



Datum van  
inontvangstneming

:

25/08/2013

**Zaak C-392/13**

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

**Datum van indiening:**

9 juli 2013

**Verwijzende rechter:**

Juzgado de lo Social nr. 33 te Barcelona

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

9 juli 2013

**Verzoekende partij:**

Andrés Rabal Cañas

**Verwerende partijen:**

Nexea Gestión Documental, S.A.

Fondo de Garantía Salarial

---

**Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding**

Verzoeker in het hoofdgeding bestrijdt de beëindiging om objectieve redenen van zijn arbeidsovereenkomst. Hij verzoekt de bestreden beëindiging nietig of, subsidiair, onrechtmatig te verklaren.

**Voorwerp en rechtsgrondslag van het prejudiciële verzoek**

De verwijzende rechter twijfelt over de vraag of de Spaanse wetgeving betreffende collectief ontslag (artikel 51, lid 1, van het Estatuto de los Trabajadores [Werknemersstatuut]) in overeenstemming is met richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, in het bijzonder met artikel 1, leden 1 en 2, en artikel 5.

## Prejudiciële vragen

1. Moet het begrip „collectief ontslag” in artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59, dat van toepassing is op elk „ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer”, afhankelijk van de bepaalde numerieke drempel, aldus worden uitgelegd – in aanmerking genomen de communautaire reikwijdte van dat begrip – dat het verbiedt of zich ertegen verzet dat de nationale omzettingsbepaling de reikwijdte van de richtlijn beperkt tot slechts een bepaald type beëindigingen van de arbeidsovereenkomst, namelijk die wegens „economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen”, zoals geformuleerd in artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut?
2. Moeten bij de berekening van het aantal ontslagen dat in aanmerking dient te worden genomen voor de beoordeling of er sprake is van „collectief ontslag” in de zin van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 – hetzij als „ontslag door een werkgever” (sub a), hetzij als „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” (sub b) – de individuele beëindigingen wegens het verstrijken van een tijdelijke overeenkomst (voor een overeengekomen tijd, werk of dienst) worden meegeteld zoals is bepaald in artikel 49, lid 1, sub c, van het Werknemersstatuut?
3. Wordt het begrip „collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk” – gezien het feit dat richtlijn 98/59 volgens artikel 2, sub a, ervan niet op dat type overeenkomsten van toepassing is – uitsluitend door het strikt kwantitatieve criterium van artikel 1, lid 1, sub a, gedefinieerd of is bovendien vereist dat de grond voor het collectief ontslag in verband staat met eenzelfde kader van collectieve arbeidsovereenkomsten voor eenzelfde duur, dienst of werk?
4. Laat het begrip „plaatselijke eenheden”, als „communautair begrip” dat essentieel is voor de definitie van hetgeen in de context van artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 als „collectief ontslag” moet worden aangemerkt, en gegeven het feit dat artikel 5 bepaalt dat de richtlijn een minimumnorm is, een uitlegging toe volgens welke het geoorloofd is dat de nationale uitvoeringsregeling van de lidstaat – in Spanje artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut – het kader voor de berekening van die numerieke drempel uitsluitend op de „onderneming” als geheel betreft en daardoor die situaties uitsluit waarin, indien de „plaatselijke eenheid” als referentie-eenheid zou zijn genomen, de in die bepaling vastgestelde drempel zou zijn overschreden?

### **Aangevoerde bepalingen van Unierecht**

Artikel 1, leden 1 en 2, en artikel 5 van richtlijn 98/59 van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag.

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

Werknemersstatuut, aangenomen bij Koninklijk wetgevend decreet 1/1995 van 24 maart 1995 (hierna: „Werknemersstatuut”)

Artikel 49

„1. De arbeidsovereenkomst eindigt:

[...]

c) Door afloop van de overeengekomen duur of voltooiing van het werk dat of de dienst die het onderwerp van de overeenkomst was.

[...]

i) Door collectief ontslag wegens economische, technische, organisatorische of/met de productie verband houdende redenen.”

Artikel 51

1. Voor de toepassing van [dit statuut] wordt onder collectief ontslag verstaan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen, wanneer het aantal ontslagen binnen een periode van negentig dagen ten minste:

a) tien werknemers treft in ondernemingen met minder dan honderd werknemers;

b) 10 % van het aantal werknemers van een onderneming treft in ondernemingen met tussen honderd en driehonderd werknemers;

c) dertig werknemers treft in ondernemingen met driehonderd of meer werknemers.

Van economische redenen is sprake indien de resultaten van de onderneming blijk geven van een slechte financiële positie, zoals bij huidige of verwachte verliezen of een aanhoudende daling van haar normale inkomstenniveau of verkoopcijfers. In elk geval wordt aangenomen dat de daling aanhoudt, wanneer gedurende drie opeenvolgende kwartalen het niveau van de normale inkomsten of verkoopcijfers van elk kwartaal lager is dan in hetzelfde kwartaal van het vorige jaar.

Onder technische redenen wordt verstaan [...]

Onder collectief ontslag wordt eveneens de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten verstaan die het voltallige personeel van de onderneming treft, mits het aantal getroffen werknemers meer dan vijf bedraagt, wanneer dit ontslag het gevolg is van de volledige beëindiging van de bedrijfsactiviteit van de onderneming om dezelfde redenen als hierboven vermeld.

Voor de berekening van het aantal beëindigingen van de arbeidsovereenkomst als bedoeld in de eerste alinea van dit lid moeten ook alle andere beëindigingen worden meegeteld die op initiatief van de werkgever in de referentieperiode hebben plaatsgevonden wegens andere redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer en die verschillen van de redenen genoemd in artikel 49, lid 1, sub c, van dit statuut, op voorwaarde dat het aantal beëindigingen ten minste vijf bedraagt.

