



Datum van inontvangstneming : 03/04/2014

**Zaak C-80/14**

**Verzoek om een prejudiciële beslissing**

**Datum van indiening:**

14 februari 2014

**Verwijzende rechter:**

Court of Appeal of England and Wales (Civil Division) (Verenigd Koninkrijk)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

5 februari 2014

**Verzoekende partijen:**

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)

B. Wilson

**Verwerende partijen:**

WW Realisation 1 Ltd, in vereffening

Ethel Austin Ltd

Secretary of State for Business, Innovation and Skills

---

[Or. 1] (omissis)

(omissis)

De Court heeft het volgende beslist:

1. De in de bijlage bij deze beslissing geformuleerde vragen moeten met het oog op een prejudiciële beslissing overeenkomstig artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie worden verwezen naar het Hof van Justitie van de Europese Unie.

(omissis)

[Or. 2] (omissis)

(omissis)

[Or. 3] (omissis)

(omissis)

## **2. PARTIJEN**

- 2.1. Eerste verzoekster, de Union of Shop, Distributive and Allied Workers (hierna: „USDAW”), is een vakbond met meer dan 430 000 leden over het hele Verenigd Koninkrijk. Zij vertegenwoordigt verschillende soorten beroepen in uiteenlopende sectoren, zoals winkelbediendes, fabrieks- en magazijnarbeiders, chauffeurs en medewerkers van callcenters.
- 2.2 [Or. 4] Tweede verzoekster, B. Wilson, werkte in de winkel van Woolworths te St Ives, Cornwall, en was de USDAW-vertegenwoordiger binnen het nationale werknemersforum (de zogenaamde „Colleague Circle”) dat Woolworths had opgericht voor aangelegenheden zoals voorafgaande raadpleging bij collectief ontslag.
- 2.3 Eerste en tweede verweerster, WW Realisation 1 Limited (in vereffening) en Ethel Austin Limited, hadden in het hele land kleinhandelzaken voor het grote publiek onder de naam „Woolworths” en „Ethel Austin”. Zij zijn insolvent geworden en onder bewind geplaatst, waardoor duizenden werknemers in het Verenigd Koninkrijk moesten afvloeien.
- 2.4 Derde verweerder is de Secretary of State for Business, Innovation and Skills, de minister die binnen de nationale regering bevoegd is voor het arbeidsmarktbeleid.

## **3 AARD VAN HET GEDING EN PROCESVERLOOP**

- 3.1 Na het faillissement van Woolworths en Ethel Austin hebben verzoeksters namens duizenden USDAW-leden die in dienst waren bij deze werkgevers en als overtollig waren ontslagen, bij het Liverpool Employment Tribunal (arbeidsrechter) en het London Central Employment Tribunal vorderingen tegen deze ondernemingen ingesteld.
- 3.2 Verzoeksters vorderden van de werkgevers een beschermingsvergoeding voor de vroegere werknemers, op grond dat de werkgevers het personeel niet hadden geraadpleegd over de voorgenomen ontslagen, wat vereist is volgens de relevante bepalingen van de Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (geconsolideerde wet op de vakbonden en arbeidsverhoudingen; hierna: „TULRCA”), die ertoe strekken uitvoering te geven aan de verplichtingen die op het Verenigd Koninkrijk rusten krachtens

