

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

P. MENGOZZI

van 22 april 2009¹

I — Inleiding

1. Met het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing, gedaan bij beschikking van 6 februari 2008, verzoekt de Korkein oikeus (hoogste rechterlijke instantie in Finland) om uitlegging van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag.² Aan dit verzoek ligt een geschil ten grondslag tussen Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a. (hierna: „verzoeksters in het hoofdgeding”) en Fujitsu Siemens Computers Oy (hierna: „verweerster in het hoofdgeding”) over de verplichting om in geval van collectief ontslag de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen.

2. De onderhavige procedure biedt het Hof voor het eerst de mogelijkheid, de reikwijdte van de in richtlijn 98/59 voorziene raadplegingsverplichting te verduidelijken wanneer er sprake is van een concern en het initiatief om een onderneming „af te stoten” of te sluiten, afkomstig is van de raad van bestuur van de moedervereniging van de onderneming.

1 — Oorspronkelijke taal: Frans.

2 — PB L 255, blz. 16.

II — Toepasselijke bepalingen

A — Gemeenschapsregeling

3. In punt 2 van de considerans van richtlijn 98/59 wordt verklaard: „[...] het [is] dienstig [...] de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaaleconomische ontwikkeling in de Gemeenschap”.

4. In punt 11 van de considerans van richtlijn 98/59 heet het: „[...] er [moet] zorg voor [...] worden gedragen dat de verplichtingen van de werkgevers inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving van toepassing zijn, ongeacht of de beslissing inzake het collectief ontslag van de werkgever of van een onderneming die over deze werkgever zeggenschap uitoefent, uitgaat”.

5. Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 bepaalt: a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en

„Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.”

b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:

i) de redenen van het plan voor ontslag;

6. Artikel 2, lid 2, eerste alinea, van deze richtlijn luidt als volgt:

ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;

„De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.”

iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;

7. Artikel 2, lid 3, eerste alinea, van richtlijn 98/59 bepaalt:

iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;

„Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voor zover

de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;

- vi) de wijze van berekening die zou worden toegepast voor elke eventuele afvloeiingsuitkering buiten die welke uit de nationale wetgevingen en/of gebruiken voortvloeit.”

9. Artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 bepaalt dat de werkgever verplicht is, van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie. Volgens de derde alinea van dit artikel 3, lid 1, moet de kennisgeving alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers.

B — Nationale regeling

8. Artikel 2, lid 4, van deze richtlijn luidt als volgt:

„De in de leden 1, 2 en 3 vervatte verplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Wat de beweerde inbreuken op de in deze richtlijn vervatte verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving betreft, wordt geen rekening gehouden met verweer van de werkgever dat gegrond is op het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt.”

10. Ingevolge § 7, lid 1, van de wet die van toepassing was ten tijde van de feiten van het hoofdgeding, te weten de wet betreffende de samenwerking binnen ondernemingen [yhsteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], zoals gewijzigd bij wetten 51/1993 en 906/1996 (hierna: „samenwerkingswet”), moet de werkgever alvorens over de in § 6 bedoelde aangelegenheid (het voorgenomen collectieve ontslag) te beslissen, de desbetreffende werknemers en personeelsleden of de vertegenwoordigers van het personeel raadplegen over de redenen voor, de gevolgen van en de alternatieven voor deze maatregel.

11. Volgens § 7, lid 2, van de samenwerkingswet moet de werkgever vóór de inleiding van de samenwerkingsprocedure de desbetreffende werknemers en vertegenwoordigers van het personeel de informatie verstrekken die voor de behandeling van de betrokken

aangelegenheid nodig is. Voornoemde informatie, bijvoorbeeld de redenen voor het geplande ontslag, een raming van het aantal werknemers van de verschillende categorieën die zullen worden ontslagen, een raming van de periode waarin de geplande ontslagen zullen plaatsvinden, evenals de criteria aan de hand waarvan de werknemers die zullen worden ontslagen, worden geselecteerd, moeten schriftelijk worden meegedeeld wanneer de werkgever overweegt, ten minste tien werknemers te ontslaan, voor meer dan 90 dagen met verlof te sturen of deeltijds tewerk te stellen.

12. Ingevolge § 7a, lid 1, van de samenwerkingswet moet een voorstel om met raadpleging te beginnen in een aangelegenheid als bedoeld in § 6, leden 1 tot en met 5, van die wet ten minste vijf dagen vóór het begin van de raadpleging schriftelijk worden gedaan wanneer de te behandelen maatregel kennelijk tot deeltijdtewerkstelling, ontslag of gedwongen verlof van één of meer werknemers leidt.

13. In § 8 van de samenwerkingswet is bepaald dat, wanneer tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van het personeel geen andere procedure is overeengekomen, de werkgever de verplichting tot raadpleging is nagekomen wanneer de aangelegenheid op de in § 7 geregelde wijze is behandeld. Wanneer de te behandelen maatregel kennelijk tot deeltijdtewerkstelling, ontslag of gedwongen verlof gedurende meer dan 90 dagen van ten minste tien werknemers leidt, wordt de werkgever geacht zijn verplichting tot raadpleging niet te zijn nagekomen totdat er vanaf het begin van de raadpleging ten minste zes weken zijn verstreken. Bovendien kan, voor zover niets anders is overeenge-

komen, het onderzoek van de alternatieven voor de maatregel ten vroegste zeven dagen na de behandeling van de redenen voor en de gevolgen van de maatregel beginnen.

14. Volgens § 15a van de samenwerkingswet heeft de werknemer, wanneer de beslissing opzettelijk of uit grove nalatigheid zonder inachtneming van § 7, leden 1 tot en met 3, § 7a of § 8 is genomen en hij als gevolg van die beslissing deeltijds is tewerkgesteld, met verlof gestuurd of ontslagen, jegens de werkgever recht op een vergoeding ten belope van maximaal 20-maal zijn maandloon.

III — Hoofdgeding, prejudiciële vragen en procesverloop voor het Hof

15. Na een hergroepering van bepaalde commerciële activiteiten op informaticagebied van Fujitsu Ltd en Siemens AG in een gemeenschappelijke onderneming is het concern Fujitsu Siemens Computers op 1 oktober 1999 met zijn activiteiten begonnen.

16. Verweerster in het hoofdgeding is een dochteronderneming geworden van Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (Neder-

land) (hierna: „moedervernootschap”). Op 1 oktober 1999 had het concern productievestigingen te Espoo (Finland), alsmede te Augsburg, Paderborn en Sömmerda (Duitsland).