Wanneer de onderneming in opeenvolgende perioden van negentig dagen en met het doel de voorschriften van dit artikel te ontgaan, met een beroep op het bepaalde in artikel 52, sub c, van dit statuut overgaat tot de beëindiging van een beneden de vermelde drempels liggend aantal overeenkomsten zonder dat dit door nieuwe redenen wordt gerechtvaardigd, worden die nieuwe beëindigingen geacht in strijd te zijn met het doel en de strekking van de wet en worden zij nietig verklaard.

2. Vóór het collectief ontslag moet overleg met de wettelijke vertegenwoordigers van de werknemers hebben plaatsgevonden [...] Het overleg [...] [moet] ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of in omvang te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door begeleidende maatregelen van sociale aard, zoals maatregelen om bij te dragen tot herplaatsing, scholing of omscholing van de ontslagen werknemers.

De aankondiging van de aanvang van het overleg vindt plaats door middel van een door de werkgever tot de wettelijk vertegenwoordigers van de werknemers gerichte schriftelijke mededeling, waarvan een afschrift aan de bevoegde overheidsinstantie wordt gezonden. Daarin dienen de volgende punten te worden vermeld:

a) de redenen van het collectief ontslag, conform het bepaalde in lid 1.

[...]

De genoemde schriftelijke mededeling omvat een toelichting van de redenen van het collectief ontslag en van de overige aspecten die in de vorige alinea zijn genoemd.

[...].”

Wet 36/2011 op de sociale rechtspraak; hierna: wet 36/2011.

Artikel 122, lid 2, sub b

„2. De beëindigingsbeslissing is nietig wanneer:

[...]

b) er sprake is van frauduleuze handelingen ter omzeiling van de bepalingen voor collectieve ontslagen in de gevallen bedoeld in de laatste alinea.”

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

- 1 Verzoeker is bij verweerster in dienst getreden op 14 januari 2008.
- 2 Verweerster (hierna: „Nexea”) is een onderneming die onderdeel is van de „Correos”-groep, waarvan de aandelen geheel in handen zijn van de Sociedad Estatal de Participaciones Estatales (SEPI), een overheidsbedrijf dat ressorteert onder het Spaanse ministerie van Financiën en Openbaar bestuur.
- 3 Op 20 juli 2012 bestond de onderneming Nexea uit twee plaatselijke eenheden: een in Madrid (administratie en productie-eenheid) met 164 werknemers, en een in Barcelona (operationeel centrum) met 20 werknemers. Op 20 juli 2012 ging Nexea in de plaatselijke eenheid te Madrid over tot 14 individuele beëindigingen om objectieve redenen. De aangevoerde gronden waren de daling van de inkomsten gedurende drie opeenvolgende kwartalen vanaf het vierde kwartaal van 2011, met verliezen in dat boekjaar en verwachte verliezen in 2012. Bij verschillende uitspraken van Madrileense arbeidsrechtbanken zijn beroepen tegen die ontslagen afgewezen.
- 4 In de maanden daarna hebben de volgende beëindigingen plaatsgevonden:

			Madrid	Beëindigingen	Barcelona	Beëindigingen
Augustus	2012		149		20	2
September	2012		149	1	18	
Oktober	2012		148		18	1
November	2012		147	3	17	1
December	2012	tot 19.12.12	145		16	
December	2012	tot 31.12.12	148		-	13

- 5 De vijf beëindigingen in de maanden oktober en november vonden plaats wegens afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.
- 6 Op 12 december 2012 ontvingen verzoeker en 12 andere werknemers van de eenheid in Barcelona een brief waarin hun, vanaf de dag van de betekening, de individuele beëindiging van hun arbeidsovereenkomst werd medegedeeld wegens economische, organisatorische en met de productie verband houdende redenen die

vergelijkbaar waren met die welke waren aangevoerd bij de 14 ontslagen op 20 juli 2012 in de eenheid te Madrid, die, volgens verweerster, haar noodzaakten het operationeel centrum in Barcelona te sluiten.

- 7 Middels een beroep bij de rechtbank voor arbeidssaken nr. 33 te Barcelona in de zaak tegen Nexea Gestión Documental, S.A. en het Fondo de Garantía Salarial betwist verzoeker Andrés Rabal Cañas de beëindiging wegens objectieve redenen van zijn arbeidsovereenkomst.
- 8 De rechter heeft verzocht om toepassing van de versnelde procedure van artikel 105 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof, op grond dat het urgentiekarakter dat de wet op de sociale rechtspraak aan de betwisting van ontslagen toekent en de kosten voor de verwerende onderneming bij een eventuele nietigverklaring van het ontslag (die zou meebrengen dat de niet-betaalde salarissen vanaf de datum van het ontslag, zonder verhaalmogelijkheid, alsnog zouden moeten worden uitbetaald) volledig rechtvaardigt dat de versnelde prejudiciële procedure wordt toegepast.

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

- 9 Verzoeker vordert te verklaren dat de bestreden beëindiging van de arbeidsovereenkomst nietig, subsidiair, ongeldig is, met de daaruit voortvloeiende verklaringen en de veroordelingen die in het Spaanse recht zijn voorzien.
- 10 Verzoeker baseert zijn verzoek tot nietigverklaring op de overtuiging dat verweerster op frauduleuze wijze de procedure voor collectief ontslag heeft ontweken, die conform richtlijn 98/59 op basis van elk van beide hierna volgende grieven had moeten worden gevolgd.
- 11 De eerste grief houdt in dat, aangezien de sluiting van de plaatselijke eenheid de beëindiging van 16 rechtstreekse arbeidsbetrekkingen impliceert, deze sluiting als collectief ontslag kan worden aangemerkt indien de sluiting van de plaatselijke eenheid en het ontslag van het hele personeelsbestand wordt gelijkgesteld met de sluiting van een onderneming. Verzoeker beroept zich uitdrukkelijk op richtlijn 98/59, waar in artikel 1, lid 1, sub a, onder i, gesproken wordt van het aantal werknemers dat in „plaatselijke eenheden” wordt ontslagen.
- 12 De tweede grief berust op de mogelijke overschrijding van de in artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut vastgestelde numerieke drempel, wanneer alle beëindigingen in de twee periodes van 90 dagen voor en na het bestreden ontslag worden meegeteld en de beëindigingen wegens afloop van de tijdelijke overeenkomsten worden aangemerkt als „ontslagen of beëindigingen van de arbeidsovereenkomst” die uitgaan van de werkgever en die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer.