- richtlijn 98/59/EG van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (hierna: „richtlijn”).
- 3.3 Van de Secretary of State werd noch in de Woolworths-zaak, noch in de Ethel Austin-zaak iets gevorderd. Hij werd echter in het geding geroepen voor het London Central Employment Tribunal in de Woolworths-zaak omdat hij wegens de insolventie van de werkgevers mogelijk moet betalen wanneer een beschermingsvergoeding [Or. 5] op basis van de Employment Rights Act 1996 (wet betreffende de rechten van werknemers; hierna: „ERA”) wordt toegekend. De relevante bepalingen van de ERA geven uitvoering aan richtlijn 2008/94/EG van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever. Krachtens die richtlijn moeten lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat waarborgfondsen de door insolvente werkgevers on vervulde aanspraken van de werknemers die voortvloeien uit arbeidsovereenkomsten honoreren. Indien in het onderhavige geding een beschermingsvergoeding ten laste van Ethel Austin of Woolworths zou worden gelast en zij deze niet betalen, moet de Secretary of State overeenkomstig de ERA op schriftelijk verzoek van een werknemer het – wettelijk begrensde – bedrag betalen waarop die werknemer volgens de Secretary of State recht heeft. Indien de Secretary of State het verschuldigde bedrag of een deel ervan niet betaalt, kan de werknemer zich richten tot het Employment Tribunal, dat het bedrag kan vaststellen dat de Secretary of State moet betalen.
- 3.4 De Secretary of State heeft in de Woolworths-zaak met een standaardformulier enkele algemene opmerkingen ingediend, maar is niet verschenen ter terechtzitting van het Employment Tribunal en heeft zich daar evenmin laten vertegenwoordigen.
- 3.5 Op 2 november 2011, respectievelijk 18 januari 2012, hebben het Liverpool Employment Tribunal en het London Central Employment Tribunal de vroegere werknemers van Woolworths en Ethel Austin een beschermingsvergoeding toegekend. Ongeveer 4500 werknemers kregen echter geen vergoeding, omdat zij hadden gewerkt in winkels met minder dan 20 werknemers en elke winkel werd beschouwd als een aparte plaatselijke eenheid („establishment”) in de zin van de wet.
- 3.6 Verzoeksters hebben tegen die beslissing hoger beroep ingesteld bij het Employment Appeal Tribunal (arbeidshof, hierna: „EAT”), dat op 30 mei 2013 heeft geoordeeld dat overeenkomstig de verplichtingen inzake uitlegging die krachtens het arrest Marleasing op rechterlijke instanties rusten (arrest van 13 november 1990, Marleasing, C-106/89, Jurispr. blz. I-4135) de woorden „at one establishment” („in een plaatselijke eenheid”) in section 188(1) TULRCA moeten worden weglaten voor een richtlijnconforme uitlegging. Het EAT heeft voorts geoordeeld dat verzoeksters zich rechtstreeks konden beroepen op in de richtlijn

neergelegde rechten omdat de [Or. 6] Secretary of State partij was in het geding. Volgens het EAT staat de Secretary of State op grond van de hierboven samengevatte bepalingen van de ERA in voor de betaling van een beschermingsvergoeding aan alle werknemers. Bijgevolg geldt de wettelijke verplichting tot raadpleging steeds wanneer de werkgever voornemens is 20 of meer overtollige werknemers te ontslaan binnen een termijn van 90 dagen, ongeacht in welke specifieke plaatselijke eenheid zij werken.

- 3.7. De Secretary of State en de andere verwerende partijen hebben geen opmerkingen gemaakt bij het EAT en zijn niet verschenen of hebben zich niet laten vertegenwoordigen ter terechtzitting. De Secretary of State heeft evenwel verzocht om toelating om hoger beroep in te stellen tegen de beslissing van het EAT bij de Court of Appeal. Het EAT heeft bij beschikking van 26 september 2013 dit verzoek ingewilligd, onder voorwaarden wat betreft de beroepskosten van verzoeksters.
- 3.8. Voor de Court heeft de Secretary of State ten gronde gesteld dat de nationale wetgeving in overeenstemming is met de richtlijn. Subsidiair, voor het geval de Court dit niet zou aanvaarden,
- a) is het niet mogelijk de wetgeving richtlijnconform uit te leggen zoals het arrest *Marleasing* vereist;
  - b) heeft het EAT ten onrechte geoordeeld dat de richtlijn directe werking heeft, aangezien de bij hem aanhangige vordering betrekking heeft op de rechten van werknemers ten aanzien van hun werkgevers. Die vordering gaat logisch gezien vooraf aan enige aanspraak ten aanzien van de Secretary of State. De Secretary of State kan slechts verplicht zijn de beschermingsvergoeding te betalen nadat is vastgesteld dat de werknemers aanspraken ten aanzien van de werkgever bezitten.
- 3.9. De Secretary of State heeft de Court of Appeal verzocht de behandeling van de zaak te schorsen op grond dat hetzelfde probleem inzake uitlegging van de richtlijn aan de orde is in de bij het Hof van Justitie van de Europese Unie aanhangige zaak *Lyttle v Bluebird UK Bidco Ltd* (C-182/13).
- 3.10. Op 22 januari 2014 heeft de Court of Appeal beslist het Hof krachtens artikel 267 van het Verdrag betreffende de [Or. 7] werking van de Europese Unie (hierna: „VWEU”) te verzoeken om een prejudiciële beslissing over vragen betreffende de uitlegging van de richtlijn. De vraag of de nationale wetgeving richtlijnconform kan worden uitgelegd zoals het arrest *Marleasing* vereist, is nog niet beantwoord door de Court of Appeal en nog niet gesteld aan het Hof.