17. Op 7 december 1999 hield het directiecomité van de moedervernootschap, dat bestaat uit de in het dagelijks bestuur actieve leden van de raad van bestuur, een teleconferentie. Tijdens deze conferentie werd besloten de raad van bestuur van de moedervernootschap voor te stellen, de fabriek te Kilo af te stoten.

18. Tijdens de vergadering van de raad van bestuur van de moedervernootschap van 14 december 1999 is besloten, het voorstel van het directiecomité te volgen. Volgens de desbetreffende notulen is er over de fabriek te Kilo tijdens die vergadering echter geen concrete beslissing genomen.

19. Op diezelfde datum heeft verweerster in het hoofdgeding raadpleging in het kader van samenwerking voorgesteld. Deze raadpleging vond plaats tussen 20 december 1999 en 31 januari 2000, dat wil zeggen over een periode van zes weken.

20. De raad van bestuur van verweerster in het hoofdgeding heeft, onder het voorzitter-

schap van de plaatsvervangende voorzitter van de raad van bestuur van de moedervernootschap, op 1 februari 2000 besloten, de activiteiten van de vennootschap met uitzondering van de verkoop van computers in Finland te beëindigen. Op 8 februari 2000 is verweerster in het hoofdgeding begonnen haar werknemers te ontslaan. In totaal werden ongeveer 450 van 490 werknemers ontslagen.

21. Bepaalde werknemers van verweerster in het hoofdgeding hebben opgemerkt dat deze met de besluiten van eind 1999 en begin 2000 inzake de sluiting van de productievestiging te Kilo de samenwerkingswet heeft geschonden. Overeenkomstig § 15a van de samenwerkingswet hebben de werknemers hun verdringen tot verkrijging van vergoedingen alsmede interest waarin die wet in geval van een onrechtmatig besluit tot collectief ontslag voorziet, ter inning overgedragen aan verzoeksters in het hoofdgeding, waaronder Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry, een van de grootste vakbonden in Finland.

22. Verzoeksters in het hoofdgeding hebben voor de Espoon käräjäoikeus (rechtbank van eerste aanleg te Espoo) gevorderd, verweerster in het hoofdgeding te veroordelen tot betaling van de op grond van de samenwerkingswet verschuldigde vergoeding. In de procedure in eerste aanleg stelden zij dat de beslissing van de raad van bestuur van de moedervernootschap tot afstoting van de productievestiging van verweerster in het hoofdgeding te Kilo in feite ten laatste op 14 december 1999 was genomen, voordat in

het kader van de samenwerking een raadpleging van het personeel had plaatsgevonden. Verweerster in het hoofdgeding heeft derhalve de samenwerkingswet opzettelijk of uit grove nalatigheid geschonden.

23. De Espoon käräjäoikeus heeft geoordeeld dat verzoeksters in het hoofdgeding niet hadden aangetoond dat de raad van bestuur van de moedervennootschap op zodanige wijze over de stopzetting van de productievestiging te Kilo heeft beslist dat de raadpleging tussen de werkgever en de werknemers binnen de onderneming van verweerster niet op de in de samenwerkingswet bedoelde manier zou hebben kunnen plaatsvinden. Volgens deze rechterlijke instantie waren er daadwerkelijke alternatieven voor de sluiting van deze vestiging en zijn deze tijdens de raadpleging in het kader van de samenwerking onderzocht. De Espoon käräjäoikeus heeft geoordeeld dat de beslissing tot stopzetting van de activiteiten van de productievestiging te Kilo was genomen op de vergadering van de raad van bestuur van verweerster in het hoofdgeding van 1 februari 2000, nadat was gebleken dat geen alternatieven konden worden gevonden en de betrokken raadpleging daadwerkelijk en naar behoren had plaatsgevonden, en heeft de vordering derhalve afgewezen.

24. De Helsingin hovioikeus (hof van beroep te Helsinki) heeft het vonnis in eerste aanleg in wezen bevestigd.

25. De Korkein oikeus, waarbij hogere voorziening is ingesteld, is van mening dat richtlijn 98/59 en de samenwerkingswet qua opzet en inhoud uiteenlopen.

26. Aangezien de Korkein oikeus van oordeel was dat de bepalingen van richtlijn 98/59 met het oog op zijn beslissing moeten worden uitgelegd, heeft hij de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59[...], volgens hetwelk de werkgever verplicht is ‚tijdig‘ met raadpleging te beginnen wanneer hij ‚overweegt tot collectief ontslag over te gaan‘, aldus worden uitgelegd dat met raadpleging moet worden begonnen wanneer strategische beslissingen inzake of wijzigingen in de bedrijfsactiviteit collectief ontslag noodzakelijk maken, dan wel aldus dat de verplichting om met raadpleging te beginnen reeds ontstaat wanneer de werkgever overweegt om maatregelen inzake of wijzigingen in de bedrijfsactiviteit, zoals verandering van de productiecapaciteit of concentratie van de productie, te treffen, waarvan te verwachten valt dat zij tot collectief ontslag zullen nopen?

