



Jurisprudentie

CONCLUSIE VAN ADVOCaat-GENERAAL

R. NORKUS

van 27 februari 2025¹

Zaak C-134/24 [Tomann]ⁱ

**UR, in de hoedanigheid van curator van V GmbH
tegen
DF**

[verzoek van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) om een prejudiciële beslissing]

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 98/59/EG – Collectief ontslag – Artikel 4, lid 1 – Geen voorafgaande kennisgeving aan de bevoegde instantie – Gevolgen voor de geldigheid van het ontslag – Vaststelling door de bevoegde instantie van de datum vanaf wanneer het ontslagverbod niet langer geldt”

I. Inleiding

1. Het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing, waarvan het rechtskader wordt gevormd door richtlijn 98/59/EG², haakt aan bij het arrest Junk³, waarin het Hof heeft geoordeeld dat de artikelen 3 en 4 van deze richtlijn niet eraan in de weg staan dat arbeidsovereenkomsten tijdens de daarbij ingestelde procedure worden opgezegd, op voorwaarde dat deze opzegging plaatsvindt na de kennisgeving van het plan voor collectief ontslag aan de bevoegde overheidsinstantie.

2. Aan deze verwijzing ligt een geding ten grondslag tussen de curator van een vennootschap naar Duits recht en een werknemer van deze vennootschap over de geldigheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst van die werknemer in het kader van een collectief ontslag.

3. In de onderhavige zaak vormen de door de tweede kamer van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) gestelde vragen aanleiding voor het Hof om zich opnieuw te buigen over de in richtlijn 98/59 bedoelde procedure van voorafgaande kennisgeving van collectieve ontslagen, in de specifieke context van de opzegging door de werkgever van arbeidsovereenkomsten zonder dat een dergelijke kennisgeving is gedaan. Meer concreet hebben deze vragen betrekking op, ten eerste, de omvang van de krachtens artikel 3,

¹ Oorspronkelijke taal: Duits.

ⁱ Dit is een fictieve naam, die niet overeenkomt met de werkelijke naam van enige partij in de procedure.

² Richtlijn 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), zoals gewijzigd bij richtlijn (EU) 2015/1794 van de Raad en het Europees Parlement van 6 oktober 2015 (PB 2015, L 263, blz. 1; hierna: „richtlijn 98/59”).

³ Arrest van 27 januari 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59, punt 53; hierna: „arrest Junk”).

lid 1, van deze richtlijn geldende kennisgevingsplicht en de strekking van de gevolgen van de krachtens artikel 4, lid 1, van dezelfde richtlijn geldende termijn en, ten tweede, de mogelijkheid om een situatie waarin de werkgever niet aan deze kennisgevingsverplichting heeft voldaan achteraf te regulariseren en de voorwaarden waaronder dit mogelijk is.

4. Aangezien de verwijzende rechter zich tot het Hof heeft gewend in het kader van een interne overlegprocedure die tot doel heeft om een einde te maken aan uiteenlopende uitleggingen van de verschillende kamers van het Bundesarbeitsgericht, rijst in casu allereerst de vraag naar de ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing.

II. Toepasselijke bepalingen

A. Unierecht

5. Artikel 2 van richtlijn 98/59, dat is opgenomen in afdeling II, „Voorlichting en raadpleging”, van deze richtlijn, bepaalt in de leden 1 en 3 ervan:

„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.

[...]

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;

[...]

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.”

6. Artikel 3 van deze richtlijn, dat deel uitmaakt van afdeling III, „Procedure voor collectief ontslag”, bepaalt in lid 1, eerste en vierde alinea:

„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.”

7. Artikel 4 van die richtlijn, dat eveneens is opgenomen in afdeling III, 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.”

B. Duits recht

8. § 134 van het Bürgerliche Gesetzbuch (burgerlijk wetboek), in de ten tijde van het hoofdgeding geldende versie (hierna: „BGB”), bepaalt:

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

9. § 615 BGB luidt als volgt:

„Wanneer de schuldeiser van de prestatie verzuimt deze te aanvaarden, kan de schuldenaar voor de door het verzuim niet-uitgevoerde prestatie de overeenkomen vergoeding verlangen, zonder verplicht te zijn om nadien alsnog de prestatie uit te voeren. [...]”

10. § 17 van het Kündigungsschutzgesetz (wet inzake ontslagbescherming), in de ten tijde van het hoofdgeding geldende versie (hierna: „KSchG”), bepaalt:

„(1) De werkgever is verplicht om kennisgeving te doen aan het arbeidsbureau voordat hij:

1. in bedrijven die gewoonlijk meer dan 20 en minder dan 60 werknemers in dienst hebben, meer dan 5 werknemers

[...]

binnen een periode van 30 kalenderdagen ontslaat. [...]