#### 4. RELEVANTE BEPALINGEN VAN NATIONAAL RECHT

##### 4.1. Section 188(1) TULRCA bepaalt:

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

##### 4.2. Vervolgens bevat de wet bepalingen over het tijdstip van de raadpleging [section 188(1A)], het begrip „bevoegde vertegenwoordigers” [section 188(1B)], de inhoud van de raadpleging [section 188(2)], de informatie die de werkgever met het oog op de raadpleging moet verstrekken [section 188(4)] en de voorwaarden voor verkiezing van vertegenwoordigers van de werknemers (section 188A).

##### 4.3. Section 189(1) bepaalt dat wanneer een werkgever een voorwaarde van section 188 of 188A niet in acht heeft genomen, de betrokken vakbond (indien de voorwaarden niet zijn nageleefd ten aanzien van vakbondsvertegenwoordigers) of (in alle andere gevallen) elke betrokken werknemer of een als overtollig ontslagen werknemer op deze grond een klacht kan indienen bij het Employment Tribunal. Indien dit de klacht gegrond acht, stelt het zulks vast en kan het ook een beschermingsvergoeding toekennen [section 189(2)].

##### 4.4. Volgens section 189(3) wordt de werkgever gelast een beschermingsvergoeding te betalen voor de beschermde periode in de zin van section 189(4) aan werknemers a) die als overtollig zijn ontslagen of ten aanzien van wie een ontslag wegens overtolligheid is voorgenomen en b) ten aanzien van wie de werkgever de voorwaarden van section 188 niet in acht heeft genomen bij het ontslag of voorgenomen ontslag.

##### 4.5 [Or. 8] Wanneer betaling van een beschermingsvergoeding is gelast, ontvangt elke werknemer binnen de categorie waarop de vergoeding betrekking heeft onder de voorwaarden van de sections 190 en 191 deze vergoeding van zijn werkgever voor de beschermde periode [section 190(1)].

##### 4.6 Section 192(1) bepaalt dat de werknemer van een categorie waarop een beschermingsvergoeding betrekking heeft, klacht kan indienen bij het Employment Tribunal wanneer zijn werkgever de vergoeding niet of niet volledig heeft betaald. Indien dit de klacht gegrond acht, gelast het de werkgever aan de verzoeker de volgens de rechtbank verschuldigde vergoeding te betalen [section 192(3)].

- 4.7 Deel XII van de Employment Rights Act 1996 geeft uitvoering aan richtlijn 2008/94/EG van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever. Die richtlijn verplicht de lidstaten de nodige maatregelen te treffen opdat waarborgfondsen onvervulde aanspraken van de werknemers honoreren wanneer hun werkgevers insolvent worden.
- 4.8 Section 182 ERA luidt:
- „Wanneer een werknemer een schriftelijk verzoek richt tot de Secretary of State en deze vaststelt dat
- (a) de werkgever van de werknemer insolvent is geworden,
  - (b) de arbeidsovereenkomst van de werknemer is beëindigd, en
  - (c) de werknemer op de relevante datum recht had op uitbetaling van een van de in deel XII bedoelde schuldvorderingen of een deel daarvan,
- zal hij de werknemer binnen de limieten van section 186 uit het National Insurance Fund het bedrag betalen waarop de werknemer volgens de Secretary of State recht heeft met betrekking tot die schuldvordering.”
- 4.9 Section 183 bepaalt wanneer een werkgever wordt beschouwd als insolvent in de zin van de wet.
- 4.10 Section 184 omschrijft de schuldvorderingen waarop deel XII betrekking heeft. Daaronder valt „al het achterstallige loon voor een of meerdere (met een maximum van acht) weken” [section 184(1)(a)]. Section 184(2) bepaalt welke bedragen worden beschouwd als [Or. 9] achterstallig loon en vermeldt onder meer „een beschermingsvergoeding krachtens section 189 van de Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992”.
- 4.11 Met betrekking tot een beschermingsvergoeding verwijst de „relevante datum” naar het tijdstip van de gebeurtenis die zich als laatste voordoet: i) de insolventie van de werkgever, ii) de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer, of iii) de toekenning van de vergoeding [section 185(b)].
- 4.12 Section 188 bepaalt dat een persoon die heeft verzocht om betaling krachtens section 182 een klacht mag indienen bij het Employment Tribunal wanneer a) de Secretary of State niet heeft betaald, of b) de door hem uitgekeerde vergoeding lager is dan het daadwerkelijk verschuldigde bedrag. Indien het Employment Tribunal vaststelt dat de Secretary of State op grond van section 182 moet betalen, a) stelt het zulks vast en b) stelt het vast hoeveel de Secretary of State naar het oordeel van het Tribunal moet betalen.