- 2) Moet, gelet op artikel 2, lid 3, eerste alinea, van richtlijn [98/59], volgens hetwelk tijdig in de loop van het overleg gegevens moeten worden verstrekt, artikel 2, lid 1, van de richtlijn aldus worden uitgelegd dat de aldaar geformuleerde verplichting om ‚tijdig’ met raadpleging te beginnen wanneer ‚wordt overwogen’ tot collectief ontslag over te gaan, vereist dat met raadpleging wordt begonnen nog vóór de plannen van de werkgever zo ver zijn gevorderd dat deze in staat is de in artikel 2, lid 3, sub b, [van deze richtlijn] bedoelde informatie te concretiseren en aan de werknemers mee te delen?
- 3) Moet artikel 2, lid 1, juncto artikel 2, lid 4, van richtlijn [98/59] aldus worden uitgelegd dat, ingeval de werkgever een onderneming is waarover zeggenschap wordt uitgeoefend door een andere vennootschap, de verplichting voor deze werkgever om met de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers te beginnen, ontstaat wanneer hetzij de werkgever, hetzij de moederennootschap die zeggenschap over hem uitoefent, overweegt over te gaan tot collectief ontslag van bij deze werkgever tewerkgestelde werknemers?
- 4) Wanneer het gaat om raadpleging in een dochteronderneming die behoort tot een concern, en de in artikel 2, lid 1, van richtlijn [98/58] geformuleerde verplichting om ‚tijdig’ met raadpleging te beginnen wanneer ‚wordt overwogen’ tot collectief ontslag over te gaan, moet worden beoordeeld met inachtneming van hetgeen in artikel 2, lid 4, is bepaald, ontstaat de verplichting om met raadpleging te beginnen dan reeds op het ogenblik waarop het management van het concern of van de moederennootschap overweegt tot collectief ontslag over te gaan, maar die plannen nog niet heeft geconcretiseerd met betrekking tot werknemers die zijn tewerkgesteld bij een bepaalde dochteronderneming waarover het zeggenschap uitoefent, of ontstaat de verplichting om met raadpleging in de dochteronderneming te beginnen pas wanneer het management van het concern of van de moederennootschap overweegt, met name in de betrokken dochteronderneming tot collectief ontslag over te gaan?
- 5) Moet artikel 2 van richtlijn [98/59] aldus worden uitgelegd dat, wanneer de werkgever een onderneming (een tot het concern behorende dochteronderneming) is waarover door een andere onderneming (moederennootschap of concernmanagement) zeggenschap wordt uitgeoefend in de zin van artikel 2, lid 4, van de richtlijn, de raadplegingsprocedure waarin dat artikel voorziet, moet zijn afgesloten voordat in de moederennootschap of in het concernmanagement een beslissing wordt genomen over collectief ontslag in de dochteronderneming?
- 6) Wanneer richtlijn [98/59] aldus moet worden uitgelegd dat de in de dochteronderneming te verrichten raadpleging moet zijn afgesloten voordat in de moederennootschap of in het concernmanagement een beslissing wordt genomen die aanleiding geeft tot collectief ontslag, is in dat verband dan alleen relevant een beslissing die rechtstreeks

tot gevolg heeft dat in de dochteronderneming tot collectief ontslag wordt overgegaan, of moet de raadplegingsprocedure ook reeds zijn afgesloten voordat de moeder vennootschap of het concernmanagement een economische of strategische beslissing neemt die waarschijnlijk, maar nog niet zeker en definitief, aanleiding zal geven tot collectief ontslag in de dochteronderneming?”

27. Overeenkomstig artikel 23 van het Statuut van het Hof van Justitie hebben verzoeksters in het hoofdgeding, verweerster in het hoofdgeding, de Finse regering, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie van de Europese Gemeenschappen schriftelijke opmerkingen ingediend. Deze partijen zijn ook in hun pleidooien gehoord ter terechtzitting van 14 januari 2009, behalve de regering van het Verenigd Koninkrijk die zich er niet heeft laten vertegenwoordigen.

IV — Analyse

A — *Ontvankelijkheid van de eerste vier vragen*

28. Volgens verweerster in het hoofdgeding zijn de eerste vier vragen niet-ontvankelijk omdat zij niet relevant zijn voor de uitkomst van het hoofdgeding. Volgens haar strekken deze vragen ertoe, te bepalen op welk tijdstip de onderneming met de raadpleging in het kader van de samenwerking betreffende

ontslag zou moeten beginnen, maar is deze rechtsvraag in de procedure in het hoofdgeding niet aan de orde gekomen, daar geen van de partijen heeft gesteld dat de werkgever heeft nagelaten tijdig met raadplegen te beginnen.

29. Naar mijn opvatting kan het bezwaar tegen de ontvankelijkheid van de eerste vier vragen niet slagen.

30. Er zij om te beginnen aan herinnerd dat het, in het kader van de samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties waarin artikel 234 EG voorziet, uitsluitend een zaak is van de nationale rechter die kennisneemt van het geding en de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op de bijzonderheden van het aan hem voorgelegde geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt.³

31. Hieruit volgt dat er een vermoeden van relevantie rust op de vragen betreffende de uitlegging van het gemeenschapsrecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het

³ — Zie met name arrest van 6 november 2008, *Trespa International* (C-248/07, Jurispr. blz. I-8221, punt 32 en aangehaalde rechtspraak).

onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste feitelijke en wettelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof is de juistheid te onderzoeken.⁴ Dit vermoeden van relevantie kan slechts in uitzonderingsgevallen worden opgeheven, wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het gemeenschapsrecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, wanneer het vraagstuk van louter hypothetische aard is of wanneer het Hof niet over de nodige feitelijke of juridische gegevens beschikt om een nuttig antwoord op de hem gestelde vragen te kunnen geven.⁵

omgezet. Het betreft dus noch een hypothetisch probleem, noch een vraag die geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding.

33. Hieruit volgt dat de eerste vier prejudiciële vragen moeten worden beantwoord.

32. In casu strekken de eerste vier vragen er, anders dan verweerster in het hoofdgeding suggereert, niet uitsluitend toe om een concreet beginpunt vast te stellen, maar wordt er veeleer mee beoogd, te bepalen welke handeling of welk plan van de moeder-vennootschap of de werkgever waarover die moeder-vennootschap zeggenschap heeft, kan worden aangemerkt als een handeling of plan waarbij die vennootschap of de werkgever een collectief ontslag heeft overwogen waardoor de verplichting ontstaat om met raadpleging van de werknemers te beginnen als bedoeld in richtlijn 98/59. Uit het dossier blijkt dat deze uitlegging noodzakelijk is om uit te maken of het plan van de moeder-vennootschap tot afstoting met betrekking tot verweerster in het hoofdgeding, kan worden gekwalificeerd als beslissing tot collectief ontslag, zoals verzoeksters in het hoofdgeding stellen, dan wel als beslissing die eventueel de verplichting in het leven roept tot raadpleging betreffende collectief ontslag die is voorzien in de samenwerkingswet, waarbij richtlijn 98/59 is

B — *Ten gronde*

1. Opmerkingen vooraf

34. Zoals opgemerkt bij het onderzoek naar de ontvankelijkheid, betreft de juridische kwalificatie van de „beslissing” van de moeder-vennootschap alsmede de vaststelling van de in richtlijn 98/59 bedoelde gevolgen voor de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers één van de wezenlijke vragen voor de uitspraak in het hoofdgeding. Deze vraag heeft overigens in de opmerkingen van de partijen bij de procedure voor het Hof tot enige verwarring geleid.

4 — Ibidem (punt 33 en aangehaalde rechtspraak).

5 — Idem.

