



# Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)

13 juli 2023 \*

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Collectief ontslag – Richtlijn 98/59/EG – Voorlichting en raadpleging – Artikel 2, lid 3, tweede alinea – Verplichting voor de werkgever die overweegt tot collectief ontslag over te gaan om aan de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van de aan de vertegenwoordigers van de werknemers meegedeelde gegevens – Doel – Gevolgen van het niet in acht nemen van die verplichting”

In zaak C-134/22,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissing van 27 januari 2022, ingekomen bij het Hof op 1 maart 2022, in de procedure

**MO**

tegen

**SM als vereffenaar van G GmbH,**

wijst

HET HOF (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: A. Prechal, kamerpresident, M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (rapporteur), N. Wahl en J. Passer, rechters,

advocaat-generaal: P. Pikamäe,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- MO, vertegenwoordigd door C. Schomaker, Rechtsanwalt,
- SM als vereffenaar van G GmbH, vertegenwoordigd door M. Stahn, Rechtsanwalt,

\* Procestaal: Duits.

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door B.-R. Killmann en D. Recchia als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 30 maart 2023,

het navolgende

### **Arrest**

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1998, L 225, blz. 16).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen MO en SM als vereffenaar van G GmbH, over de geldigheid van het ontslag van MO in het kader van een collectief ontslag.

### **Toepasselijke bepalingen**

#### ***Unierecht***

- 3 Artikel 2 van richtlijn 98/59, dat deel uitmaakt van afdeling II, met als opschrift „Voorlichting en raadpleging”, bepaalt in de leden 1 tot en met 3:

„1. 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.

2. 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.

[...]

3. 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:

- a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en
- b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:
  - i) de redenen van het plan voor ontslag;
  - ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;
  - iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;
  - iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;
  - 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.

De werkgever is verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, onder b), i) tot en met v), genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens.”

- 4 Artikel 3 van deze richtlijn, dat is opgenomen in afdeling III („Procedure voor collectief ontslag”) ervan, bepaalt in lid 1:

„De werkgever is verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

[...]

Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de in artikel 2 bedoelde raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.”

- 5 Artikel 4 van deze richtlijn, dat eveneens is opgenomen in afdeling III ervan, bepaalt in de leden 1 tot en met 3:

„1. Het collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat niet eerder in dan 30 dagen na ontvangst van de in artikel 3, lid 1, bedoelde kennisgeving, onverminderd de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de in de eerste alinea bedoelde termijn te verkorten.

2. De in lid 1 bedoelde termijn wordt door de bevoegde overheidsinstantie gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien.

3. Voor zover de in lid 1 bedoelde oorspronkelijke termijn minder dan 60 dagen bedraagt, kunnen de lidstaten de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de oorspronkelijke termijn te verlengen tot 60 dagen na de kennisgeving, wanneer voor de uit het overwogen collectieve ontslag voortvloeiende problemen binnen de oorspronkelijke termijn geen oplossing dreigt te worden gevonden.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie ruimere bevoegdheden tot verlenging verlenen.

De werkgever dient vóór het verstrijken van de in lid 1 bedoelde oorspronkelijke termijn van de verlenging en van de redenen daarvoor in kennis te worden gesteld.”

### ***Duits recht***

- 6 § 134 van het Bürgerliche Gesetzbuch (burgerlijk wetboek; hierna: „BGB”) bepaalt het navolgende:

„Een rechtshandeling die indruist tegen een wettelijk verbod is nietig, tenzij de wet anders bepaalt.”

7 § 17 van het Kündigungsschutzgesetz (wet inzake ontslagbescherming), in de op de feiten van het hoofdgeding toepasselijke versie, bepaalt in de leden 1 tot en met 3:

„(1) De werkgever doet kennisgeving aan het arbeidsbureau voordat hij:

[...]

2. in bedrijven die gewoonlijk meer dan 60 maar minder dan 500 werknemers in dienst hebben, 10 % van de werknemers of meer dan 25 werknemers,

[...]

binnen een periode van 30 kalenderdagen ontslaat. Andere vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever worden met ontslag gelijkgesteld.