## **5. UNIERECHTELIJKE BEPALINGEN DIE AAN HET HOF WORDEN VOORGELEGD VOOR UITLEGGING**

5.1 Artikel 1 van de richtlijn bepaalt, voor zover relevant:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen

i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:

- ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;

ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;

- ten minste 30 bedraagt in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;

ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;

b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten.

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, sub a, bedoelde ontslagen wordt met ontslagen 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. [...]"

5.2. Volgens artikel 2 is een werkgever wanneer hij overweegt tot collectief ontslag in de zin van artikel 1 over te gaan, verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen. De artikelen 3 en 4 hebben betrekking op de procedure voor collectief ontslag. Artikel 5 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 of om de toepassing van voor de werknemers gunstigere contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan. Artikel 6 verplicht de lidstaten er zorg voor te dragen dat de vertegenwoordigers van de



werknemers en/of de werknemers over administratieve en/of gerechtelijke procedures beschikken om de verplichtingen waarin de richtlijn voorziet, te doen naleven.

- 5.3. De vorige richtlijn inzake collectief ontslag, richtlijn 75/129/EG, is ingetrokken en vervangen bij de richtlijn. Artikel 1, lid 1, van richtlijn 75/129/EG, zoals gewijzigd bij richtlijn 92/56/EG, was identiek aan artikel 1, lid 1, van de richtlijn.

## **6. VOORNAAMSTE ARGUMENTEN VAN DE PARTIJEN**

- 6.1. Vaststaat dat het Verenigd Koninkrijk bij de uitvoering van de richtlijn heeft gekozen voor de optie van artikel 1, lid 1, sub a-ii.
- 6.2. In de eerste plaats rijst dus de vraag of het begrip „collectief ontslag” in die bepaling verwijst naar ontslag van ten minste 20 werknemers in elke plaatselijke eenheid of ontslag van ten minste 20 werknemers door de werkgever, ongeacht het aantal werknemers in de plaatselijke eenheden waar de ontslagen vallen. Indien wordt uitgegaan van de eerste uitlegging, moet in de tweede plaats worden verduidelijkt of individuele kleinhandelszaken die deel uitmaken van een nationale keten elk op zich een plaatselijke eenheid vormen.

### **(i) Argumenten van de werknemers**

- 6.3. Volgens verzoeksters moet het begrip „collectief ontslag” in artikel 1, lid 1, sub a-ii, van de richtlijn aldus worden uitgelegd dat het niet enkel betrekking heeft op gevallen [Or. 11] waarin ten minste 20 werknemers *in elke plaatselijke eenheid* worden ontslagen in een periode van 90 dagen, maar ook op het geval waarin ten minste 20 werknemers *in dienst van de werkgever* worden ontslagen in een periode van 90 dagen, ongeacht het aantal werknemers in de betrokken plaatselijke eenheden, d.w.z. de plaatselijke eenheden waar de ontslagen vallen.
- 6.4. Voorts stellen zij dat zelfs indien, anders dan hierboven gesteld, artikel 1, lid 1, sub a-ii, moet worden geacht te verwijzen naar ten minste 20 werknemers die worden ontslagen *in elke plaatselijke eenheid*, het begrip „plaatselijke eenheid” in het onderhavige geding moet worden begrepen als de gehele kleinhandel (Woolworths of Ethel Austin) als een economisch geheel, en niet als elke afzonderlijke winkel.
- 6.5. Het is arbitrair en onbillijk in het kader van artikel 1, lid 1, sub a-ii, 20 ontslagen in elke plaatselijke eenheid te vereisen en dat begrip daarbij uit te leggen als elke afzonderlijke winkel, wanneer, zoals in de onderhavige zaak, een grote winkelketen alle (of een deel van zijn) winkels sluit, waardoor een