35. Het blijkt derhalve nuttig om, voorafgaand aan de behandeling van de verschillende prejudiciële vragen, de personele werkingssfeer van richtlijn 98/59⁶ te onderzoeken, meer bepaald de tevens tijdens de terechtzitting gerezen vraag of deze richtlijn niet alleen voor de werkgever, maar ook voor de onderneming die zeggenschap over deze werkgever uitoefent, verplichtingen in het leven roept.

36. Een antwoord op deze vraag kan naar mijn mening rechtstreeks in de tekst van de relevante bepalingen van de betrokken richtlijn worden gevonden.

37. De bewoordingen van richtlijn 98/59, met name artikel 2, leden 1, 3 en 4, en artikel 3, leden 1 en 2, laten namelijk geen redelijke twijfel bestaan over de adreassaar van de verplichtingen op het gebied van voorlichting, raadpleging en kennisgeving.

38. Artikel 2, lid 1, van de richtlijn bepaalt uitdrukkelijk dat enkel de werkgever verplicht is de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen. Ingevolge artikel 2, lid 3,

eerste alinea, van de richtlijn is uitsluitend de werkgever verantwoordelijk voor de verstrekking van alle nuttige gegevens aan de vertegenwoordigers van de werknemers. Volgens artikel 2, lid 3, tweede alinea, is de werkgever verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van de in de eerste alinea genoemde, schriftelijk meegeedeelde gegevens.

39. Artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 voorziet niet in enige verplichting voor de moederverenootschap. Dit artikel geeft uitsluitend aan dat de in richtlijn 98/59 bedoelde informatie- en raadplegingsverplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen. De tweede alinea van deze bepaling legt de verantwoordelijkheid van de werkgever voor beslissingen van de moederverenootschap vast, ook ingeval hij van die beslissingen niet op de hoogte was.

40. Ofschoon dit artikel 2, lid 4, tweede alinea, niet uitdrukkelijk voorziet in een verplichting voor de moederverenootschap tot voorlichting, raadpleging en kennisgeving, laat dit echter onverlet dat ingeval de moederverenootschap de beslissing neemt die tot collectief ontslag leidt, zij aan de betrokken werkgever waarover zij zeggenschap uitoefent, de nodige informatie moet verstrekken, opdat deze alle in richtlijn 98/59 bedoelde verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving naar behoren kan vervullen. Deze verplichting van de moeder-

6 — Richtlijn 98/59 vormt, zoals in punt 1 van de considerans ervan wordt verklaard, de consolidatie van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 48, blz. 29), zoals gewijzigd bij richtlijn 92/56/EEG van de Raad van 24 juni 1992 (PB L 245, blz. 3). Zoals ik reeds heb kunnen opmerken in de punten 35 en 36 van mijn conclusie van 21 januari 2009 in de bij het Hof aanhangige zaak *Mono Car Styling* (C-12/08), kan richtlijn 98/59 dus inderdaad in alle opzichten als de thans geldende versie van richtlijn 75/129 worden beschouwd.

vennootschap om noodzakelijke gegevens te verschaffen, geldt dus uitsluitend in de verhouding werkgever-moedervenootschap. Zij heeft geen betrekking op de eigenlijke raadplegingsverplichting.

tend de werkgever deze verplichting moet eerbiedigen, zelfs indien de beslissing tot collectief ontslag wordt genomen door de moedervenootschap die zeggenschap over deze werkgever uitoefent.

41. Artikel 3 van richtlijn 98/59, dat regels stelt voor de kennisgevingsprocedure, bepaalt dat deze kennisgevingsverplichting uitsluitend geldt voor de werkgever, die verplicht is, de bevoegde instantie van elk plan voor collectief ontslag kennis te geven (artikel 3, lid 1) en de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift van deze kennisgeving te doen toekomen (artikel 3, lid 2).

43. Dit gezegd zijnde, dienen thans de zes prejudiciële vragen te worden onderzocht.

42. Derhalve kan ik uit niets in de uitgelegde bepalingen afleiden dat richtlijn 98/59 voorziet in verplichtingen voor de moedervenootschap op het gebied van voorlichting, raadpleging en kennisgeving jegens de vertegenwoordigers van de werknemers van de werkgever of jegens de overheidsinstanties.⁷ Wat meer in het bijzonder de raadplegingsverplichting betreft, zij opgemerkt dat uitslui-

2. Eerste vraag

44. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter, ofschoon hij enigszins onduidelijke bewoordingen gebruikt, in wezen helderheid te krijgen over de betekenis van de uitdrukking „overweegt tot collectief ontslag over te gaan” in de zin van artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59. Hij doet dit teneinde het tijdstip te bepalen waarop een werkgever deze maatregel overweegt, aangezien de verplichting tot raadpleging ontstaat op dat precieze tijdstip. De verwijzende rechter geeft twee uitleggingen in overweging. Volgens de eerste mogelijke uitlegging doet dit tijdstip zich voor wanneer strategische beslissingen inzake of wijzigingen in de activiteit collectief ontslag *noodzakelijk maken*. Volgens de tweede mogelijke uitlegging valt het betrokken tijdstip samen met dat waarop de

⁷ — Deze uitlegging wordt overigens bevestigd door de intentie van de gemeenschapswetgever. In dit verband lijkt het mij nuttig te refereren aan de voorbereidende werkzaamheden voor richtlijn 92/56 die, onder meer door opnemng van lid 4 in artikel 2 van richtlijn 75/129, hebben geleid tot de vaststelling van de definitieve tekst van richtlijn 75/129, welke is overgenomen in richtlijn 98/59. In punt 16 van de toelichting bij het voorstel voor de richtlijn van de Raad tot wijziging van richtlijn 75/129 [COM(91) 292 def., PB C 310, blz. 5] wordt verklaard: „Er dient op gewezen te worden dat de gewijzigde tekst zeggenschap uitoefenende ondernemingen als zodanig niet rechtsreeks verplichtingen oplegt. Op die manier worden problemen in verband met extraterritorialiteit vermeden. Verder dient opgemerkt te worden dat het voorstel van de Commissie geen procedure behelst [...] die werknemers het recht zou geven rechtsreeks met het hoofdkantoor van de onderneming of met de leiding van een zeggenschap uitoefenende onderneming te overleggen (het zogenaamde „by-pass”-systeem).”

werkgever overweegt maatregelen vast te stellen of wijzigingen door te voeren die van invloed zijn op de vennootschapsactiviteiten en waarvan *te verwachten valt dat zij tot collectief ontslag zullen nopen*.⁸

45. Er zij aan herinnerd dat artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 de werkgever ertoe verplicht, de vertegenwoordigers van de werknemers „tijdig” te raadplegen wanneer hij „overweegt tot collectief ontslag over te gaan”.

