

# Zaak C-44/08

**Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry e.a.**

**tegen**

**Fujitsu Siemens Computers Oy**

(verzoek van de Korkein oikeus  
om een prejudiciële beslissing)

„Prejudiciële procedure — Richtlijn 98/59/EG — Harmonisatie van wetgevingen van lidstaten inzake collectief ontslag — Artikel 2 — Bescherming van werknemers — Voorlichting en raadpleging van werknemers — Concern — Moedermaatschappij — Dochteronderneming”

Conclusie van advocaat-generaal P. Mengozzi van 22 april 2008 . . . . . I - 8166  
Arrest van het Hof (Vierde kamer) van 10 september 2009 . . . . . I - 8188

## Samenvatting van het arrest

1. *Sociale politiek — Harmonisatie van wetgevingen — Collectief ontslag — Richtlijn 98/59 — Procedures van voorlichting en raadpleging van werknemers (Richtlijn 98/59 van de Raad, art. 2, lid 1, en 2)*
2. *Sociale politiek — Harmonisatie van wetgevingen — Collectief ontslag — Richtlijn 98/59 — Procedures van voorlichting en raadpleging van werknemers (Richtlijn 98/59 van de Raad, art. 2, lid 3, eerste alinea, sub b)*

3. *Sociale politiek — Harmonisatie van wetgevingen — Collectief ontslag — Richtlijn 98/59 — Procedures van voorlichting en raadpleging van werknemers*  
(Richtlijn 98/59 van de Raad, art. 2, lid 1, en 4)
4. *Sociale politiek — Harmonisatie van wetgevingen — Collectief ontslag — Richtlijn 98/59 — Procedures van voorlichting en raadpleging van werknemers*  
(Richtlijn 98/59 van de Raad, art. 2, lid 1, en 4)

1. Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, moet aldus worden uitgelegd dat de goedkeuring, binnen een concern, van strategische beslissingen of wijzigingen in de activiteiten die de werkgever ertoe dwingen een collectief ontslag te overwegen of te plannen, voor deze werkgever een verplichting doet ontstaan om de vertegenwoordigers van de werknemers te raadplegen. Blijkens artikel 2, lid 2, eerste alinea, van richtlijn 98/59 moet de raadpleging immers onder meer betrekking hebben op de mogelijkheid om het voorgenomen collectieve ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen. Een raadpleging waarmee zou worden begonnen wanneer een beslissing die een dergelijk collectief ontslag noodzakelijk maakt reeds is genomen, zou echter niet meer dienstig kunnen zijn voor het onderzoek van mogelijke alternatieven om dat ontslag te voorkomen.
2. Het ontstaan van de verplichting voor de werkgever om met raadpleging over het overwogen collectieve ontslag te beginnen, hangt niet ervan af of deze reeds in staat is, de vertegenwoordigers van de werknemers alle in artikel 2, lid 3, eerste alinea, sub b, van richtlijn 98/59 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, vereiste gegevens te verstrekken. Het beginpunt van de raadpleging kan niet ervan afhangen of de werkgever reeds in staat is, de vertegenwoordigers van de werknemers alle in die bepaling genoemde informatie te verstrekken. Volgens de logica van deze bepaling moet de werkgever de werknemers namelijk zolang het overleg duurt, relevante informatie verstrekken. In dit verband is flexibiliteit noodzakelijk omdat het mogelijk is dat die gegevens pas op verschillende tijdstippen van het overlegproces beschikbaar worden, wat impliceert dat de werkgever ze in de loop van dat proces kan en moet aanvullen.

(cf. punten 47, 49, dictum 1)

(cf. punten 53-55, dictum 2)

3. Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 4, eerste alinea, van deze richtlijn, moet aldus worden uitgelegd dat in het geval van een concern dat bestaat uit een moederverenootschap en een of meer dochterverenootschappen, de verplichting tot raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, voor de dochterverenootschap die de hoedanigheid van werkgever heeft, pas ontstaat wanneer deze dochterverenootschap waarbinnen het collectieve ontslag kan plaatsvinden, is geïdentificeerd. Met de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers kan immers slechts worden begonnen wanneer de onderneming waarin tot collectief ontslag kan worden overgegaan, bekend is. Wanneer de moederverenootschap van een concern beslissingen neemt die de tewerkstelling van werknemers binnen dat concern kunnen beïnvloeden, staat het aan de dochterverenootschap waarvan de werknemers door het collectieve ontslag kunnen worden geraakt, om in haar hoedanigheid van werkgever met de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers te beginnen. Het is dus niet mogelijk een dergelijke raadpleging te

beginnen zolang de betrokken dochteronderneming niet is geïdentificeerd.

(cf. punten 63, 65, dictum 3)

4. Artikel 2, lid 1, van richtlijn 98/59 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, gelezen in samenhang met artikel 2, lid 4, ervan, moet aldus worden uitgelegd dat in het geval van een concern de raadplegingsprocedure door de dochterverenootschap waarop het collectieve ontslag betrekking heeft, moet worden afgesloten alvorens die dochterverenootschap, in voorkomend geval op rechtstreekse instructie van haar moederverenootschap, de overeenkomsten van de door dat ontslag geraakte werknemers opzegt.

(cf. punt 72, dictum 4)