aanzienlijk aantal werknemers in verschillende winkels – sommige met meer dan 20 werknemers en andere met minder dan 20 werknemers – hun baan verliezen. In dat geval is er geen goede reden om de werknemers in de grotere winkels wel een recht op raadpleging te verlenen en die in de kleinere winkels niet. Alle werknemers worden immers getroffen door hetzelfde collectieve ontslag, ongeacht de winkel waar zij werken. Een dergelijke uitlegging zou ingaan tegen het doel van de richtlijn, te weten een betere bescherming van de werknemers. Zij geeft werkgevers de mogelijkheid en zet hen aan om zich aldus te organiseren dat de materiële regels inzake collectief ontslag worden omzeild.

- 6.6. Indien een van beide argumenten van verzoeksters slaagt, moet de verwijzende rechter in lijn met de Marleasingrechtspraak bepalen of section 188(1) TULRCA in overeenstemming met de richtlijn kan worden uitgelegd. Die kwestie komt niet aan bod in de prejudiciële vragen.
- 6.7. Subsidiar (indien het argument betreffende de Marleasingrechtspraak niet slaagt) voeren verzoeksters aan dat de vordering is gericht tegen de Staat, aangezien de Secretary of State op grond van deel XII van de ERA – de nationale wet die uitvoering geeft aan richtlijn 2008/94/EG (in gevallen waar werkgevers insolvent zijn) – de uiteindelijke verantwoordelijkheid draagt voor [Or. 12] betaling van de beschermingsvergoeding, en zij zich dus rechtstreeks op de richtlijn kunnen beroepen krachtens het beginsel van verticale directe werking.

**(ii) Argumenten van de Secretary of State**

- 6.8. De Secretary of State voert de hierna uiteengezette argumenten aan.
- 6.9. Volgens verzoeksters' eerste argument kunnen alle werknemers van eenzelfde werkgever worden samengeteld om te bepalen of de drempel van 20 ontslagen werknemers is bereikt, ongeacht of zij in dezelfde plaatselijke eenheid werken (supra, punt 6.3). Uit de rechtspraak van het Hof blijkt duidelijk dat het begrip „plaatselijke eenheid” verwijst naar „de eenheid waar de werknemer voor de uitoefening van zijn taak is tewerkgesteld” (arresten van 7 december 1995, Rockfon, C-449/93, Jurispr. blz. I-4291, en 15 februari 2007, Athinaiki, C-270/05, Jurispr. blz. I-1499). Die zaken hadden weliswaar betrekking op de uitlegging van artikel 1, lid 1, sub a-i, van de richtlijn, maar dezelfde uitlegging geldt voor artikel 1, lid 1, sub a-ii (zie bv. arrest van 7 december 2000, Döhler, C-2/99, Jurispr. blz. I-10905). Het staat aan de nationale rechter om die definitie toe te passen op de feiten van het bij hem aanhangige geding. In het onderhavige geding heeft het Employment Tribunal geoordeeld dat afzonderlijke winkels afzonderlijke plaatselijke eenheden vormen.