46. Deze bepaling gebruikt, met vastlegging dat de verplichting tot raadpleging ontstaat zodra de werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, het werkwoord „overwegen”, dat voor de vaststelling van het precieze tijdstip waarop de verplichting tot raadpleging ontstaat, niet *per se* geschikt is. Er moet ter bepaling van dit tijdstip een poging tot uitlegging worden gedaan.

47. Deze poging moet in de eerste plaats beginnen met een beschouwing van de verschillende taalversies van artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59. Vervolgens moet zij rekening houden met een arrest van het Hof, dat deze bepaling en de strekking ervan in een aan het hoofdgeding analoge zaak heeft uitgelegd.

48. In andere dan de Franse taalversies van richtlijn 98/59 is het werkwoord „envisager” („overwegen”) weergegeven als „tener la intención” (Spaanse taalversie), „beabsichtigen” (Duitse taalversie), „contemplate” (Engelse taalversie) en „prevedere” (Italiaanse taalversie).

49. Uit de vergelijking van deze verschillende taalversies van artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 blijkt derhalve reeds te volgen dat de communautaire wetgever de in deze bepaling bedoelde verplichting heeft willen doen ontstaan indien er sprake is van een intentie van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan.

50. Een dergelijke uitlegging van artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 kan worden gevolgd in het licht van het arrest Dansk Metalarbejderforbund⁹, waarin het Hof zich heeft uitgesproken over de vraag of artikel 2, lid 1, van richtlijn 75/129 van toepassing was wanneer een werkgever in verband met de financiële toestand van zijn onderneming collectief ontslag had moeten overwegen, doch dit heeft nagelaten. Het Hof heeft vastgesteld dat deze bepaling slechts van toepassing is wanneer de werkgever *daadwerkelijk* heeft beoogd tot collectief ontslag over te gaan, of een plan voor collectief ontslag had opgesteld.¹⁰

8 — Cursivering van mij.

9 — Arrest van 12 februari 1985 (284/83, Jurispr. blz. 553).

10 — Ibidem (punten 12-17).

51. Bovendien wordt deze uitlegging bevestigd door de strekking van de verplichting tot raadpleging die richtlijn 98/59 doet ontstaan uit de omstandigheid dat een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan.

52. Zoals blijkt uit de precisering in artikel 2, lid 2, van richtlijn 98/59 is de betrokken verplichting namelijk niet enkel voorzien „teneinde tot een akkoord te komen” met de vertegenwoordigers van de werknemers over het door te voeren collectieve ontslag. Zij beoogt ook de gevolgen van een dergelijk ontslag te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

53. In beide gevallen fungeert de raadpleging in wezen ter verwezenlijking van onderhandelingen¹¹; er is voorzien dat de werkgever er *tijdig* mee begint, dat wil zeggen op een tijdstip waarop zij de vertegenwoordigers van de werknemers de mogelijkheid biedt, *effectief* aan deze onderhandeling deel te nemen.

54. Niettemin is deze deelname pas effectief wanneer zij plaatsvindt op een tijdstip waarop de onderhandelingen een voldoende bepaald

voorwerp kunnen hebben; een dergelijk tijdstip kan enkel samenvallen met het tijdstip waarop kan worden vastgesteld dat er sprake is van een intentie van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan, althans dat hij reeds voorziet hiertoe na de geplande maatregelen te kunnen overgaan. Pas op dit tijdstip kan de werkgever verplicht worden geacht met raadpleging te beginnen. Vóór dit tijdstip kan er van een werkelijke deelname van de vertegenwoordigers van de werknemers aan de besluitvorming over de werkgelegenheid van die werknemers en de werkelijke alternatieven voor het collectieve ontslag geen sprake zijn; een raadpleging zou derhalve niet nuttig zijn.

55. Aangezien, zoals uit de bewoordingen van artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 duidelijk naar voren komt, het gevolg dat voortvloeit uit het feit dat collectief ontslag wordt overwogen, *automatisch* intreedt en enkel indien er sprake is van een intentie of een plan van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan, moet worden bedacht dat dit feit, te weten het overwegen van dit ontslag, zich enkel voordoet indien dit kan leiden tot een raadpleging die kan worden verwezenlijkt door onderhandelingen met een voldoende bepaald voorwerp.

56. Gelet op de strekking van de raadplegingsverplichting en de noodzaak een intentie van de werkgever tot collectief ontslag vast te stellen, kan een beslissing die er waarschijnlijk toe noopt, in de toekomst tot collectief ontslag over te gaan, niet onder de term „overwegen”

11 — Zie voor een toelichting op de functie van de raadpleging als aanleiding voor onderhandelingen, punt 59 van de conclusie van advocaat-generaal Tizzano in de zaak die heeft geleid tot het arrest van 27 januari 2005, Junk (C-188/03, Jurispr. blz. I-885), en in die zin punt 43 van dat arrest.

vallen, omdat deze beslissing wordt gekenmerkt door het ontbreken van een intentie van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan of van een specifiek plan om dit te doen.

die van het eerste alternatief. In een dergelijke situatie heeft de werkgever een collectief ontslag niet alleen nog niet gepland of voorzien, maar is de verwezenlijking van een dergelijke gebeurtenis nog louter waarschijnlijk.

57. Bijgevolg ben ik van mening dat de eerste uitlegging die de verwijzende rechter heeft voorgesteld in zijn eerste prejudiciële vraag, met betrekking tot de situatie waarin de werkgever maatregelen neemt *die* een collectief ontslag *noodzakelijk maken*, het geval benadert waarin de werkgever collectief ontslag wellicht zou moeten voorzien maar nog niet de intentie heeft hiertoe over te gaan. Rekening houdend met het reeds aangehaalde arrest Dansk Metalarbejderforbund en met de betekenis die, gelet op de functie van de raadplegingsverplichting, aan de term „overwegen” moet worden toegekend, ben ik van mening dat richtlijn 98/59 op een dergelijke situatie nog niet kan worden toegepast. Mij lijkt namelijk dat de door de verwijzende rechter gebruikte uitdrukking „noodzakelijk maken” verwijst naar een eerder stadium, waarin de werkgever collectief ontslag nog niet heeft gepland of voorzien.

59. Mijns inziens geeft derhalve zowel het eerste als het tweede in de eerste prejudiciële vraag voorgestelde alternatief situaties weer waarin richtlijn 98/59 geen toepassing kan vinden.