[...]

(3) [...] De in lid 1 bedoelde kennisgeving dient schriftelijk te geschieden, met in 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. [...]”

11. § 18, leden 1 en 2, KSchG is als volgt geformuleerd:

„(1) Ontslagen waarvan krachtens § 17 moet worden kennisgegeven, gaan vóór het verstrijken van een maand na ontvangst van de kennisgeving door het arbeidsbureau uitsluitend in met toestemming van het arbeidsbureau; deze toestemming kan ook met terugwerkende kracht tot de dag van indiening van de aanvraag worden verleend.

(2) In individuele gevallen kan het arbeidsbureau beslissen dat de ontslagen niet eerder dan maximaal twee maanden na ontvangst van de kennisgeving zullen ingaan.”

12. § 45 van het Arbeitsgerichtsgesetz (wet betreffende de rechtbanken in arbeidszaken), in de ten tijde van het hoofdgeding geldende versie (hierna: „ArbGG”), bepaalt:

„(1) Bij het Bundesarbeitsgericht wordt een grote kamer ingesteld.

(2) De grote [kamer] beslist wanneer een kamer voornemens is af te wijken van de beslissing van een andere kamer of de grote kamer over een rechtsvraag.

(3) Een verwijzing naar de grote kamer is slechts ontvankelijk indien de kamer van wiens beslissing de aangezochte kamer voornemens is af te wijken naar aanleiding van het verzoek van die kamer heeft verklaard dat zij haar rechtsopvatting wenst te handhaven. [...] Over het verzoek en het antwoord wordt bij beschikking van de betrokken kamer beslist in de voor arresten vereiste samenstelling.

[...]”

III. Feiten van het hoofdgeding, prejudiciële vragen en procedure bij het Hof

13. DF was sedert 1994 als werknemer in dienst bij V Handelsgesellschaft mbH (hierna: „V”). Op 1 december 2020 werd tegen deze onderneming een insolventieprocedure ingeleid, waarbij UR als curator is benoemd.

14. Op 2 december 2020 heeft UR de arbeidsovereenkomst van DF met ingang van 31 maart 2021 opgezegd, en tot 29 december 2020 heeft hij alle 22 arbeidsovereenkomsten die de insolvente onderneming in oktober 2020 nog had lopen opgezegd. Binnen een tijdvak van 30 kalenderdagen heeft hij derhalve meer dan 5 werknemers ontslagen.

15. DF heeft daarop bij het Arbeitsgericht Hamburg (arbeidsrechter in eerste aanleg Hamburg, Duitsland) een vordering tot ontslagbescherming ingesteld teneinde te doen verklaren dat de arbeidsverhouding nog steeds voortduurde en UR te doen veroordelen om de arbeidsplaats van DF te behouden tot de definitieve beëindiging van de tegen het ontslag gevoerde procedure. Tot staving van zijn beroep heeft DF aangevoerd dat de opzegging van zijn arbeidsovereenkomst nietig was, aangezien UR verzuimd had een voorafgaande kennisgeving van het collectief ontslag te doen in de zin van § 17, lid 1, KSchG.

16. UR heeft tot afwijzing van het beroep van DF geconcludeerd en betoogd dat de regeling inzake collectief ontslag niet van toepassing was omdat V ten tijde van het inleiden van de insolventieprocedure slechts 19 werknemers had. Derhalve zou de in § 17, lid 1, KSchG bedoelde drempel voor een dergelijke kennisgeving niet zijn bereikt. Hij heeft die kennisgeving pas na 31 maart 2021 gedaan.

17. Bij beslissing van 20 april 2021 heeft het Arbeitsgericht Hamburg het beroep van DF toegewezen.

18. Bij beslissing van 3 februari 2022 heeft het Landesarbeitsgericht Hamburg (arbeidsrechter van de deelstaat Hamburg, Duitsland) het hoger beroep van UR tegen deze beslissing afgewezen.

19. UR heeft daarop een beroep in *Revision* tegen deze beslissing ingesteld bij het Bundesarbeitsgericht, de verwijzende rechter. De behandeling van dit beroep is toegewezen aan de zesde kamer (Sechster Senat) van deze rechterlijke instantie (hierna: „zesde kamer”).

20. Bij beschikking van 11 mei 2023 heeft deze kamer vastgesteld dat V ten tijde van het betrokken ontslag „gewoonlijk” meer dan 20 werknemers in dienst had, zodat UR voorafgaand aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst van DF een kennisgeving van het collectief ontslag had moeten doen krachtens § 17, lid 1, punt 1, KSchG.