- 6.10. Indien de wetgever van de Unie in artikel 1, lid 1, sub a-ii, had willen verwijzen naar alle werknemers in dienst van een werkgever, zou hij een andere term hebben gekozen, zoals „onderneming” of „werkgever” in plaats van „plaatselijke eenheid”.
- 6.11. Volgens verzoeksters’ tweede argument moet de hele betrokken kleinhandel worden beschouwd als een enkele plaatselijke eenheid (supra, punt 6.4). Die benadering is kennelijk in strijd met de hierboven genoemde rechtspraak.
- 6.12. Verzoeksters betogen dat het resultaat anders „arbitrair en onbillijk” is, maar het betreft een normaal gevolg van de omstandigheid dat artikel 1, lid 1, sub a een drempel voor collectief ontslag vaststelt. Ook voor de opvatting van verzoeksters geldt dat geen sprake is van collectief ontslag wanneer 19 werknemers worden ontslagen in een plaatselijke eenheid, maar wel aanspraak kan worden gemaakt op de door de richtlijn toegekende rechten wanneer 20 werknemers worden ontslagen.
- 6.13. [Or. 13] Wat de „verticale directe werking” betreft, zij opgemerkt dat het onderhavige geding betrekking heeft op vorderingen van werknemers tegen hun voormalige werkgevers op grond van de bepalingen van de TULCRA waarbij de richtlijn wordt uitgevoerd. Die werkgevers zijn particuliere ondernemingen en geen staatsorganen. Een richtlijn kan geen verplichtingen voor een individu scheppen en kan niet tegenover een individu worden ingeroepen.
- 6.14. In casu wordt niets gevorderd van de Secretary of State. Verzoeksters beweren dat de nationale rechter de argumenten van de Secretary of State in het onderhavige geding moet afwijzen en de richtlijn horizontale directe werking moet verlenen in een vordering tegen een particuliere werkgever, omdat de Secretary of State in de toekomst kan worden geconfronteerd met een vordering op grond van een andere nationale wet (de ERA) waarbij een andere richtlijn (richtlijn 2008/94/EG) is uitgevoerd. Die opvatting is in strijd met de vaststaande grenzen aan de directe werking van richtlijnen.

## **7. MOTIVERING VAN DE VERWIJZING**

- 7.1. De Court of Appeal is van oordeel dat een prejudiciële beslissing van het Hof noodzakelijk is om uitspraak te kunnen doen op het hoger beroep van de Secretary of State. Het Hof heeft het begrip „collectief ontslag” in de zin van artikel 1, lid 1, sub a-ii, van de richtlijn nog niet eerder uitgelegd.
- 7.2. Bovendien is het voorwerp van de prejudiciële vragen relevant voor het algemeen belang, gezien de weerslag op duizenden werknemers in het Verenigd Koninkrijk die al vorderingen aanhangig hebben gemaakt en mogelijk nog vele andere. Ook voor andere lidstaten kunnen deze vragen relevant zijn.

- 7.3. De Court of Appeal is er zich van bewust dat een vraag met een identiek voorwerp als de eerste prejudiciële vraag (maar niet de tweede) momenteel hangende is bij het Hof in zaak C-182/13, *Lyttle v Bluebird UK Bidco Ltd.* In die zaak heeft het Northern Ireland Industrial Tribunal om een prejudiciële beslissing verzocht. De wetgeving van Noord-Ierland die daar aan de orde is, is inhoudelijk identiek aan die van Engeland en Wales.
- 7.4. [Or. 14] De Court of Appeal is ervan in kennis gesteld dat de werknemers in zaak C-182/13 niet zijn vertegenwoordigd en dat schriftelijke opmerkingen zijn gemaakt namens de werkgever, het Verenigd Koninkrijk, de Commissie en Hongarije, maar niet namens de werknemers. USDAW wordt daarentegen als belangrijke vakbond vertegenwoordigd door een heel team van juristen onder leiding van een Senior Counsel. USDAW is partij in een aantal andere hangende zaken over dezelfde problematiek, die betrekking hebben op veel werknemers.
- 7.5. De Court of Appeal heeft zich daarom kort na zijn verwijzingsbeslissing in de onderhavige zaak gericht tot de rechter-rapporteur in zaak C-182/13, zodat het Hof op de hoogte zou worden gebracht van dit verzoek vóór zijn algemene vergadering in de zin van artikel 25 van het Reglement voor de procesvoering in zaak C-182/13, die zou plaatsvinden op 29 januari 2014.
- 7.6 In deze omstandigheden wordt het Hof in overweging gegeven om de onderhavige zaak te voegen met zaak C-182/13 en (voor zover nodig) de onderhavige zaak te behandelen volgens een versnelde procedure, zodat de betrokkenen in beide zaken gelijktijdig kunnen worden gehoord en op beide zaken samen kan worden beslist, met kennis van de opmerkingen van de werknemers.