- 13 De verwerende onderneming verwerpt alle grieven van verzoeker. Zij is van mening dat de aangevochten beëindiging op de juiste wijze is verricht als beëindiging van een individuele arbeidsovereenkomst.

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

- 14 De verwijzende rechter is van mening dat het voor zijn uitspraak in het hoofdgeding bepalend is dat wordt vastgesteld of de Spaanse bepaling aangaande het collectief ontslag – artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut – verenigbaar is met het door die bepaling omgezette artikel 1 van richtlijn 98/59.
- 15 Hij stelt dat, indien de begrippen „collectief ontslag”, „ontslag of vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaan van de werkgever en die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer” en „plaatselijke eenheid” als „communautaire” begrippen worden uitgelegd conform de letterlijke tekst van richtlijn 98/59 en de rechtspraak van het Hof, in plaats van zoals het Tribunal Supremo ze interpreteert, dit moet leiden tot de conclusie dat de bestreden beëindiging van de arbeidsovereenkomst had moeten plaatsvinden in het kader van een collectief ontslag. Deze niet-naleving van de voorschriften van de richtlijn zou meebrengen dat de beëindiging nietig moet worden verklaard.
- 16 De verwijzende rechter meent dat de eerste drie vragen onderling nauw zijn verbonden. Daarom motiveert hij deze eerste drie vragen als één geheel en vervolgens de vierde vraag apart.

#### *Redenen waarop de eerste drie vragen zijn gebaseerd*

- 17 De verwijzende rechter brengt in de eerste plaats in herinnering dat richtlijn 98/59 beoogde een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers bij collectief ontslag te verzekeren in de verschillende lidstaten en ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Gemeenschap meebrengen, onderling minder sterk verschillen (arrest van het Hof van 8 juni 1994 Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-383/92, Jurispr. blz. I-2479, punt 16 en zaak C-385/05).
- 18 In de tweede plaats merkt hij op dat uit de artikelen 1, lid 1, en 5 van richtlijn 98/59 volgt dat deze beoogt een minimumbescherming inzake de voorlichting en raadpleging van de werknemers in geval van collectief ontslag in te voeren, waarbij de lidstaten vrij blijven, nationale maatregelen te nemen die voor deze werknemers gunstiger zijn.
- 19 Daarom heeft het Hof herhaaldelijk uitgesproken dat een nationale wettelijke regeling waardoor de onvoorwaardelijke bescherming kan worden doorkruist die een richtlijn de werknemers garandeert, in strijd is met het gemeenschapsrecht (arresten van het Hof Commissie/Verenigd Koninkrijk, 1994/97, en van 12 oktober 2004, Commissie/Portugal, C-55/02).



- 20 Richtlijn 98/59 bepaalt in artikel 1, lid 1, sub a, dat voor haar toepassing „wordt verstaan onder ‚collectief ontslag‘ het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer [...] het aantal ontslagen [...] werknemers treft”. In artikel 1, lid 1, [sub b, tweede alinea] wordt met ontslag 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”.
- 21 In zijn arrest van 12 oktober 2004 (zaak C-55/02, Commissie/Portugal) heeft het Hof reeds aangegeven dat het begrip „collectief ontslag” een communautaire strekking heeft en elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus niet heeft ingestemd.
- 22 [Het Hof overwoog in dat arrest:] „Krachtens artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn moet voor haar toepassing onder ‚collectief ontslag‘, worden verstaan het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, voor zover aan bepaalde kwantitatieve en temporele voorwaarden is voldaan.

De richtlijn bevat geen uitdrukkelijke definitie van het begrip ‚ontslag‘. Voor de toepassing van de richtlijn moet dit begrip echter eenvormig worden uitgelegd.

Met het oog op de eenvormige toepassing van het gemeenschapsrecht en het beginsel van gelijke behandeling is het immers als algemene regel noodzakelijk, dat de begrippen van een gemeenschapsrechtelijke bepaling die voor de vaststelling van haar betekenis en draagwijdte niet uitdrukkelijk naar het recht van de lidstaten verwijst, in de gehele Gemeenschap autonoom en op eenvormige wijze worden uitgelegd, waarbij rekening moet worden gehouden met de context van de bepaling en met het doel van de betrokken regeling (arresten van 19 september 2000, *Linster*, C-287/98, Jurispr. blz. I-6917, punt 43, en 11 maart 2003, *Ansul*, C-40/01, Jurispr. blz. I-2439, punt 26).

Bovendien blijkt uit de titel en de punten 3, 4 en 7 van de considerans van de richtlijn, dat deze laatste tot doel heeft de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag onderling aan te passen.

Met de harmonisatie van de regels voor collectief ontslag beoogde de gemeenschapswetgever een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende lidstaten te verzekeren, alsmede ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Gemeenschap meebrengen, onderling minder sterk verschillen (arrest van 8 juni 1994, *Commissie/Verenigd Koninkrijk*, C-383/92, Jurispr. blz. I-2479, punt 16).

Bijgevolg kan het begrip ‚ontslag‘ als bedoeld in artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn niet worden gedefinieerd door een verwijzing naar de wetgeving van de lidstaten, maar heeft het een communautaire strekking.

Dit begrip moet aldus worden uitgelegd dat het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus niet heeft ingestemd. Het vereist niet dat de oorzaken die aan de beëindiging ten grondslag liggen, aan de wil van de werkgever beantwoorden.

Deze uitlegging van het begrip ‚ontslag’ voor de toepassing van de richtlijn volgt uit het doel van deze laatste en uit de context van de aan de orde zijnde bepaling.