21. In een andere beschikking, van 14 december 2023, heeft deze kamer te kennen gegeven dat zij twijfel koesterde omtrent de sanctie die moet worden opgelegd indien een dergelijke kennisgeving ontbreekt en indien er eventuele andere gebreken kleven aan de krachtens het KSchG gevoerde kennisgevingsprocedure. In tegenstelling tot haar eerdere rechtspraak heeft deze kamer zich op het standpunt gesteld dat het gevolg van de sanctie niet de nietigheid van de opzegging van de contractuele relatie op grond van § 134 BGB kon zijn. Ten eerste kan § 17, leden 1 en 3, KSchG, waarin de verplichting is neergelegd om een voorafgaande kennisgeving van het collectief ontslag te doen, niet worden beschouwd als een verbodsbepaling in de zin van § 134 BGB. Ten tweede voorziet artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59 evenmin in een nietigheidssanctie.

22. De zesde kamer is dan ook van oordeel dat het gevolg van de sanctie voor aan de kennisgevingsprocedure klevende gebreken of het ontbreken van een kennisgeving van het collectief ontslag niet de nietigheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst kan zijn. Het staat uitsluitend aan de nationale wetgever om in een dergelijke sanctie te voorzien.

23. Deze kamer acht zich in casu echter niet in staat om een uitspraak in deze zin te doen, omdat de rechtspraak van de tweede kamer (Zweiter Senat) van het Bundesarbeitsgericht (hierna: „tweede kamer”) inzake de sancties die bij gebreken in het kader van de kennisgevingsprocedure moeten worden opgelegd haar niet toestaat om af te wijken van haar eigen eerdere rechtspraak; § 45, lid 3, ArbGG voorziet namelijk in een interne overlegprocedure die tot doel heeft om een einde te maken aan uiteenlopende uitleggingen van de verschillende kamers van deze rechterlijke instantie.

24. Op basis van deze bepaling heeft de zesde kamer in haar beschikking van 14 december 2023 dus de volgende vraag aan de tweede kamer voorgelegd, namelijk of „[zij bij] de rechtsopvatting [bleef] dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst als rechtshandeling in strijd is met een wettelijk verbod in de zin van § 134 BGB en om die reden nietig is wanneer zij is gedaan zonder rechtsgeldige kennisgeving overeenkomstig § 17, leden 1 en 3, KSchG” Tot dan toe had de tweede kamer namelijk geoordeeld dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst zonder een dergelijke voorafgaande kennisgeving nietig was en die arbeidsovereenkomst niet kon beëindigen.

25. In het licht van de haar gestelde vraag acht de tweede kamer het namelijk niet uitgesloten dat het wellicht onevenredig is om, gelet inzonderheid op de uit het Unierecht voortvloeiende verplichtingen, een dergelijke opzegging van de arbeidsovereenkomst zonder voorafgaande kennisgeving van het collectief ontslag nietig te verklaren.

26. In die omstandigheden heeft de tweede kamer van het Bundesarbeitsgericht bij beslissing van 1 februari 2024, ingekomen bij het Hof op 20 februari 2024, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) Moet artikel 4, lid 1, van [richtlijn 98/59] aldus worden uitgelegd, dat een opzegging in het kader van een verplicht te melden collectief ontslag de arbeidsverhouding van de betrokken werknemer pas kan beëindigen na afloop van de wachttijd?

Indien de eerste vraag bevestigend wordt beantwoord:

- 2) Is voor het verstrijken van de wachttijd niet alleen een kennisgeving van collectief ontslag vereist, maar moet deze ook voldoen aan de vereisten van artikel 3, lid 1, vierde alinea, van richtlijn 98/59?
- 3) Kan een werkgever die zonder (correcte) kennisgeving van collectief ontslag meldingsplichtige opzeggingen heeft gedaan, alsnog een dergelijke kennisgeving doen zodat na afloop van de wachttijd de arbeidsverhoudingen van de betrokken werknemers kunnen worden beëindigd door middel van de al eerder gedane opzeggingen?

Indien de eerste en de tweede vraag bevestigend worden beantwoord:

- 4) Is het verenigbaar met artikel 6 van richtlijn 98/59 wanneer het nationale recht het aan de bevoegde overheidsinstantie overlaat om op een voor de werknemer onbetwistbare en voor de arbeidsrechters bindende wijze vast te stellen wanneer de wachttijd in een concreet geval afloopt, of dient de werknemer noodzakelijkerwijs toegang te hebben tot een gerechtelijke procedure om de juistheid van de door de instantie vastgestelde beslissing te toetsen?”

27. UR en de Europese Commissie hebben schriftelijke opmerkingen bij het Hof ingediend. Het Hof heeft besloten in casu geen pleitzitting te houden.