## **8. PREJUDICIËLE VRAGEN**

- 8.1. In deze omstandigheden verzoekt de Court of Appeal het Hof krachtens artikel 267 VWEU om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:
- „1) a) Verwijzen de bewoordingen ‚ten minste 20’ in artikel 1, lid 1, sub a-ii, van richtlijn 98/59/EG van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (hierna: ‚richtlijn’) naar het aantal ontslagen in alle plaatselijke eenheden van de werkgever waar in een periode van 90 dagen ontslagen vallen of naar het aantal ontslagen in elke plaatselijke eenheid afzonderlijk?
- [Or. 15] b) Wat moet worden begrepen onder ‚plaatselijke eenheid’ indien artikel 1, lid 1, sub a-ii verwijst naar het aantal ontslagen in elke plaatselijke eenheid afzonderlijk? Verwijst ‚plaatselijke eenheid’ meer bepaald veeleer naar de gehele betrokken kleinhandel als een enkele economische eenheid, of dat deel daarvan waarbinnen collectief

ontslag wordt overwogen, dan naar de eenheid waar een werknemer wordt tewerkgesteld, zoals elke afzonderlijke winkel?

- 2) Mag een lidstaat wanneer een werknemer een beschermingsvergoeding vordert van een particuliere werkgever ervan uitgaan of zich erop beroepen dat de richtlijn geen directe aanspraken ten aanzien van de werkgever doet ontstaan in de hierna genoemde omstandigheden?
  - i) Indien de lidstaat de richtlijn correct had uitgevoerd, had de particuliere werkgever de werknemer een beschermingsvergoeding moeten betalen omdat hij de werknemers niet heeft geraadpleegd overeenkomstig de richtlijn, en
  - ii) de lidstaat die wordt aangesproken wanneer die particuliere werkgever insolvent is en de beschermingsvergoeding die ten laste van hem is uitgesproken niet betaalt, zou zelf moeten instaan voor de betaling van die beschermingsvergoeding aan de werknemer op grond van de nationale wetgeving die uitvoering geeft aan richtlijn 2008/94/EG van 22 oktober 2008 betreffende de bescherming van de werknemers bij insolventie van de werkgever, binnen de in artikel 4 van die richtlijn gestelde grenzen aan de betalingsverplichting van het waarborgfonds van de lidstaat.”

## **9. STANDPUNT VAN DE NATIONALE RECHTERS INZAKE DE PREJUDICIËLE VRAGEN**

- 9.1. De Court of Appeal heeft geen standpunt ingenomen over de prejudiciële vragen.
- 9.2. [Or. 16] Het EAT heeft daarentegen, door verzoeksters' beroep toe te wijzen, hun argumenten over beide vragen aanvaard.
- 9.3. Inzake de eerste prejudiciële vraag heeft het EAT in punt 41 geoordeeld:

„De invoeging van de zinsnede ‚ten minste 20 werknemers [...], ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is’ doet geen afbreuk aan lid 1, sub a-ii. Daarmee wordt veeleer benadrukt dat het niet relevant is waar de werknemers werken. De opties onder i en onder ii concentreren zich beide op het aantal personen dat wordt ontslagen, het aantal ontslagen, zoals bedoeld in de eerste zin van artikel 1, lid 1, sub a. De aantallen zijn 10, 10 %, 30 (optie i) of 20 (optie ii). Het verschil tussen beide opties is dat voor optie i moet worden gekeken naar de omvang van het bestaande personeelsbestand en de plaatselijke eenheden waar de werknemers werken. In optie ii wordt die verbinding niet gemaakt en de bijkomende bewoordingen dienen louter om dit onderscheid te benadrukken. Er is geen reden om plaatselijke eenheid in een bepaalde zin

uit te leggen voor optie ii, aangezien de verplichting tot raadpleging geldt „ongeacht” de plaatselijke eenheid waar de werknemers werken. De kwestie is hier niet aan de orde, terwijl – zoals de autoriteiten aantonen – de betekenis van dat begrip van wezenlijk belang is voor optie i.”

- 9.4. Het EAT heeft reeds in dezelfde zin geoordeeld over de betekenis van artikel 1, lid 1, sub a-ii, van de richtlijn en het verschil tussen de richtlijn en de TULRCA dat daaruit voortvloeit, in zaak *MSF v Refuge Assurance plc* [2002] ICR 1365, punt 52.
- 9.5. Inzake de tweede prejudiciële vraag heeft het EAT in de onderhavige zaak, in punt 61, geoordeeld dat het weliswaar niet zeker was van verzoeksters’ argument inzake directe werking, maar geneigd was het te aanvaarden.