Blijkens punt 2 van de considerans van de richtlijn heeft deze tot doel de werknemers meer bescherming te bieden bij collectief ontslag. Volgens de punten 3 en 7 van de considerans moeten met name de verschillen die zijn blijven bestaan tussen de in de lidstaten geldende voorschriften wat betreft de maatregelen die de gevolgen van collectief ontslag kunnen verzachten, het voorwerp zijn van een onderlinge aanpassing van de wetgevingen.”

- 23 Daarom oordeelde het Hof in dat arrest dat de Portugese Republiek, door een wet aan te nemen die het begrip collectief ontslag beperkte tot ontslag om structurele, technologische of conjuncturele redenen en niet ieder ontslag om redenen buiten de persoon van de werknemer omvatte, haar verplichtingen niet was nagekomen.
- 24 Het lijkt dus duidelijk dat het begrip „collectief ontslag”, dat een „communautaire strekking” heeft, autonoom en op eenvormige wijze moet worden uitgelegd, waarbij rekening moet worden gehouden met de context van de bepaling en met het doel van de betrokken regeling.
- 25 Het begrip „collectief ontslag” wordt in richtlijn 98/59 hoofdzakelijk gedefinieerd door een kwantitatief element (de numerieke drempel) en een zeer ruim causaal element (uitgesloten worden slechts „de redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer”), waardoor het toepassingsgebied eveneens ruim is.
- 26 Tegenover het ruime communautaire begrip „collectief ontslag” hanteert de nationale regeling – artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut – een nauw omschreven causaal begrip: „onder collectief ontslag [wordt] verstaan de beëindiging van arbeidsovereenkomsten wegens economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen”, met dus een veel beperkter toepassingsgebied.
- 27 Het Tribunal Supremo, dat dit duidelijke verschil in de definitie van het begrip „collectief ontslag” en de daarbij behorende bescherming had opgemerkt, heeft getracht deze tegenstelling met verschillende argumenten te overbruggen.
- 28 Zo heeft het in zijn arrest van 18 maart 2009 betoogd dat de nationale bepaling „een procedure vaststelt die gunstiger voor de werknemers is, niet alleen wat betreft de fysieke referentie-eenheid voor de berekening van het aantal getroffen werknemers (de onderneming, en niet de plaatselijke eenheid), maar ook omdat van de onderneming wordt verlangd de redenen voor de beëindiging van de

arbeidsovereenkomst aan te geven en omdat de administratie vooraf toestemming moet geven om tot collectief ontslag over te gaan (eisen die in de gemeenschapsregeling niet worden gesteld)”.

- 29 De verwijzende rechter merkt echter op dat twee van de gunstiger voorwaarden van artikel 51 van het Werknemersstatuut van 2009 in de thans geldende tekst zijn geschrapt of afgezwakt bij de „Hervorming van de arbeidsmarkt” die is doorgevoerd bij wet 3/12, aangezien daarin de voorwaarde van voorafgaande toestemming van de administratie is vervallen en die van de vroegere vermelding van „de redenen voor het ontslag” – als eerste punt dat tijdens de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers moest worden behandeld – is verdwenen. Hij stelt dat weliswaar het huidige artikel 51 van het Werknemersstatuut nog steeds, zij het minder dan vroeger, een betere bescherming biedt dan richtlijn 98/59, maar dat die betere bescherming door de nationale bepaling (waarin beroep bij de rechter mogelijk is) niet rechtvaardigt dat het toepassingsgebied van de communautaire bescherming wordt verkleind, ook al is deze bescherming beperkter, namelijk enkel tot de verplichting van raadpleging en informatie.
- 30 Na te hebben benadrukt dat Spanje – omdat het het Verdrag nr. 158 van de Internationale Arbeidsorganisatie heeft geratificeerd – verplicht is het causaliteitsvereiste bij ontslag te eerbiedigen en een systeem in het leven te roepen om een onrechtmatig ontslag aan te vechten, stelt de verwijzende rechter de eerste prejudiciële vraag. Hij meent dat die verplichting volledig verenigbaar moet zijn met – en niet tegenstrijdig mag zijn aan – het karakter van minimumnorm van richtlijn 98/59 als bepaald in artikel 5, dat bepaalt dat de richtlijn „geen afbreuk [doet] aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers”. Daarom mag deze grotere bescherming die bij ontslagen om „objectieve redenen” door het causaliteitsvereiste en door de mogelijkheid van rechterlijk toezicht daarop wordt geboden, geen beperking van het toepassingsgebied van het begrip „collectief ontslag” betekenen, omdat andere situaties dan worden uitgesloten die binnen de beschermingsomvang van richtlijn 98/59 behoren te blijven, ook al gaat die bescherming minder ver, omdat zij beperkt is tot de verplichting van raadpleging en informatie.
- 31 Tenslotte meent de verwijzende rechter dat Spanje – afhankelijk van de uitlegging die aan artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59 wordt gegeven – door in artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut het begrip collectief ontslag te beperken tot ontslagen veroorzaakt of gemotiveerd door „objectieve redenen” (economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende redenen) in plaats van dit begrip uit te breiden tot „alle redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer”, wellicht haar verplichting tot omzetting van de richtlijn niet is nagekomen. Deze beperking van het toepassingsgebied van het collectief ontslag wordt immers, zoals hierna zal

worden aangetoond, slechts gedeeltelijk gecorrigeerd door de voorlaatste alinea van artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut.