58. Dit zo zijnde, beschrijft de tweede door de verwijzende rechter in de eerste prejudiciële vraag voorgestelde uitlegging, volgens welke artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden verstaan dat de raadplegingsverplichting ontstaat wanneer de werkgever maatregelen overweegt *waarvan te verwachten valt dat zij tot* collectief ontslag *zullen nopen*, een situatie die nog verder is verwijderd van

60. Gelet op een en ander, geef ik het Hof in overweging op de eerste vraag van de verwijzende rechter te antwoorden dat artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat noch de situatie waarin de werkgever maatregelen treft die collectief ontslag noodzakelijk maken, noch die waarin de werkgever het plan heeft maatregelen vast te stellen waarvan te verwachten valt dat zij tot collectief ontslag zullen nopen, kan vallen onder de uitdrukking „overweegt tot collectief ontslag over te gaan”. Deze uitdrukking moet aldus worden verstaan dat zij verwijst naar het tijdstip waarop kan worden vastgesteld dat er sprake is van een intentie van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan, althans dat hij reeds de mogelijkheid voorziet hiertoe na de geplande maatregelen over te gaan.

3. Tweede vraag

61. Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of de verplichting om tijdig met raadpleging te beginnen wanneer men collectief ontslag overweegt, vergt dat met de raadpleging wordt begonnen nog vóór de werkgever in staat is de in artikel 2, lid 3, sub b, van richtlijn 98/59 bedoelde informatie te verstrekken. Zij betreft derhalve het verband tussen het begin van de raadpleging en de verplichting, de in artikel 2, lid 3, van richtlijn 98/59 bedoelde informatie aan de vertegenwoordigers van de werknemers te verstrekken.

62. De bewoordingen van artikel 2, lid 3, eerste alinea, van richtlijn 98/59 geven duidelijk aan dat de werkgever de gegevens „tijdig in de loop van het overleg” moet verstrekken, teneinde „de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen”.

63. Daar ingevolge artikel 2, lid 3, eerste alinea, van de richtlijn de sub b-i tot en met vi genoemde gegevens *in de loop van het overleg* moeten worden verstrekt, hoeft de verplichting om alle vereiste gegevens te verstrekken logischerwijs niet per se te worden nageleefd op het tijdstip dat het overleg begint, maar kan hieraan ook in de loop van dat overleg worden voldaan.

64. Volgens de logica van deze bepaling moet de werkgever de werknemers namelijk zolang het overleg duurt, op de hoogte houden van de ontwikkelingen en hun alle relevante informatie verstrekken. Deze flexibiliteit blijkt noodzakelijk omdat de gegevens op verschillende tijdstippen van het overlegproces beschikbaar kunnen komen, wat impliceert dat de werkgever de in artikel 2, lid 3, sub b, van richtlijn 98/59 bedoelde gegevens in de loop van het overleg kan aanvullen.

65. Deze flexibiliteit is te meer noodzakelijk omdat, zoals uitdrukkelijk volgt uit vernoemd lid 3, de „tijdige” mededeling van gegevens tot doel heeft, „de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen” in de loop van het overleg. De mededeling van gegevens moet derhalve worden opgevat als een verplichting die tot doel heeft dat de werknemers zo volledig en effectief mogelijk aan het overlegproces kunnen deelnemen, waartoe de informatie moet worden verstrekt tot en met het laatste moment waarop wordt overlegd.

66. Hieruit volgt dat het tijdstip van het begin van het overleg niet ervan afhangt of de werkgever reeds in staat is, aan de werknemers alle in artikel 2, lid 3, sub b, van richtlijn 98/59 genoemde informatie te verstrekken.

67. Gelet op een en ander, geef ik het Hof in overweging op de tweede vraag van de verwijzende rechter te antwoorden dat het ontstaan van de verplichting van de werkgever om te beginnen met overleg over het collectieve ontslag niet ervan afhangt of hij reeds in staat is, de vertegenwoordigers van de werknemers alle door artikel 2, lid 3, sub b, van richtlijn 98/59 verlangde gegevens te verstrekken.

4. Derde en vierde vraag

68. Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter van het Hof te vernemen of artikel 2, lid 1, juncto artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers ontstaat wanneer hetzij de werkgever, hetzij de moeder vennootschap die zeggenschap over deze werkgever uitoefent, overweegt tot collectief ontslag over te gaan. Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of voor het ontstaan van de verplichting om met raadpleging te beginnen, in geval van een concern is vereist dat de beoordeling van de noodzaak van het door de moeder vennootschap voorgenomen collectieve ontslag in die zin is geconcretiseerd dat zij op de werknemers van een bepaalde werkgever betrekking heeft.

69. Om te beginnen zij eraan herinnerd dat ingevolge artikel 2, lid 4, eerste alinea, van richtlijn 98/59 de verplichtingen van de werkgever op het gebied van voorlichting, raadpleging en kennisgeving gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve

ontslag afkomstig is van de werkgever of van een onderneming die zeggenschap over deze werkgever uitoefent.

70. Met betrekking tot de bewoordingen van deze bepaling vestigt de verwijzende rechter de aandacht op de uiteenlopende formuleringen van de leden 1 en 4 van dit artikel 2 (lid 1 verwijst naar het geval waarin de werkgever „overweegt” tot collectief ontslag over te gaan, terwijl lid 4 spreekt van een „beslissing” inzake collectief ontslag), enerzijds, en op het gebruik van verschillende werkwoordstijden met betrekking tot de „beslissing” in de verschillende taalversies van lid 4 [bijvoorbeeld het gebruik van de onvoltooid verleden tijd in het Duits („getroffen wurde”), van de „continuïng present” in het Engels („is being taken”), van de onvoltooid tegenwoordige tijd in het Frans („émane”) en van de voltooid tegenwoordige tijd in het Fins („on päättänyt”)], anderzijds.

71. Wat betreft de uiteenlopende formuleringen in voornoemde leden 1 en 4, ben ik van mening dat er in de eerste plaats rekening moet worden gehouden met een systematische uitlegging van richtlijn 98/59 en in de tweede plaats met het doel van artikel 2, lid 4, ervan.