(2) Indien de werkgever voornemens is over te gaan tot ontslagen waarvoor krachtens lid 1 kennisgeving vereist is, dient hij tijdig de ondernemingsraad de ter zake relevante gegevens te verstrekken en hem met name schriftelijk te informeren over:

1. de redenen voor de voorgenomen ontslagen;
2. het aantal werknemers dat voor ontslag in aanmerking komt en hun beroepscategorieën;
3. het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en hun beroepscategorieën;
4. de periode waarin de ontslagen moeten plaatsvinden;
5. de beoogde criteria voor de selectie van de werknemers die voor ontslag in aanmerking komen;
6. de beoogde criteria voor de berekening van eventuele ontslagvergoedingen.

[...]

(3) De werkgever dient tegelijkertijd een afschrift van de mededeling aan de ondernemingsraad te doen toekomen aan het arbeidsbureau; dit dient ten minste de in lid 2, punten 1 tot en met 5, voorgeschreven gegevens te bevatten. De in lid 1 bedoelde kennisgeving dient schriftelijk te geschieden, met als bijlage het standpunt van de ondernemingsraad inzake de ontslagen. Indien er geen standpunt van de ondernemingsraad is, is de kennisgeving geldig indien de werkgever aantoont dat hij de ondernemingsraad ten minste twee weken vóór het doen van de kennisgeving overeenkomstig lid 2, eerste volzin, heeft ingelicht en hij de voortgang van de raadplegingen toelicht. De kennisgeving moet gegevens betreffende de naam van de werkgever, de zetel en de aard van de onderneming bevatten alsook de redenen voor de voorgenomen ontslagen, het aantal voor ontslag in aanmerking komende en gewoonlijk in dienst zijnde werknemers en hun beroepscategorieën, de periode waarin de ontslagen zullen plaatsvinden en de voorgenomen criteria voor het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers. In de kennisgeving moeten, in overleg met de ondernemingsraad, voor de arbeidsbemiddeling ook gegevens worden verstrekt over het geslacht, de leeftijd, het beroep en de nationaliteit van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers. De werkgever dient de ondernemingsraad een afschrift van de kennisgeving te doen toekomen. De ondernemingsraad kan aanvullende

standpuntbepalingen bij het arbeidsbureau indienen. Hij dient de werkgever een afschrift van de standpuntbepaling te doen toekomen.”

### **Hoofdgeding en prejudiciële vraag**

- 8 Verzoeker in het hoofdgeding was sinds 1981 bij G GmbH in dienst.
- 9 Op 1 oktober 2019 heeft de bevoegde insolventierechter op verzoek van G GmbH ten aanzien van deze vennootschap een insolventieprocedure geopend en verweerder in het hoofdgeding als curator voor deze procedure aangewezen. Krachtens het nationale recht heeft verweerder in het hoofdgeding voor de duur van de procedure ten aanzien van de werknemers van G GmbH de functie van werkgever vervuld.
- 10 Op 17 januari 2020 is beslist dat G GmbH al haar activiteiten uiterlijk 30 april 2020 zou staken en dat meer dan 10 % van de 195 in dienst zijnde werknemers tussen 28 en 31 januari 2020 zou worden ontslagen.
- 11 Op 17 januari 2020 is ook de raadplegingsprocedure met de ondernemingsraad als vertegenwoordiger van de werknemers ingeleid. In het kader van deze raadpleging zijn de gegevens als bedoeld in artikel 2, lid 3, eerste alinea, onder b), van richtlijn 98/59, schriftelijk aan de ondernemingsraad meegedeeld. Vast staat evenwel dat er geen afschrift van deze schriftelijk medegedeelde gegevens is toegezonden aan de bevoegde overheidsinstantie, in casu de Agentur für Arbeit Osnabrück (arbeidsbureau Osnabrück, Duitsland).
- 12 Op 22 januari 2020 merkte de ondernemingsraad in zijn definitieve standpunt op dat hij geen mogelijkheden zag de voorgenomen ontslagen te voorkomen.
- 13 Op 23 januari 2020 is het plan voor collectief ontslag overeenkomstig de wet inzake ontslagbescherming en artikel 3 van richtlijn 98/59 meegedeeld aan het arbeidsbureau te Osnabrück, dat de ontvangst ervan op 27 januari 2020 heeft bevestigd. Vervolgens heeft dit arbeidsbureau voor 28 en 29 januari 2020 afspraken voor de begeleiding van 153 werknemers gemaakt die door het plan voor het ontslag werden getroffen.
- 14 Bij op 28 januari 2020 ontvangen brief is verzoeker in het hoofdgeding ervan in kennis gesteld dat zijn arbeidsovereenkomst met G GmbH met ingang van 30 april 2020 werd beëindigd.
- 15 Verzoeker in het hoofdgeding heeft bij de bevoegde arbeidsrechtbank beroep ingesteld teneinde te doen vaststellen dat zijn arbeidsverhouding niet was beëindigd. Ter ondersteuning van zijn beroep heeft hij aangevoerd dat er geen afschrift van de mededeling aan de ondernemingsraad van 17 januari 2020 aan het bevoegde openbare arbeidsbureau was toegezonden, terwijl deze toezending, die zowel door artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 als door § 17, lid 3, van de wet inzake ontslagbescherming wordt voorgeschreven, een voorwaarde vormde voor de geldigheid van het ontslag.
- 16 Verweerder in het hoofdgeding stelde dat het betrokken ontslag geldig was, aangezien § 17, lid 3, van de wet inzake ontslagbescherming, anders dan andere bepalingen van datzelfde artikel, niet tot doel had de door een collectief ontslag getroffen werknemers te beschermen of ontslagen te voorkomen. Volgens verweerder in het hoofdgeding heeft de in die bepaling voorgeschreven toezending aan het betrokken openbaar arbeidsbureau van het afschrift van de mededeling aan