- 32 In elk geval is een juiste uitlegging van het „causale element” van richtlijn 98/59 bepalend voor de uitspraak in het hoofdgeding, aangezien die uitlegging, zoals hierna zal worden aangetoond, onmisbaar is om het aantal beëindigingen te bepalen dat kan worden meegeteld voor de kwalificatie van het bestreden ontslag als individueel of collectief ontslag.
- 33 In zijn latere arresten van 3 en 8 juli 2012 aanvaardt het Tribunal Supremo opnieuw de wijze waarop de gemeenschapsregeling in Spaans recht – artikel 51, lid 1, in de versie van vóór wet 3/12 – is omgezet, maar nu met een ander argument. Het meent dat beide toepassingsgebieden gelijkwaardig zijn gezien de voorlaatste alinea van artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut, waarin wordt bepaald dat voor de vaststelling of de numerieke drempel voor collectief ontslag is bereikt, ook de andere beëindigingen van de arbeidsovereenkomst moeten worden meegeteld die „op initiatief van de werkgever hebben plaatsgevonden wegens andere redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer en die verschillen van de redenen genoemd in artikel 49, lid 1, sub c, van deze wet” (welke laatste bepaling verwijst naar de beëindiging door tijdsverloop). Op basis van die meetelling meent het Tribunal Supremo „dat er dus geen discrepantie of conflict tussen het Spaanse artikel 51 en richtlijn 98/59/EG bestaat, want beide bepalingen bereiken voor de vaststelling of een ontslag collectief is, hetzelfde resultaat”.
- 34 Aan deze redenering ligt een veel beperktere opvatting van het „causale” element van het collectief ontslag – waarin alleen de ontslagen wegens „objectieve, bedrijfskundige redenen” meetellen – ten grondslag dan voortvloeit uit de richtlijn, die zich uitstrekt tot alle beëindigingen van de arbeidsovereenkomst die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer. In zijn arrest van 8 juli 2012 bevestigt het Tribunal Supremo dat voor collectief ontslag een economische, technische, organisatorische of op de productie betrekking hebbende reden is vereist.
- 35 In deze sterk „causaal” getinte opvatting van het collectief ontslag en van de beëindigingen van de arbeidsovereenkomst die daarvoor mogen worden meegeteld, kunnen voor de berekening alleen de ontslagen wegens „bedrijfskundige redenen” (economische, technische, organisatorische of op de productie betrekking hebbende redenen) worden meegeteld, plus – op grond van de „gelijkstellingsbepaling” en de ontwikkeling van de rechtspraak van het Tribunal Supremo blijktens zijn arresten van 3 en 8 juli 2012 – de beëindigingen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten, maar dan alleen wanneer de rechter heeft verklaard dat deze frauduleus waren.
- 36 Het Tribunal Supremo sluit van deze berekening dus uitdrukkelijk de beëindigingen van „reguliere” – dat wil zeggen: niet door de rechter frauduleus

verklaarde – tijdelijke arbeidsovereenkomsten uit, op basis van de „gelijkstellingsbepaling” van artikel 51, lid 1, Werknemersstatuut, voorlaatste alinea. Hoewel deze bepaling een letterlijke weergave is van de communautaire gelijkstellingsbepaling van artikel 1, lid 1, [sub b, tweede alinea], omdat ook in artikel 51, lid 1, andere beëindigingen van de arbeidsovereenkomst „op initiatief van de werkgever, die hebben plaatsgevonden wegens andere redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer”, bij de berekening worden meegeteld, bevat artikel 51 vervolgens een belangrijke aanvulling, namelijk dat die mee te tellen beëindigingen „niet [mogen] vallen onder artikel 49, lid 1, sub c, van deze wet”, waarmee uitdrukkelijk wordt verwezen naar beëindigingen na afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

- 37 Volgens het Tribunal Supremo komt deze uitsluiting van beëindigingen door tijdsverloop geheel overeen met artikel 1, lid 2, sub a, van richtlijn 98/59, waarin wordt bepaald dat de richtlijn niet van toepassing is „op 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”, zodat die uitsluitingen gelijkwaardig zijn.
- 38 Echter – en hier twijfelt de verwijzende rechter omtrent de uitlegging, hetgeen de reden is voor de derde prejudiciële vraag – hij acht die uitsluitingen niet gelijkwaardig, aangezien de letterlijke tekst van de niet-toepasselijkheidsregel van artikel 1, lid 2, sub a, van de richtlijn beperkt is „tot 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”.
- 39 Bovendien moet deze uitsluiting restrictief worden uitgelegd. Zoals het Hof overwoog in zijn arrest van 15 februari 2007 (C-270/05, punt 33) [bedoeld wordt: van 7 september 2006 (C-187/05, punt 29)] „[moeten], gelet op de in artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn [...] neergelegde regel, [...] de in artikel 1, lid 2, van deze richtlijn genoemde vier gevallen waarin de richtlijn niet van toepassing is, worden beschouwd als een limitatieve en uitputtende opsomming. Voorts moeten zij, daar het uitzonderingen op die regel zijn, eng worden uitgelegd (zie in die zin het arrest van 17 december 1998, Lauge e.a., C-250/97, Jurispr. blz. I-8737, punt 19.”
- 40 Gegeven de letterlijke tekst van de uitsluitingsregel lijkt het daarom duidelijk dat de enige beëindigingen van tijdelijke arbeidsovereenkomsten die niet worden meegeteld – en die dus vallen buiten het communautaire begrip „collectief ontslag” – die zijn welke weliswaar naar aantal (op grond van de numerieke drempel van de richtlijn) „collectief” zijn, maar die hun grondslag vinden in de afloop van de overeengekomen termijn (seizoenovereenkomsten in de horeca) of overeenkomsten die gebonden zijn aan een aanbesteding of onderaanbesteding.