IV. Analyse

28. Zoals ik in de inleiding van deze conclusie heb uiteengezet acht ik het, gelet op de bijzondere kenmerken van de procedure in het kader waarvan de tweede kamer zich tot het Hof heeft gewend, zinvol om eerst in te gaan op de ontvankelijkheid van dit verzoek om een prejudiciële beslissing – zulks in weerwil van het feit dat geen van de deelnemers aan de procedure die schriftelijke opmerkingen hebben ingediend, deze ontvankelijkheid hebben betwist – teneinde elke mogelijke twijfel dienaangaande weg te nemen (punt A), waarna ik het verzoek om een prejudiciële beslissing inhoudelijk zal bespreken (punt B).

A. Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing

29. Volgens de verwijzingsbeslissing voorziet § 45 ArbGG in een bijzondere procedure ingeval de verschillende kamers van het Bundesarbeitsgericht uiteenlopende uitleggingen hanteren. De verwijzende rechter licht toe dat een kamer van het Bundesarbeitsgericht krachtens § 45, leden 2 en 3, ArbGG slechts kan afwijken van de rechtspraak van een andere kamer van deze rechterlijke instantie indien die andere kamer naar aanleiding van een daartoe strekkend verzoek verklaart afstand te doen van haar opvatting of, bij gebreke daarvan, indien de grote kamer van het Bundesarbeitsgericht een beslissing heeft gegeven over de beantwoording van de rechtsvraag die de kern van het meningsverschil vormt. Het gaat dus om een interne overlegprocedure die ertoe strekt een einde te maken aan uiteenlopende uitleggingen van verschillende kamers van deze rechterlijke instantie en die verplicht moet worden gevoerd, wil een bij de grote kamer aangebrachte zaak ontvankelijk zijn.⁴ In het kader van deze procedure heeft de zesde kamer bij beschikking van 14 december 2023 een vraag aan de tweede kamer voorgelegd krachtens § 45, lid 3, eerste volzin, ArbGG.

⁴ Met betrekking tot de samenstelling van de grote kamer, zie Wullenkord S., „ArbGG § 45”, in Rolfs, C., Giesen, R., Meßling, M., Udsching, P., *Beck'scher Online-Kommentar*, 73e uitg., Beck, München, 1 september 2024, punt 1.

30. Gelet op de bijzondere kenmerken van deze procedure zou de vraag kunnen rijzen of de tweede kamer wel een rechterlijke instantie in de zin van artikel 267 VWEU is. De onderstaande overwegingen kunnen mijns inziens als leidraad voor de hier te volgen benadering dienen.

31. In de eerste plaats staat vast dat het prejudiciële mechanisme een instrument van samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties is. Krachtens artikel 267 VWEU hebben alle rechterlijke instanties van de lidstaten het recht het Hof een prejudiciële vraag te stellen. Volgens zijn vaste rechtspraak houdt het Hof bij de beoordeling of de betreffende verwijzende instantie een „rechterlijke instantie” in de zin van artikel 267 VWEU is, wat uitsluitend een vraag van Unierecht is, rekening met een geheel van factoren, zoals onder meer de wettelijke grondslag van deze instantie, het permanente karakter, de verplichte rechtsmacht, de procedure op tegenspraak, de toepassing van de rechtsregels door de betrokken instantie en de onafhankelijkheid van de instantie.⁵

32. Het moge duidelijk zijn dat de tweede kamer op institutioneel vlak aan al deze criteria voldoet. Onder voorbehoud van verificatie door de verwijzende rechter bevat het bij het Hof ingediende dossier namelijk geen enkel element op grond waarvan de hoedanigheid van rechterlijke instantie in de zin van artikel 267 VWEU in twijfel kan worden getrokken.⁶

33. In de tweede plaats dient eraan te worden herinnerd dat de voorwaarden waaronder het Hof zijn prejudiciële taak vervult, onafhankelijk zijn van de aard en doelstelling van de voor de nationale rechter aangevangen rechtsgedingen. Artikel 267 VWEU verwijst naar het door de nationale rechter te wijzen vonnis, zonder in een bijzondere regeling naargelang van de aard van het vonnis te voorzien.⁷ Volgens de rechtspraak van het Hof is in dit verband met name van belang of bij de nationale rechter een geding aanhangig is gemaakt en hij uitspraak moet doen in het kader van een procedure die moet leiden tot een rechterlijke beslissing. Alleen wanneer aan deze beide voorwaarden is voldaan, is deze rechter bevoegd om de zaak naar het Hof te verwijzen.⁸

⁵ Zie met name arresten van 30 juni 1966, Vaassen-Göbbels (61/65, EU:C:1966:39, blz. 395); 17 september 1997, Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, punt 23); 31 mei 2005, Syfait e.a. (C-53/03, EU:C:2005:33, punt 29), en 26 september 2024, Fautromb (C-368/23, EU:C:2024:789, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Het criterium van de onpartijdigheid is door het Hof toegevoegd in het arrest van 19 september 2006, Wilson (C-506/04, EU:C:2006:587, punt 48).