de ondernemingsraad uitsluitend tot doel dit bureau in kennis te stellen van de voorgenomen ontslagen. Deze toezending is niet van dien aard dat zij de betrokken werknemers tegen collectief ontslag kan beschermen, aangezien het openbaar arbeidsbureau uit deze mededeling niet kan afleiden welke mogelijkheden de ondernemingsraad heeft overwogen om de voorgenomen ontslagen te voorkomen, en de toezending van het afschrift van die mededeling geen enkele invloed heeft op de raadpleging tussen de werkgever en de ondernemingsraad.

- 17 Nadat het beroep van verzoeker in het hoofdgeding zowel in eerste als in tweede aanleg was afgewezen, heeft verzoeker beroep in *Revision* ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland), de verwijzende rechter.
- 18 Deze rechter is van oordeel dat het feit dat het openbaar arbeidsbureau geen afschrift heeft ontvangen van de mededeling aan de ondernemingsraad in het kader van de raadpleging van deze raad, schending oplevert van § 17, lid 3, van de wet inzake ontslagbescherming, waarbij artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 in nationaal recht is omgezet. Noch die richtlijn, noch het nationale recht voorziet echter in een uitdrukkelijke sanctie voor een dergelijke schending. De verwijzende rechter is van oordeel dat hij er in dergelijke gevallen, met inachtneming van de beginselen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid, op toe dient te zien dat schendingen van het Unierecht worden bestraft volgens materiële en procedurele regels die overeenkomen met de regels die gelden voor vergelijkbare en even ernstige schendingen van het nationale recht, en dat de sanctie doeltreffend, evenredig en afschrikkend is. Op grond van deze beginselen heeft deze rechter reeds herhaaldelijk geoordeeld dat de niet-naleving van andere verplichtingen van de werkgever in het kader van collectief ontslag dan die van § 17, lid 3, van de wet inzake ontslagbescherming, leidt tot nietigheid van het ontslag krachtens § 134 BGB wegens de bescherming van de werknemers die zij beogen te waarborgen.
- 19 Wat de schending van § 17, lid 3, van de wet inzake ontslagbescherming betreft, betwijfelt de verwijzende rechter evenwel of deze schending ook tot een dergelijke nietigheid kan leiden. Om een dergelijke bepaling als een wettelijk verbod in de zin van § 134 BGB te kunnen aanmerken, moet namelijk worden vastgesteld of § 17, lid 3, tot doel heeft een individuele bescherming te verlenen aan werknemers die betrokken zijn bij een collectieve ontslagprocedure, waarvoor bijgevolg een uitlegging van artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 vereist is.
- 20 In dit verband is de verwijzende rechter van oordeel dat deze laatstgenoemde bepaling, gelet op de door richtlijn 98/59 nagestreefde doelstelling van bescherming van de werknemers bij collectief ontslag, tot doel kan hebben een gezamenlijk optreden van de werkgever, de voor de kennisgeving van collectief ontslag bevoegde instantie en de vertegenwoordigers van de werknemers te bevorderen. Daartoe is vereist dat de bevoegde instantie in een zo vroeg mogelijk stadium kennis heeft van een voorgenomen ontslag van een groot aantal werknemers. Tegen deze achtergrond zou artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 aldus kunnen worden uitgelegd dat het de betrokken werknemers individuele bescherming verleent.
- 21 Volgens de verwijzende rechter zijn er echter ook argumenten voor het tegenovergestelde standpunt. Hij merkt in dit verband op dat de raadplegingsprocedure voorafgaat aan de kennisgeving van het collectief ontslag, zodat de toezending van de mededeling aan de ondernemingsraad aan het begin van de raadplegingsprocedure nog geen daadwerkelijke invloed kan hebben op de bemiddeling van het arbeidsbureau. Volgens richtlijn 98/59 is de in artikel 3, lid 1, van die richtlijn bedoelde kennisgeving door de werkgever van het plan voor collectief ontslag pas de aanleiding voor het optreden van de bevoegde instantie. Daarentegen staat op het tijdstip waarop de in artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 bedoelde toezending van