- 41 Deze uitlegging vindt steun in de bewoordingen van de uitsluiting: uit het feit dat enkel „collectieve” ontslagen worden uitgesloten, is a contrario af te leiden dat „individuele” ontslagen wegens het verstrijken van een tijdelijke arbeidsovereenkomst wél in de berekening van het aantal ontslagen worden meegeteld. Het valt bovendien op dat de uitsluitingsregel ze kwalificeert als „ontslagen” – met duidelijke verwijzing naar artikel 1, lid 1, sub a, – en niet als „beëindigingen van de arbeidsovereenkomst” die krachtens artikel 1, lid 1, [sub b, tweede alinea] voor de berekening met collectieve ontslagen worden gelijkgesteld. Hieruit kan worden afgeleid dat de meetelling [van die individuele ontslagen] bij de berekening geschiedt als „ontslag” en niet als „gelijkgestelde beëindiging van de arbeidsovereenkomst”, waardoor het niet nodig is dat het aantal ten minste vijf is – zoals artikel 1, lid 1, [sub b, tweede alinea] vereist – om in de berekening meegeteld te kunnen worden.
- 42 Daarentegen is de uitsluiting van beëindigingen „door afloop van de overeengekomen tijd of voltooiing van het werk of de dienst die onderwerp van de overeenkomst waren” van de berekening, als voorzien in artikel 51, lid 1, voorlaatste alinea, van het Werknemersstatuut veel breder, omdat die alle beëindigingen van artikel 49, lid 1, sub c, van het Werknemersstatuut, betreft, namelijk zowel de individuele als de collectieve beëindigingen wegens afloop van de overeengekomen tijd, en niet slechts de „collectieve” beëindigingen uitsluit van de berekening, zoals in artikel 1, lid 2, sub a, van de richtlijn het geval is.
- 43 Men zou zich, in de uitlegging die de verwijzende rechter voorstelt, kunnen afvragen wat voor zin het heeft om bij de berekening van het aantal „collectieve ontslagen” de individuele beëindigingen wegens tijdsverloop wel mee te tellen en de „collectieve” beëindigingen niet.
- 44 Naar de mening van de verwijzende rechter is het antwoord op die vraag heel simpel en evident: bij „collectief ontslag” wegens afloop van de tijdelijke arbeidsovereenkomst –in de richtlijn door artikel 1, lid 2, sub a, uitgesloten van de berekening – is de tijdelijkheid als reden voor de beëindiging van de overeenkomst volstrekt duidelijk en evident, voortvloeiend uit het collectieve karakter van de indienstneming en van het daarop volgende ontslag.
- 45 Maar wel is de bescherming volkomen gerechtvaardigd, die wordt geboden door de mogelijke meetelling van de individuele beëindigingen wegens afloop van de tijdelijke arbeidsovereenkomst in een „collectief ontslag”. Ook de reden is daar „geïndividualiseerd”, en de gerechtvaardigheid van die reden is voor de individuele werknemer veel moeilijker te controleren dan voor de vertegenwoordigers van die werknemer in de context van een collectief ontslag.
- 46 Wat dit betreft moet wel worden bedacht dat een van de ernstigste en opvallendste problemen van de Spaanse arbeidsmarkt nu juist het onevenredig hoge percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten is, veel hoger dan in de overige lidstaten van de Europese Unie (zie hierover de jaarverslagen van de Europese Commissie). Alle

analisten zijn het er over eens dat dit onevenredig hoge percentage tijdelijke contracten niet een afspiegeling is van de realiteit van de tijdelijke aard van het werk dat veel van die overeenkomsten regelen, maar van het frauduleus gebruik van dit soort arbeidsovereenkomst voor een verkapte reorganisatie van de onderneming buiten de regeling voor collectief ontslag van artikel 51 van het Werknemersstatuut en richtlijn 98/59 om.

- 47 In de uitlegging die de verwijzende rechter voorstelt, zou dus de verplichte opnemings van een beëindiging wegens tijdsverloop in het begrip en/of in de berekening van het aantal ontslagen met het oog op de drempelwaarde voor „collectief ontslag”, geheel overeenkomen met de in punt twee van de considerans van de richtlijn geformuleerde doelstelling, namelijk „de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap”, aangezien dat zou inhouden dat de vakbondsfunctionarissen een zeker toezicht op die ontslagen kunnen uitoefenen. Dat zou ongetwijfeld leiden tot een adequater en beperkter gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en tot het terugbrengen van die verkapte reorganisaties van ondernemingen naar de procedure voor collectief ontslag (hetgeen ook het doel is van richtlijn 1999/70 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd).
- 48 Met dit voorstel tot uitlegging wordt absoluut niet bedoeld dat werknemers die door beëindiging van hun overeenkomst wegens tijdsverloop [op basis van artikel 49, lid 1, sub c, van het Werknemersstatuut] worden getroffen en die – omdat de numerieke drempel wordt overschreden – onder een „collectief ontslag” vallen, dezelfde rechten moeten hebben als die welke artikel 51 van het Werknemersstatuut toekent aan degenen die om „bedrijfsgebonden” (economische, technische, organisatorische of met de productie verband houdende) redenen worden ontslagen.
- 49 Het enige wat deze uitleg zou meebrengen, is dat de werknemers die door die individuele beëindigingen (niet: „collectieve ontslagen”) wegens afloop van hun tijdelijke arbeidsovereenkomst worden getroffen, wanneer zij op grond van hun aantal deel uitmaken van een „collectief ontslag”, wel in aanmerking komen voor de „communautaire bescherming” van richtlijn 98/59. Die communautaire bescherming houdt de verplichting in van het verstrekken van informatie, raadpleging en het doen van schriftelijke mededelingen aan hun vertegenwoordigers, zoals in artikel 2 van de richtlijn voor elk „plan voor collectief ontslag” wordt verlangd met het oog op „de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten” en de vertegenwoordigers „alle nuttige gegevens te verstrekken”. Zo kunnen de vakbondsfunctionarissen die hen vertegenwoordigen, door een grotere wettelijke bescherming en met meer informatie, een meer doeltreffende controle uitoefenen op de werkelijke reden en het belang van de tijdelijkheid van de arbeidsovereenkomst bij de indienstneming en bij de latere beëindiging van die overeenkomst.

