996 Order onverenigbaar leek te zijn met de richtlijn, door een drempel op te leggen van ten minste 20 ontslagen over 90 dagen per plaatselijke eenheid in plaats van een drempel van 20 personen over 90 dagen in alle plaatselijke eenheden van de werkgever. Meer recentelijk heeft het EAT in punt 26 van zijn arrest Renfrewshire Council het volgende opgemerkt:

„[...] Ik kan mij wel vinden in het standpunt van het Appeal Tribunal in punt 52 van het arrest MSF dat de Act misschien niet verenigbaar is met de richtlijn, aangezien in [section 188 van de 1992 Act] het woord ‚plaatselijke eenheid’ in het



enkelvoud wordt gebruikt, terwijl in de richtlijn ‚plaatselijke eenheden’ in het meervoud wordt gebruikt.” [OR: punten 80-82]

- 18 Aangaande verweersters argument dat de rechtbank een onverenigbaarheid van de huidige drempel van artikel 216 met de vereisten van de richtlijn van 1998 niet kan verhelpen, zij ten eerste [opgemerkt] dat geen bindende wetgeving de rechter oplegt het woord „plaatselijke eenheid” in artikel 216 op dezelfde wijze uit te leggen als „plaatselijke eenheid” in de zin van de richtlijn van 1998. Ten tweede is er geen bindende rechtspraak die de rechter verplicht een begrip in het nationale recht op dezelfde wijze te omschrijven als in een EU-richtlijn, behalve wanneer de vaststelling van een gemeenschappelijke definitie zou bijdragen tot de richtlijnconforme uitlegging van de toepasselijke nationale wetgeving. Ten derde, indien het Hof van Justitie zou oordelen dat de drempel van 20 personen moet worden toegepast over een aantal plaatselijke eenheden (en niet per plaatselijke eenheid), kan het begrip „plaatselijke eenheid” voor de toepassing van artikel 216 aldus worden omschreven dat het betrekking heeft op een soort van organisatorische eenheid die van de betrokken werkgever afhangt en die ruimer is dan een van de verschillende afzonderlijke plaatselijke arbeidseenheden. Ten vierde is in de zaak *Renfrewshire* de vraag gerezen of een eventuele onverenigbaarheid, in Groot-Brittannië, van het equivalent van artikel 216, kan worden verholpen op grond dat de *Interpretation Act 1978* (die niet van toepassing is op de *1996 Order*) een bepaling bevat op grond waarvan in een bepaling het enkelvoud in bepaalde omstandigheden kan worden geacht ook het meervoud te omvatten. [*The Interpretation Act (Northern Ireland) 1954*, die van toepassing is op de *1996 Order*, bevat een bepaling die in alle opzichten overeenstemt met de bepaling van de *Interpretation Act 1978*]. Ten vijfde hebben rechters met hoge anciënniteit in heel het Verenigd Koninkrijk bij hun uitlegging van het nationale recht soms fictief woorden „toegevoegd” aan die wetgeving om deze in overeenstemming met de vereisten van een EU-richtlijn te brengen (zie bijvoorbeeld *EBR Attridge Law*). [OR: punten 90-94]
- 19 De wezenlijke vragen voor de beslechting van de vorderingen tot het verkrijgen van een beschermingsvergoeding zijn van groot algemeen belang. Het gaat om moeilijke rechtsvragen. Alleen het Hof van Justitie kan die vragen op definitieve en gezaghebbende wijze beantwoorden. Bijgevolg is het wenselijk dat het Hof nu om een prejudiciële beslissing wordt verzocht over deze vragen in plaats van later door de *Northern Ireland Court of Appeal*. [OR: punt 97]
- 20 Wat het aggregatievraagstuk betreft, is de formulering van artikel 1, lid 1, sub a-ii, echt dubbelzinnig. Het Hof zou die bepaling dus op beide wijzen kunnen uitleggen. Het Hof van Justitie zou de verwijzing in die bepaling naar het cijfer 20 rechtsgeldig kunnen uitleggen als verwijzend naar het aantal werknemers binnen een welbepaalde plaatselijke eenheid dan wel als verwijzend naar die werknemers welke zijn ontslagen in de gehele onderneming van de werkgever. Aangezien de bewoordingen van de betrokken bepaling beide uitleggingen toelaten, is een teleologische uitlegging in de omstandigheden bijzonder aangewezen. In het arrest

Rockfon heeft het Hof benadrukt dat de richtlijn die aan de richtlijn van 1998 voorafging, zo ruim mogelijk moest worden uitgelegd teneinde zo veel mogelijk ontslagen wegens boventalligheid binnen de werkingssfeer ervan te brengen.[OR: punt 101]

- 21 Met het oog op de beslechting van de zaken voor de verwijzende rechter, is het noodzakelijk vragen in verband met de uitlegging van de richtlijn van 1998 op te lossen en is het bijgevolg aangewezen het Hof van Justitie daarover om een prejudiciële beslissing te verzoeken.