gegevens, die aan deze kennisgeving voorafgaat, moet plaatsvinden – te weten vóór het einde van de raadpleging van de werknemers – nog niet definitief vast of en hoeveel werknemers wanneer op de arbeidsmarkt zullen terechtkomen, noch welke werknemers zullen worden getroffen. Vanuit dit oogpunt heeft deze bepaling slechts een procedureel karakter en maakt schending van die bepaling, zoals omgezet in Duits recht, zelfs als rekening wordt gehouden met de beginselen van gelijkwaardigheid en doeltreffendheid, dus het ontslag van de individuele werknemer die door het collectieve ontslag wordt getroffen, niet ongeldig.

- 22 In deze omstandigheden heeft het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Welk doel dient artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn [98/59], volgens hetwelk de werkgever verplicht is de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in [lid 3,] eerste alinea, onder b), i) tot en met v), genoemde gegevens van de schriftelijke mededeling aan de vertegenwoordigers van de werknemers?”

### **Beantwoording van de prejudiciële vraag**

- 23 Zoals blijkt uit de preciseringen in de punten 16 tot en met 21 van het onderhavige arrest, wenst de verwijzende rechter van het Hof te vernemen wat het doel is van artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59, dat de werkgever verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, onder b), i) tot en met v), van dat artikel genoemde, schriftelijk meegedeelde gegevens. Daarmee wenst de verwijzende rechter te vernemen welke rechtsgevolgen naar nationaal recht en gelet op de beginselen van doeltreffendheid en gelijkwaardigheid kunnen worden verbonden aan niet-naleving van deze verplichting bij gebreke van preciseringen dienaangaande in richtlijn 98/59.
- 24 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter dus in essentie te vernemen of artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de op de werkgever rustende verplichting om de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in artikel 2, lid 3, eerste alinea, onder b), i) tot en met v), van deze richtlijn genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens, tot doel heeft de bij collectief ontslag betrokken werknemers een individuele bescherming te verlenen.
- 25 Voor de beantwoording van deze vraag moet om te beginnen in herinnering worden gebracht dat volgens vaste rechtspraak bij de uitlegging van een bepaling van het Unierecht niet alleen rekening dient te worden gehouden met de bewoordingen ervan, maar ook met de context ervan en met de doelstellingen van de regeling waarvan zij deel uitmaakt. Ook de totstandkomingsgeschiedenis van een Unierechtelijke bepaling kan relevante informatie voor de uitlegging ervan verschaffen (arrest van 2 september 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 26 Wat in de eerste plaats de bewoordingen van artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 betreft, volgens welke „de werkgever [verplicht is] de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, onder b), i) tot en met v), genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens”, moet worden vastgesteld dat deze bepaling geen gegevens bevat die het doel van de in deze bepaling bedoelde verplichting tot toezending van gegevens verduidelijken.