- 50 Er zou bovendien nog een tweede gunstig effect optreden dat voor deze zaak van belang is, namelijk de – ook door de richtlijn beoogde – verruiming van de „ontslagen” of „beëindigingen van een arbeidsovereenkomst” die kunnen worden meegeteld bij de vaststelling of een ontslag als „collectief” kan worden aangemerkt. Daarmee zouden de overheidsstatistieken worden gecorrigeerd, die aangeven dat de procedure voor collectief ontslag in Spanje zelden wordt gebruikt, hetgeen ongetwijfeld wordt veroorzaakt door het buitenproportionele percentage tijdelijke arbeidsovereenkomsten en hun gebruik als middel voor verkapte reorganisatie van het personeelsbestand.
- 51 Als in de onderhavige zaak de voorgestelde uitlegging wordt overgenomen, dan moeten, tegen de achtergrond van de in deze zaak bewezen verklaarde feiten, de vijf beëindigingen in oktober en november 2012 wegens afloop van de tijdelijke arbeidsovereenkomsten – gezien het feit dat zowel de indienstneming als de beëindiging van de overeenkomst individueel was – wél worden opgeteld bij de 13 ontslagen op 20 december 2012 wegens economische en organisatorische redenen. Daarmee zou het totale aantal uitkomen op 18 beëindigingen binnen de vastgestelde periode van 90 dagen vóór die datum. Dit totaal is meer dan 10 % van het aantal werknemers van de onderneming (dit aantal is gedaald van 166 tot 161 personen). Het ontslag van verzoeker zou dus moeten worden aangemerkt als onderdeel van een collectief ontslag, ook wanneer als referentie-eenheid wordt uitgegaan van het begrip „onderneming” als geheel. Die conclusie zou op haar beurt leiden tot toewijzing van de vordering en nietigverklaring van het aangevochten ontslag.

### **Redenen waarop de vierde vraag is gebaseerd**

- 52 De verwerende onderneming heeft zich tegen de hierboven in punt 11 genoemde vierde grief van de verzoeker verweerd met een beroep op het standpunt van het Tribunal Supremo in het arrest van 18 maart 2003 waarin wordt overwogen dat de onderneming als geheel, en niet de plaatselijke eenheid, aangemerkt moet worden als de in artikel 51 van het Werknemersstatuut bedoelde referentie-eenheid voor de berekening.
- 53 Het Tribunal Supremo redeneert als volgt:
- bij de vaststelling of er sprake is van een collectief ontslag verwijst artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut voor de berekening van het aantal getroffen werknemers ondubbelzinnig naar de onderneming als referentie-eenheid en kiest deze als organisatorisch referentiekader voor de vaststelling van het totale personeelsbestand. Deze referentie-eenheid biedt volgens vrijwel de gehele doctrine de beste bescherming.
  - het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft in zijn arrest van 7 december 1995 (zaak C-449/1993) bij de uitlegging van artikel 1 van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975, overwogen dat het



begrip „plaatselijke eenheid” een gemeenschapsrechtelijk begrip is, dat aldus moet worden uitgelegd dat het, „naargelang van de omstandigheden, de eenheid is waar de door het ontslag getroffen werknemers voor de uitoefening van hun taak zijn tewerkgesteld”. Het Hof bracht daarbij de nuancering aan, dat dit een gemeenschapsrechtelijk begrip is waarvan de vertaling in de verschillende taalversies een uiteenlopende betekenis heeft (centrum van arbeid in enge zin, maar ook de betekenis van „onderneming” of „plaatselijke eenheid”). Vandaar dat dit begrip „naargelang van de omstandigheden” moet worden uitgelegd en, zoals de doctrine heeft aangegeven, flexibel mag worden geïnterpreteerd.

- De richtlijn en met name artikel 5 daarvan beogen een minimumbescherming in te voeren, waarbij de lidstaten vrij zijn om nationale wetten en bepalingen aan te nemen die voor deze werknemers gunstiger zijn.
  - De nationale regeling voorziet in procedureregels die blijkens punt 28 van deze samenvatting gunstiger is voor de werknemers.
- 54 De verwijzende rechter meent om de hierna volgende redenen dat deze uitlegging door het Tribunal Supremo in de huidige situatie wellicht niet meer geldt.
- 55 In de eerste plaats is de verwijzende rechter het niet eens met het standpunt dat het begrip „plaatselijke eenheid” uit richtlijn 98/59 „naargelang van de omstandigheden” moet worden uitgelegd en daarom flexibel mag worden geïnterpreteerd.
- 56 Uit de rechtspraak van het Hof (arresten Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-383/92, en Commissie/Portugal, C-55/02) leidt de verwijzende rechter af dat de in artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59 vastgestelde minimumaantallen juist zulke minimumvoorschriften zijn waarvan de lidstaten alleen kunnen afwijken indien zij voor de werknemers gunstigere maatregelen nemen.
- 57 Daarom kan richtlijn 98/59 niet aldus worden uitgelegd dat de wijze waarop deze minimumaantallen worden berekend, en dus deze minimumaantallen zelf, aan het inzicht van de lidstaten wordt overgelaten, aangezien deze uitlegging de lidstaten toestaat de werkingssfeer van deze richtlijn te wijzigen en aldus deze richtlijn haar volle werking te ontnemen.
- 58 Meer concreet leidt een analyse van de communautaire rechtspraak over het begrip „plaatselijke eenheid” ten behoeve van de definitie van „collectief ontslag” in richtlijn 98/59 tot de conclusie dat het Hof reeds sinds het arrest Rockfon van 7 december 1994, C-449/93, punt 25, het standpunt hanteert dat „het begrip ‚plaatselijke eenheid’ in de zin van de richtlijn een gemeenschapsrechtelijk begrip is en niet mag worden gedefinieerd aan de hand van de wettelijke regelingen van de lidstaten”. Dat standpunt heeft het Hof aangehouden in het arrest

Commissie/Portugal van 12 oktober 2004, C-55/02, en herhaald in het arrest Chartopoiia van 15 februari 2007 (C-270/05).