⁶ Daarentegen is dit aspect wél aan de orde gesteld in de zaak Sewel (C-402/24), die momenteel bij het Hof aanhangig is en die door de zesde kamer is aangebracht in het kader van een ander hoofdgeding dat betrekking heeft op situaties en feiten die weliswaar verschillen van die van de onderhavige zaak maar daarmee wel verband houden (zie voetnoot 33 bij deze conclusie). De zesde kamer betwijfelt of de procedure van § 45 ArbGG een procedure op tegenspraak is en dus of de tweede kamer kan worden aangemerkt als een „rechterlijke instantie” in de zin van artikel 267 VWEU. In dit verband zij eraan herinnerd dat artikel 267 VWEU voor een verwijzing naar het Hof niet vereist dat deze procedure op tegenspraak wordt gevoerd. In dit stadium volstaat het om te onderstrepen dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat het vereiste van een procedure op tegenspraak geen absoluut criterium is voor de vaststelling dat een orgaan een rechterlijke instantie is. De partijen moeten echter wel de mogelijkheid hebben om te worden gehoord, zonder dat de procedure noodzakelijkerwijs van contradictoire aard is [zie onder meer arresten van 17 september 1997, Dorsch Consult (C-54/96, EU:C:1997:413, punt 31); 16 december 2008, Cartesio (C-210/06, EU:C:2008:723, punt 63), en 31 januari 2013, D. en A. (C-175/11, EU:C:2013:45, punt 88)]. Hoe dan ook, ook al stonden de partijen formeel niet als eisende en verwerende partij tegenover elkaar in de in het hoofdgeding centraal staande overlegprocedure bij de tweede kamer, dit neemt niet weg dat zij klaarblijkelijk over de mogelijkheid beschikken om schriftelijke en mondelinge opmerkingen te maken. Uit het aan het Hof overgelegde dossier komt namelijk naar voren dat de terechtzitting bij de zesde kamer was geschorst in afwachting van de beslissing van de tweede kamer. In de Duitse doctrine lichten rechtsgeleerden in hun commentaar op § 45 ArbGG bovendien toe, dat de partijen de mogelijkheid hebben om opmerkingen in te dienen in het kader van een eventuele verwijzing naar de grote kamer van het Bundesarbeitsgericht. Verder is het zo dat indien de beslechting van het geding dat aanhangig is bij de aangezochte kamer (in casu de zesde kamer) een nieuwe terechtzitting vergt, de beslissing van de grote kamer aan de partijen wordt meegedeeld, waarna een terechtzitting wordt belegd. Indien in dit stadium echter geen terechtzitting meer nodig is, moeten de partijen worden gehoord [zie Zimmermann, B. „ArbGG § 45 Großer Senat”, Natter, E., en Gross, R. (red.), Arbeitsgerichtsgezet, *Handkommentar*, 2e uitg., Nomos, Baden-Baden, 2013, punten 1-27, § 23 en 24].

⁷ Arresten van 16 december 1981, Foglia (244/80, EU:C:1981:302, punt 33), en 6 oktober 2021, W.Ž. (Kamer voor bijzondere controle en publieke zaken van de hoogste rechterlijke instantie – Benoeming) (C-487/19, EU:C:2021:798, punt 83; hierna: „arrest W.Ž.”).

⁸ Zie met name arresten van 31 mei 2005, Syfait e.a. (C-53/03, EU:C:2005:333, punt 29); 31 januari 2013, Belov (C-394/11, EU:C:2013:48, punt 39); W.Ž. (punt 84 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en 26 september 2024, Fautromb (C-368/23, EU:C:2024:789, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

34. Het Hof onderstreept verder in zijn rechtspraak nog dat de rechtvaardiging van de prejudiciële verwijzing niet gelegen is in het formuleren van rechtsgeleerde adviezen over algemene of hypothetische vraagstukken, maar in de behoefte aan de daadwerkelijke beslechting van een geding. Zo volgt uit de bewoordingen van artikel 267 VWEU dat de gevraagde prejudiciële beslissing voor de verwijzende rechterlijke instantie „noodzakelijk” moet zijn „voor het wijzen van haar vonnis” in de bij haar aanhangige zaak.⁹ Het Hof heeft dan ook herhaaldelijk in herinnering gebracht dat deze rechterlijke instantie een beslissing moet geven waarbij rekening kan worden gehouden met de prejudiciële beslissing.¹⁰