- 27 In de tweede plaats moet dus de context van artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 worden onderzocht.
- 28 In dit verband moet ten eerste worden opgemerkt dat deze bepaling niet is opgenomen in afdeling III van deze richtlijn, met als opschrift „Procedure voor collectief ontslag”, maar in afdeling II („Voorlichting en raadpleging”) van deze richtlijn, die, zoals blijkt uit artikel 2, lid 1, van deze richtlijn, de procedure regelt voor de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan. De in artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 bedoelde informatie moet dus worden verstrekt in een stadium waarin collectief ontslag slechts wordt „overwogen” en de procedure voor raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers pas net is begonnen en nog niet is afgerond.
- 29 Volgens artikel 2, lid 2, van richtlijn 98/59 heeft de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers tot doel opzeggingen van arbeidsovereenkomsten te voorkomen of de omvang ervan te verminderen alsook de gevolgen ervan te verzachten. Voorts veronderstellen de bestaansredenen en de doeltreffendheid van die raadpleging dat wordt vastgesteld welke relevante factoren in de loop daarvan in aanmerking moeten worden genomen (arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, punt 46).
- 30 Het Hof heeft verder gepreciseerd dat de in artikel 2, lid 3, onder b), van richtlijn 98/59 bedoelde gegevens tijdens de raadpleging kunnen worden verstrekt en dat dit niet noodzakelijk hoeft te gebeuren bij de opening van de procedure waarbij het overleg wordt georganiseerd. Hierbij is een zekere flexibiliteit noodzakelijk, met name gelet op het feit dat deze verplichting van de werkgever tot doel heeft de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen zo volledig en effectief mogelijk aan het overlegproces deel te nemen, en daarvoor moet alle nieuwe relevante informatie worden verstrekt tot en met het laatste moment van genoemd proces (zie in die zin arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, punten 52 en 53).
- 31 Hieruit volgt dat de gegevens die de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers moet verstrekken, in de loop van de tijd kunnen evolueren en veranderen teneinde hen in staat te stellen constructieve voorstellen te doen (zie in die zin arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, EU:C:2009:533, punt 51).
- 32 Uit het voorgaande volgt dat de in artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 bedoelde toezending van gegevens de bevoegde overheidsinstantie slechts in staat stelt zich een beeld te vormen van de redenen van het plan voor ontslag, het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft, de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen, en 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.
- 33 Deze instantie kan zich dus niet volledig op deze informatie baseren om maatregelen voor te bereiden die onder haar bevoegdheid vallen met betrekking tot collectief ontslag.
- 34 Ten tweede moet worden opgemerkt dat tijdens de procedure van raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers geen actieve rol voor de bevoegde overheidsinstantie is weggelegd. Artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 wijst deze instantie namelijk enkel aan als adressaat van een afschrift van de in lid 3, eerste alinea, onder b), i) tot en met v), ervan



genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens, terwijl de artikelen 3 en 4 van deze richtlijn, die zijn opgenomen in afdeling III ervan, met als opschrift „Procedure voor collectief ontslag”, haar wel een dergelijke actieve rol toekennen.