- 59 In punt 48 van hetzelfde arrest van 12 oktober 2004 (Commissie/Portugal) wordt de kwalificatie van het begrip „plaatselijke eenheid” als „gemeenschapsrechtelijk begrip” gerechtvaardigd met het argument dat „[de gemeenschapswetgever] met de harmonisatie van de regels voor collectief ontslag [beoogde] een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende lidstaten te verzekeren, alsmede ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Gemeenschap meebrengen, onderling minder sterk verschillen”.
- 60 De verwijzende rechter deelt evenmin de mening van het Tribunal Supremo dat de Spaanse bepaling een gunstiger procedureregulering voor de werknemers inhoudt.
- 61 Hij zet vraagtekens bij de stelling van het Tribunal Supremo dat het feit dat artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut voor de berekening van het aantal getroffen werknemers naar de onderneming, en niet naar de plaatselijke eenheid als fysieke referentie-eenheid verwijst, gunstiger zou zijn. Zelfs als men immers aanneemt dat met de onderneming als referentie-eenheid statistisch gezien een groter aantal ontslagsituaties kan worden bestreken dan wanneer uitsluitend wordt uitgegaan van het begrip „plaatselijke eenheid”, dan nog kan dit in geen geval rechtvaardigen dat die situaties waarin dat niet zo is – zoals in de onderhavige zaak – van de bescherming worden uitgesloten. Op die manier worden ontslagen ten onrechte niet als „collectief ontslag” aangemerkt die daar wel onder zouden zijn gevallen indien het communautaire begrip „plaatselijke eenheid” was toegepast.
- 62 Ondanks dat het Tribunal Supremo zelf in zijn aangehaalde uitspraak op die mogelijkheid wijst, meent het dat het feit dat in bepaalde gevallen ontslagen van de bescherming worden uitgesloten, gerechtvaardigd wordt door de grotere bescherming en garantie die de nationale regeling biedt, te weten artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut met zijn eis van motivering van de maatregel en administratieve toestemming biedt.
- 63 Ook deze conclusie deelt de verwijzende rechter niet, en nog minder tegen de achtergrond van de huidige redactie van artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut, waarin, zoals in punt 29 hierboven wordt vermeld, de twee gunstiger aspecten zijn vervallen waarop het Tribunal Supremo in zijn arrest van 18 maart 2009 zijn conclusie baseerde dat de nationale bepaling gunstiger was dan de richtlijn.
- 64 En in elk geval, ook al zou men menen dat de nationale bepaling in haar huidige vorm nog steeds een aspect bezit dat gunstiger is dan de „minimumstandaard” die richtlijn 98/59 is, kan dat in geen geval rechtvaardigen of compenseren dat bepaalde gevallen, zoals in de onderhavige zaak, worden uitgesloten van de

grotere bescherming die ontegenzeggelijk wordt geboden wanneer een ontslag als „collectief ontslag” wordt aangemerkt. Met andere woorden: de grotere bescherming van de nationale bepaling voor het collectief ontslag heeft voor verzoeker geen enkel nut, indien diezelfde bepaling – doordat zij uitgaat van het enge en exclusieve begrip „onderneming” in plaats van het begrip „plaatselijke eenheid” – verzoeker van die bescherming uitsluit.

- 65 Het in artikel 5 vastgestelde minimumkarakter van de richtlijn zou het enkel mogelijk moeten maken, dat de nationale regeling het scala van situaties verruimt die als „collectief ontslag” moeten worden aangemerkt, maar zonder dat die verruiming een uitsluiting kan betekenen van situaties die wel daaronder zouden zijn gevallen wanneer het communautaire begrip „plaatselijke eenheid” was gehanteerd.
- 66 Kortom, de beperking tot of verandering van het begrip „plaatselijke eenheid” in het begrip „onderneming” betekent bij bepaalde ondernemingen (naargelang hun structurering in plaatselijke eenheden) uitsluiting van de bescherming die ontegenzeggelijk wordt geboden wanneer een ontslag als collectief ontslag wordt aangemerkt. Als in de onderhavige zaak het minimumaantal van 10 getroffen werknemers – hierin stemmen artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59 en artikel 51, lid 1, zevende alinea, overeen – wordt opgevat als betrekking hebbend op een „plaatselijke eenheid”, dan had de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van verzoeker en van zijn 12 op dezelfde datum met toepassing van dezelfde individuele procedure ontslagen collega’s in de vorm van een collectief ontslag moeten plaatsvinden. Dat geldt nog sterker als men bedenkt dat het ontslag plaatsvindt op grond van het besluit van de onderneming om de plaatselijke eenheid in Barcelona te sluiten, welke situatie in de Spaanse bepaling eveneens wordt beschouwd als reden voor collectief ontslag, al heeft die bepaling betrekking op de sluiting van de „onderneming” (artikel 51, lid 1, zevende alinea, van het Werknemersstatuut).
- 67 De beperking van het toepassingsgebied tot strikt de „onderneming” is in strijd met het arrest van het Hof van 15 februari 2007 in de zaak Chartopoiia (C-270/05, punt 33) [bedoeld wordt het arrest van het Hof van 3 maart 2011 in de zaak Claes/Landsbanki (C-235/10, punt 33)], waarin wordt overwogen „dat de werkgever bij collectieve ontslagen ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid, zelfs indien deze beëindiging voortvloeide uit een rechterlijke beslissing, de werknemers steeds dient te informeren en te raadplegen”.
- 68 Daarom en tot slot, is de enige manier waarop deze duidelijke onverenigbaarheid kan worden opgelost – en dit is de gestelde uitleggingsvraag – een uitlegging waarin het gemeenschapsrechtelijke begrip „plaatselijke eenheid” met betrekking tot de minimumaantallen voor „collectief ontslag” zoals gedefinieerd in artikel 1, lid 1, van richtlijn 98/59, deel moet uitmaken van de omzettingbepaling van nationaal recht, onverminderd de mogelijkheid om het beschermingsgebied uit te

breiden tot de „onderneming” als geheel , wanneer dat gunstiger is. Met andere woorden, in het geval van Spanje zaak zou dat betekenen dat de berekeningsregels van artikel 51, lid 1, van het Werknemersstatuut hetzij moeten worden toegepast op de „onderneming” als geheel, hetzij op de „plaatselijke eenheid” waar het ontslag heeft plaatsgevonden, al naargelang welk criterium de meeste kans biedt of het mogelijk maakt om het ontslag als collectief ontslag te beschouwen, om te voldoen aan het in artikel 5 bepaalde karakter van minimumnorm van de richtlijn.