35. Bij de tweede kamer is er geen geding aanhangig, want het eigenlijke geding tussen partijen in het hoofdgeding is aanhangig bij de zesde kamer. Het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing strekt dus tot beantwoording van de rechtsvragen die de kern vormen van het uitleggingsverschil tussen deze twee kamers. Zoals echter uit de verwijzingsbeslissing blijkt, heeft de tweede kamer de zaak aan het Hof voorgelegd in het kader van een verplichte interne overlegprocedure binnen het Bundesarbeitsgericht, die, zoals ik § 45 ArbGG lees, het karakter van een incident heeft. Behoudens verificatie door de verwijzende rechter maakt deze procedurele fase dus een integrerend deel uit van de Duitse gerechtelijke procedure die bij die rechterlijke instantie aanhangig is en die *in haar geheel beschouwd* het geding tussen UR en DF kan beslechten. Met andere woorden, het in § 45 ArbGG bedoelde interne overlegmechanisme maakt als tussenfase deel uit van de Duitse gerechtelijke procedure die, in haar geheel beschouwd, uitmondt in een beslissing van de zesde kamer.¹¹ Het antwoord dat de tweede kamer krachtens § 45, lid 3, ArbGG in het licht van de feiten van het bij de zesde kamer aanhangige geding en rekening houdend met de door het Hof gegeven prejudiciële beslissing zal geven, zal de zesde kamer dus in staat stellen een uitspraak ten gronde te doen in het bij haar aanhangige hoofdgeding.

36. De interne overlegprocedure, die een integrerend deel uitmaakt van de gehele gerechtelijke procedure die bij het Bundesarbeitsgericht aanhangig is, komt derhalve tegemoet aan een objectieve behoefte, namelijk een einde te maken aan uiteenlopende uitleggingen van verschillende kamers van deze rechterlijke instantie¹², *zodat het aanhangige geding kan worden beslecht*.¹³

37. Mijns inziens zou een andere benadering dan die ik in punt 35 van deze conclusie uit de doeken heb gedaan, uiteindelijk tot een „denkbeeldige verbroekeling” van dit soort nationale procedures kunnen leiden, terwijl er sprake is van *één enkel geding*, waaraan dezelfde feiten ten

⁹ Zie in die zin arresten van 26 maart 2020, Miasto Łowicz en Prokurator Generalny (C-558/18 en C-563/18, EU:C:2020:234, punten 44 en 45); 23 november 2023, (Gezinseenheid) (C-374/22, EU:C:2023:902, punt 15), en 16 mei 2024, Toplofikatsia Sofia (Begrip woonplaats van de verweerder) (C-222/23, EU:C:2024:405, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

¹⁰ Zie arrest van 16 mei 2024, Toplofikatsia Sofia (Begrip woonplaats van de verweerder) (C-222/23, EU:C:2024:405, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

¹¹ Zoals ik § 45 ArbGG lees, bestaat de Duitse gerechtelijke procedure die in casu aanhangig is – behoudens verificatie door de verwijzende rechter – uit verschillende stadia, te weten het geding dat aanhangig is bij de aangezochte kamer (hier de zesde kamer), het overleg met een andere kamer ingeval zich een uitleggingsverschil voordoet (hier de tweede kamer), de verwijzing naar de grote kamer indien de benaderde kamer verklaart dat zij bij haar opvatting blijft en de beslissing van de aangezochte kamer waarmee het aldaar aanhangige geding wordt beslecht.

¹² Ik wil erop wijzen dat het Hof in het arrest W.Ż. (punt 94 en aldaar aangehaalde rechtspraak) verzoeken om een prejudiciële beslissing ontvankelijk heeft verklaard die waren ingediend door een uit zeven rechters samengestelde kamer van de Sąd Najwyższy (Izba Cywilna) [hoogste rechterlijke instantie (civiele kamer), Polen], teneinde vragen te kunnen beantwoorden die in limine litis waren gesteld aan een uit drie rechters samengestelde kamer van de Sąd Najwyższy (Izba Cywilna), opdat deze rechterlijke instantie in voorkomend geval een uitspraak ten gronde zou kunnen doen in het bij haar aanhangige hoofdgeding.