- 35 Zo bepalen de artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59 dat van de plannen voor collectief ontslag kennis wordt gegeven aan de bevoegde overheidsinstantie en dat een dergelijk ontslag pas ingaat na een bepaalde termijn die door die instantie wordt gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het aldus voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien (arrest van 21 december 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, punt 40). Zoals de advocaat-generaal in punt 34 van zijn conclusie heeft opgemerkt, moet die verplichting tot kennisgeving de bevoegde overheidsinstantie in staat stellen om op basis van alle informatie die de werkgever haar heeft verstrekt, na te gaan welke mogelijkheden er zijn om de nadelige gevolgen van die ontslagen te beperken door middel van maatregelen die zijn afgestemd op de gegevens die kenmerkend zijn voor de arbeidsmarkt en de bedrijfstak waarmee de collectieve ontslagen verband houden. De toezending aan diezelfde autoriteit van het in artikel 2, lid 3, tweede alinea, van deze richtlijn bedoelde afschrift van de gegevens doet daarentegen geen termijn ingaan die door de werkgever in acht moet worden genomen, en schept evenmin een verplichting voor de bevoegde overheidsinstantie.
- 36 De in artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 bedoelde toezending van gegevens aan de bevoegde overheidsinstantie vindt dus uitsluitend plaats voor informatieve en voorbereidende doeleinden, opdat de bevoegde overheidsinstantie in voorkomend geval haar in artikel 4 van die richtlijn bedoelde prerogatieven doeltreffend kan uitoefenen. De verplichting tot toezending van gegevens aan de bevoegde overheidsinstantie heeft dus tot doel haar in staat te stellen zo veel mogelijk te anticiperen op de negatieve gevolgen van een voorgenomen collectief ontslag teneinde, wanneer dit ontslag haar ter kennis wordt gebracht, doeltreffend oplossingen te kunnen zoeken voor de problemen die daardoor ontstaan.
- 37 Gelet op het doel van deze toezending van gegevens en op het feit dat zij plaatsvindt in een stadium waarin het collectieve ontslag door de werkgever enkel wordt overwogen, is het optreden van de bevoegde overheidsinstantie, zoals de advocaat-generaal in punt 51 van zijn conclusie aangeeft, niet gericht op de individuele situatie van elke werknemer, maar bedoeld om globaal inzicht te krijgen in de voorgenomen collectieve ontslagen. Het Hof heeft overigens reeds geoordeeld dat het in artikel 2 van richtlijn 98/59 vastgelegde recht op informatie en raadpleging in het leven is geroepen ten gunste van werknemers als gemeenschap en dus collectief van aard is (arrest van 6 juli 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, punt 42). Hieruit volgt dat artikel 2, lid 3, tweede alinea, van deze richtlijn de werknemers een collectieve – en geen individuele – bescherming biedt.
- 38 In de derde plaats bevestigt het hoofddoel van richtlijn 98/59 de vaststelling in het vorige punt. Uit de rechtspraak van het Hof blijkt namelijk dat dit doel erin bestaat te waarborgen dat collectief ontslag wordt voorafgegaan door raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en voorlichting van de bevoegde overheidsinstantie (arrest van 17 maart 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In het stadium van de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers – welke raadpleging, zoals artikel 2, lid 2, van deze richtlijn in herinnering brengt, betrekking heeft op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten – wordt deze voorlichting van de bevoegde overheidsinstantie gewaarborgd door artikel 2, lid 3, van die richtlijn.

- 39 Wat in de vierde plaats de ontstaansgeschiedenis van artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 betreft, zij eraan herinnerd dat bij richtlijn 98/59, zoals de advocaat-generaal in punt 37 van zijn conclusie heeft opgemerkt, richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1975, L 48, blz. 29) is herschikt. Uit de totstandkomingsgeschiedenis van richtlijn 75/129 blijkt dat de in artikel 2, lid 3, tweede alinea, ervan vastgelegde verplichting om de aan de vertegenwoordigers van de werknemers verstrekte gegevens aan de bevoegde overheidsinstantie te doen toekomen, is voorgesteld omdat een dergelijke verplichting nuttig werd geacht omdat de bevoegde instanties direct kennis zouden kunnen nemen van een situatie met mogelijk een grote impact op de arbeidsmarkt en zich zouden kunnen voorbereiden op eventuele noodzakelijke maatregelen (document 754/74 van de Raad).
- 40 Hieruit volgt dat de ontstaansgeschiedenis van artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 eveneens de vaststelling bevestigt dat de in die bepaling bedoelde verplichting tot toezending van gegevens bedoeld is voor de in punt 36 van het onderhavige arrest bedoelde informatieve en voorbereidende doeleinden.
- 41 Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vraag worden geantwoord dat artikel 2, lid 3, tweede alinea, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de op de werkgever rustende verplichting om de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in artikel 2, lid 3, eerste alinea, onder b), i) tot en met v), van deze richtlijn genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens, niet tot doel heeft de bij collectief ontslag betrokken werknemers een individuele bescherming te verlenen.

## **Kosten**

- 42 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tweede kamer) verklaart voor recht:

**Artikel 2, lid 3, tweede alinea, 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**

**de op de werkgever rustende verplichting om de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in artikel 2, lid 3, eerste alinea, onder b), i) tot en met v), van deze richtlijn genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens, niet tot doel heeft de bij collectief ontslag betrokken werknemers een individuele bescherming te verlenen.**

ondertekeningen