72. Wat betreft de systematische uitlegging van richtlijn 98/59, zij opgemerkt dat de hoofdregel voor de aanvang van de raadplegingsverplichting is verankerd in artikel 2, lid 1, van die richtlijn; ten opzichte van

artikel 2, lid 1, heeft artikel 2, lid 4, slechts een ondersteunende functie. Voornoemd lid 4 heeft namelijk tot doel de reikwijdte te bevestigen van de in artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingsverplichting van de werkgever, wanneer deze een dochteronderneming is. Het verschil in taalgebruik in voornoemd ondersteunend lid 4 kan derhalve niet de betekenis van de hoofdregel wijzigen. Integendeel, de ondersteunende bepaling dient te worden uitgelegd in het licht van de hoofdregel.

73. Bijgevolg moet de in artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 gebruikte term „beslissing” worden opgevat in ruime zin, in het licht van artikel 2, lid 1, van deze richtlijn, dat, zoals in punt 54 van deze conclusie naar voren is gebracht, met het gebruik van het werkwoord „overwegen” verwijst naar het tijdstip waarop men een collectief ontslag plant of voorziet, welk tijdstip aan de vaststelling van de beslissing tot ontslag voorafgaat.

74. Naar mijn mening moet artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 derhalve niet aldus worden uitgelegd dat de raadplegingsverplichting ontstaat wanneer de moederverenootschap een beslissing tot collectief ontslag heeft genomen, maar wel dat zij ontstaat op het tijdstip waarop hetzij de werkgever, hetzij de onderneming die zeggenschap over deze werkgever uitoefent, overweegt tot collectief ontslag over te gaan, dat wil zeggen dit plant of voorziet.

75. Deze uitlegging wordt bevestigd door het doel van richtlijn 98/59 — zoals dit tot uitdrukking is gebracht in artikel 2, lid 2, ervan — om collectief ontslag te voorkomen, althans het aantal werknemers waarop deze maatregel betrekking heeft, te verlagen. De verwezenlijking van dit doel zou worden doorkruist indien de raadpleging zou plaatsvinden nadat de moederverenootschap die zeggenschap uitoefent over de werkgever die dit ontslag moet uitvoeren, de beslissing tot collectief ontslag heeft genomen.¹²

76. Gelet op een en ander, hoeven de verschillen tussen de taalversies wat betreft de met betrekking tot de term „beslissing” gebruikte werkwoordstijden niet te worden onderzocht, en moet het gebruik van de verleden tijd in bepaalde taalversies van artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 irrelevant worden geacht.

77. Bijgevolg moet artikel 2, lid 1, juncto artikel 2, lid 4, van deze richtlijn aldus worden uitgelegd dat in geval van een concern de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers ontstaat wanneer hetzij de werkgever, hetzij de onderneming die zeggenschap over deze werkgever uitoefent, collectief ontslag plant of voorziet.

¹² — Zie in die zin arrest Junk, reeds aangehaald (punt 44).

78. Er zij evenwel aan herinnerd dat deze raadplegingsverplichting, zoals in de punten 38 tot en met 40 van deze conclusie is benadrukt, door de werkgever moet worden nageleefd, ongeacht of het collectieve ontslag door hem dan wel de moederverenootschap is gepland of voorzien.

79. Naar mijn mening moet van deze vaststelling worden uitgegaan bij de beantwoording van de vierde prejudiciële vraag van de verwijzende rechter, waarmee deze wenst te vernemen of voor het ontstaan van de verplichting om met raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers te beginnen, in geval van een concern is vereist dat reeds duidelijk is van welke dochteronderneming de werknemers door het collectieve ontslag zullen worden geraakt.

80. Aangezien de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers rust op de werkgever, ben ik van mening dat deze verplichting pas ontstaat wanneer de moederverenootschap die de zeggenschap uitoefent, de dochteronderneming waarin het collectieve ontslag wordt overwogen, heeft aangewezen. Enkel deze dochteronderneming kan als werkgever beginnen met een dergelijke raadpleging, die tot doel heeft, met de vertegenwoordigers van de werknemers tot een akkoord te komen.

81. Dit doel van de raadplegingsverplichting dat, zoals in punt 53 van deze conclusie naar voren is gebracht, beoogt te verzekeren dat de vertegenwoordigers van de werknemers werkelijk deelnemen aan de besluitvorming

over de werkgelegenheid van de werknemers, zou worden doorkruist indien de raadplegingsverplichting zou ontstaan op een tijdstip waarop de moederverenootschap de dochteronderneming die zal worden geraakt door het voorgenomen collectieve ontslag, nog niet heeft aangewezen. In dit geval zouden alle dochterondernemingen van een concern verplicht zijn, gelijktijdig met raadplegingen te beginnen, in een situatie waarin niemand nog weet wat hiervan het voorwerp zou kunnen zijn dan wel of deze werkelijk noodzakelijk zijn. In een dergelijk geval zou derhalve een daadwerkelijke deelname van de vertegenwoordigers van de werknemers niet mogelijk zijn.

82. Bijgevolg ben ik van mening dat de raadplegingsverplichting ontstaat wanneer de moederverenootschap die de zeggenschap uitoefent, heeft bepaald op welke dochteronderneming het voorgenomen collectieve ontslag betrekking zal hebben.

83. Gelet op een en ander, geef ik het Hof in overweging op de derde en de vierde prejudiciële vraag van de verwijzende rechter te antwoorden dat artikel 2, lid 1, juncto artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat in geval van een concern de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers ontstaat wanneer hetzij de werkgever, hetzij de onderneming die zeggenschap over deze werkgever uitoefent, collectief ontslag plant of voorziet. Ingeval de moederverenootschap het ontslag voorziet, ontstaat de raadplegingsverplichting pas wanneer zij heeft bepaald op welke dochteronderneming het ontslag betrekking zal hebben.

5. Vijfde en zesde vraag

84. Met zijn vijfde vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of de in artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 vastgelegde raadplegingsprocedure door de werkgever moet zijn afgesloten voordat in de moederverenootschap de beslissing tot collectief ontslag wordt genomen. Indien deze vraag bevestigend moet worden beantwoord, wenst hij met zijn zesde vraag te vernemen vóór welk type beslissing van de moederverenootschap de raadplegingsprocedure moet zijn afgesloten. Hij stelt twee mogelijkheden voor: enerzijds een beslissing die rechtstreeks tot gevolg heeft dat in de dochteronderneming tot collectief ontslag wordt overgegaan, en anderzijds een economische of strategische beslissing die waarschijnlijk, maar nog niet zeker en definitief, aanleiding zal geven tot collectief ontslag in de dochteronderneming.