¹³ Dienaangaande zij eraan herinnerd dat het Hof zich reeds eerder inhoudelijk heeft gebogen over een prejudiciële verwijzing die strekte tot verkrijging van een declaratoir vonnis, aangezien dat verzoek werd toegestaan door het nationale recht en de vraag *objectief noodzakelijk* was voor de oplossing van het geding dat volgens de regels bij de verwijzende rechter aanhangig was gemaakt. Zie arrest van 10 december 2018, Wightman e.a. (C-621/18, EU:C:2018:999, punt 31 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

grondslag liggen. Een dergelijke kunstmatige verbrokkeling van de Duitse gerechtelijke procedure zou tot gevolg hebben dat het Bundesarbeitsgericht zich in de fase van intern overleg tussen zijn kamers niet tot het Hof zou kunnen wenden in het kader van het mechanisme van de prejudiciële verwijzing, terwijl die mogelijkheid wél bestaat in andere fasen van dezelfde procedure.¹⁴ Dit zou naar mijn mening niet coherent zijn, aangezien deze rechterlijke instantie zich om redenen van proceseconomie tot het Hof zou moeten kunnen wenden zodra een vraag over de uitlegging van het Unierecht rijst, ook wanneer deze vraag wordt opgeworpen tijdens de fase van intern overleg tussen haar kamers.

38. Dienaangaande wijs ik er in de eerste plaats op dat het Hof reeds heeft geoordeeld dat het begrip „wijzen van haar vonnis” in de zin van artikel 267, tweede alinea, VWEU „ruim moet worden uitgelegd” en „aldus [moet] worden begrepen dat het *betrekking heeft op de gehele procedure* die leidt tot het vonnis van de verwijzende rechter”.¹⁵ Volgens het Hof omvat dit begrip derhalve „het hele wordingsproces van het vonnis”.¹⁶

39. In de tweede plaats heeft het Hof in het arrest Garofalo e.a.¹⁷ reeds een krachtens artikel 267 VWEU ingediend verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk verklaard dat betrekking had op vragen van een hoge nationale rechter over de uitlegging van dit artikel en richtlijn 86/457/EEG¹⁸, die waren gerezen in het kader van verschillende, door Garofalo en tien andere artsen ingestelde buitengewone beroepen. In zijn conclusie had advocaat-generaal Ruíz-Jarabo Colomer geoordeeld dat het betrokken orgaan „zijn rechtsprekend karakter behoudt wanneer het niet zelf beslist, maar een advies uitbrengt in het kader van een zo karakteristieke beroepsprocedure voor bestuurshandelingen als het buitengewoon beroep”.¹⁹ Overwegende dat „[dit] advies, dat zowel een motivering als een dictum omvat, [...] *een wezenlijk onderdeel [is] van een procedure die [...] de enige mogelijkheid is om een geschil tussen particulieren en de overheid te beslechten*”, heeft het Hof de ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing erkend door te verklaren dat „wanneer [voornoemd orgaan] een advies uitbrengt in het kader van een buitengewoon beroep, hij een rechterlijke instantie in de zin van artikel [267 VWEU] is”.²⁰

40. In casu merk ik op dat de interne overlegfase van § 45, lid 3, ArbGG, die tot doel heeft een einde te maken aan uiteenlopende uitleggingen van de verschillende kamers van het Bundesarbeitsgericht, uitmondt in een beslissing van rechterlijke aard, te weten een beschikking die voorzien is van een motivering en een dictum.²¹

¹⁴ Zie voetnoot 6 bij deze conclusie. Zie ook Wullenkord S., „ArbGG § 45”, in Rolfs, C., Giesen, R., Meßling, M., Udsching, P., *Beck'scher Online-Kommentar*, reeds aangehaald, punt 1.

¹⁵ Zie in overeenkomstige zin arrest van 11 juni 2015, Fahnenbrock e.a. (C-226/13, C-245/13 en C-247/13, EU:C:2015:383, punt 30 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Cursivering van mij. In deze gevoegde zaken ging het om vragen over de uitlegging van procedurele bepalingen van Unierecht die slechts indirect betrekking hadden op de hoofdgedingen.

¹⁶ Zie in overeenkomstige zin arrest van 17 februari 2011, Weryński (C-283/09, EU:C:2011:85, punt 42).

¹⁷ Arrest van 16 oktober 1997 (C-69/96–C-79/96, EU:C:1997:492).

¹⁸ Richtlijn van de Raad van 15 september 1986 inzake een specifieke opleiding in de huisartsgeneeskunde (PB 1986, L 267, blz. 26).

¹⁹ Conclusie van advocaat-generaal Ruiz-Jarabo Colomer in de gevoegde zaken Garofalo e.a. (C-69/96–C-79/96, EU:C:1997:330, punt 27).

²⁰ Arrest van 16 oktober 1997, Garofalo e.a. (C-69/96–C-79/96, EU:C:1997:492, punten 24 en 27). Cursivering van mij.