85. Naar mijn mening kan het antwoord op de vijfde vraag worden afgeleid uit het reeds aangehaalde arrest Junk. In dit arrest heeft het Hof bevestigd dat een arbeidsovereenkomst slechts kan worden ontbonden nadat de raadplegingsprocedure is afgesloten, dat wil zeggen nadat de werkgever aan de verplichtingen van artikel 2 van richtlijn 98/59 heeft voldaan.¹³ Hieruit volgt dat de raadplegingsprocedure moet zijn afgesloten voordat een beslissing tot collectief ontslag wordt genomen.

86. Wat het geval betreft waarin de moederverenootschap deze beslissing tot collectief ontslag in een dochteronderneming neemt, herinner ik eraan dat ingevolge artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 de raadplegingsverplichting geldt ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een onderneming die zeggenschap over hem uitoefent, wordt genomen, of, zoals in het antwoord op de derde vraag is gepreciseerd, ongeacht of de werkgever of de onderneming die zeggenschap over hem uitoefent, heeft overwogen tot collectief ontslag over te gaan.

87. Bijgevolg ben ik van mening dat elke beslissing van een moederverenootschap tot collectief ontslag in een dochteronderneming, die de dochteronderneming als werkgever ertoe brengt, arbeidsovereenkomsten van werknemers te ontbinden, slechts kan worden genomen nadat de in artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingsprocedure is afgesloten.

88. Deze uitlegging wordt bevestigd door het doel van richtlijn 98/59 — zoals dit tot uitdrukking is gebracht in artikel 2, lid 2, ervan — om collectief ontslag te voorkomen, althans het aantal werknemers waarop deze maatregel betrekking heeft, te verlagen. De verwezenlijking van dit doel zou worden doorkruist, zoals in punt 75 van deze conclusie reeds naar voren is gebracht, indien de raadpleging zou plaatsvinden nadat de moederverenootschap de beslissing tot collectief ontslag heeft genomen.¹⁴

13 — Zie arrest Junk, reeds aangehaald (punt 45).

14 — Zie in die zin arrest Junk, reeds aangehaald (punt 44).

89. Wat de zesde vraag betreft, waarmee de verwijzende rechter wenst te vernemen vóór welk type beslissing van de moedervernootschap de raadplegingsprocedure moet zijn afgesloten, volgt naar mijn mening reeds uit het antwoord op de eerste en de vijfde vraag dat het gaat om de beslissing tot collectief ontslag, waarop de eerste door de verwijzende rechter gesuggereerde mogelijkheid ziet.

90. Wat de tweede door de verwijzende rechter voorgestelde mogelijkheid betreft, volgens welke de raadplegingsprocedure moet zijn beëindigd voordat een economische of strategische beslissing wordt genomen die waarschijnlijk, maar nog niet zeker en definitief, aanleiding zal geven tot collectief ontslag in de dochteronderneming, moge ik herinneren aan het antwoord op de eerste vraag.

91. Gelet op de vaststelling in punt 60 van deze conclusie dat de beslissing van de werkgever die collectief ontslag noodzakelijk zal maken, niet kan vallen onder de uitdrukking „overweegt tot collectief ontslag over te gaan”, kan worden vastgesteld dat deze beslissing, die niet als beginpunt voor de raadplegingen

kan dienen, nog minder als eindpunt daarvan kan worden aangemerkt.

92. Aangezien het voor de raadplegingsverplichting ingevolge artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 niet van belang is of de beslissing inzake het collectieve ontslag afkomstig is van de werkgever of van een onderneming die zeggenschap over hem uitoefent, geldt de vaststelling in het voorgaande punt van deze conclusie met betrekking tot een beslissing van de werkgever tevens voor de beslissing van de moedervernootschap die tot collectief ontslag van werknemers van deze werkgever zal nopen.

93. Gelet op een en ander, geef ik het Hof in overweging op de vijfde en de zesde vraag van de verwijzende rechter te antwoorden dat artikel 2, lid 1, juncto artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat in geval van een concern de raadplegingsprocedure door de werkgever moet zijn afgesloten voordat in de moedervernootschap de beslissing tot collectief ontslag wordt genomen. De economische of strategische beslissing van de moedervernootschap die waarschijnlijk, maar nog niet zeker en definitief, aanleiding zal geven tot collectief ontslag in de dochteronderneming, kan voor de vaststelling van het tijdstip van afsluiting van de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers niet bepalend zijn.

V — Conclusie

94. Op grond van het voorgaande geef ik het Hof in overweging de prejudiciële vragen van Korkein oikeus als volgt te beantwoorden:

- „1) Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, moet aldus worden uitgelegd dat noch de situatie waarin de werkgever maatregelen treft die collectief ontslag noodzakelijk maken, noch die waarin de werkgever het plan heeft maatregelen vast te stellen waarvan te verwachten valt dat zij tot collectief ontslag zullen nopen, kan vallen onder de uitdrukking ‚overweegt tot collectief ontslag over te gaan’. Deze uitdrukking moet aldus worden verstaan dat zij verwijst naar het tijdstip waarop kan worden vastgesteld dat er sprake is van een intentie van de werkgever om tot collectief ontslag over te gaan, althans dat hij reeds de mogelijkheid voorziet hiertoe na de geplande maatregelen over te gaan.

- 2) Het ontstaan van de verplichting van de werkgever om te beginnen met overleg over het collectieve ontslag hangt niet ervan af of hij reeds in staat is, de vertegenwoordigers van de werknemers alle door artikel 2, lid 3, sub b, van richtlijn 98/59 verlangde gegevens te verstrekken.

- 3) Artikel 2, lid 1, juncto artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 moet aldus worden uitgelegd dat in geval van een concern de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers ontstaat wanneer hetzij de werkgever, hetzij de onderneming die zeggenschap over deze werkgever uitoefent, collectief ontslag plant of voorziet. Ingeval de moederverenootschap het ontslag voorziet, ontstaat de raadplegingsverplichting pas wanneer zij heeft bepaald op welke dochteronderneming het ontslag betrekking zal hebben.

- 4) Artikel 2, lid 1, juncto artikel 2, lid 4, van richtlijn 98/59 moet aldus worden uitgelegd dat in geval van een concern de raadplegingsprocedure door de werkgever moet zijn afgesloten voordat in de moederverenootschap de beslissing tot collectief ontslag wordt genomen. De economische of strategische beslissing van de moederverenootschap die waarschijnlijk, maar nog niet zeker en definitief, aanleiding zal geven tot collectief ontslag in de dochteronderneming, kan voor de vaststelling van het tijdstip van afsluiting van de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers niet bepalend zijn.”