²¹ Het is inderdaad zo dat het Hof in de beschikking van 9 januari 2024, Sąd Najwyższy (C-658/22, EU:C:2024:38, punt 35), een verzoek om een prejudiciële beslissing dat was ingediend door de voltallige zitting van de civiele kamer van de Sąd Najwyższy, kennelijk niet-ontvankelijk heeft verklaard. Wanneer haar rechtsvragen worden voorgelegd door de eerste president ervan, teneinde een einde te maken aan uiteenlopende uitleggingen van de feitenrechters, spreekt deze formatie zich immers uit bij algemene beslissing die de kracht van een rechtsbeginsel verwerft, zonder daarbij enig geding tussen partijen te hoeven beslechten. In casu ligt de situatie echter anders, zoals ik reeds heb opgemerkt, aangezien de beschikking die de tweede kamer in het kader van de interne overlegfase, met inaanmerkingneming van het door het Hof te wijzen arrest, zal geven, de zesde kamer in staat zal stellen om een uitspraak ten gronde te doen in het bij haar aanhangige geding (zie in dit verband punten 35 en 40 van deze conclusie).

41. In de derde en laatste plaats wil ik eraan herinneren dat het Hof heeft geoordeeld dat het de niet in laatste aanleg uitspraak doende rechter vrij moet staan zich met zijn vragen tot het Hof te wenden.²² Een nationale rechter die van oordeel is dat in een bij hem aanhangige zaak een kwestie betreffende de uitlegging van het Unierecht aan de orde is, heeft dus – afhankelijk van het geval – ofwel de mogelijkheid ofwel de verplichting om het Hof een prejudiciële vraag te stellen, en de nationale wetgeving of rechtspraak kan niet in de weg staan aan het gebruik van deze mogelijkheid of de nakoming van deze verplichting.²³

42. Derhalve moet om de in de voorgaande punten van deze conclusie uiteengezette redenen worden geoordeeld dat de tweede kamer in het kader van de interne overlegfase die tot doel heeft een einde te maken aan uiteenlopende uitleggingen van de verschillende kamers van het Bundesarbeitsgericht, voldoet aan de door het Hof in zijn rechtspraak gestelde voorwaarden²⁴ en derhalve bevoegd is om zich in het kader van het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing tot het Hof te wenden.

43. Uit het voorgaande volgt dat het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk moet worden verklaard.

B. Prejudiciële vragen

44. Hieronder zal ik om te beginnen aan de hand van de argumenten die UR en de Commissie dienaangaande hebben aangevoerd onderzoeken of de tweede en de vierde vraag niet-ontvankelijk zijn. Aangezien ik van mening ben dat dit inderdaad zo is, zal ik vervolgens de eerste en de derde vraag inhoudelijk bespreken.

1. Ontvankelijkheid

45. In haar schriftelijke opmerkingen werpt UR een exceptie van niet-ontvankelijkheid op ten aanzien van de tweede en de vierde vraag. Zij voert daartoe aan dat de verwijzende rechter niet concreet de redenen heeft uiteengezet op grond waarvan hij deze vragen relevant acht voor de beslechting van het geding. De werkgever heeft namelijk geen kennisgeving van het collectief ontslag gedaan, zodat deze vragen niet doorslaggevend zijn.

46. De Commissie is op haar beurt van mening dat de vierde vraag niet-ontvankelijk is. Het hoofdgeding heeft namelijk geen betrekking op de vraag of de kennisgeving overeenstemt met het bepaalde in richtlijn 98/59, maar op de gevolgen die deze richtlijn verbindt aan het verzuim van de werkgever om vooraf kennis te geven van een collectief ontslag.

47. In dit verband zij eraan herinnerd dat de in artikel 267 VWEU geregelde procedure een instrument voor de samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties is, waarmee het Hof de nationale rechterlijke instanties de elementen betreffende de uitlegging van het Unierecht verschaft die zij nodig hebben voor de beslechting van het bij hen aanhangige

²² Arresten van 16 januari 1974, Rheinmühlen-Düsseldorf (166/73, EU:C:1974:3, punt 4); 9 maart 2010, ERG e.a. (C-378/08, EU:C:2010:126, punt 32); 15 november 2012, Bericap Záródástechnikai (C-180/11, EU:C:2012:717, punt 55), en 6 november 2014, Cartiera dell'Adda (C-42/13, EU:C:2014:2345, punt 27). Zie ook arrest van 18 mei 2021, Asociația „Forumul Judecătorilor din România” e.a. (C-83/19, C-127/19, C-195/19, C-291/19, C-355/19 en C-397/19, EU:C:2021:393, punt 133).

²³ Zie met name arresten van 5 april 2016, PFE (C-689/13, EU:C:2016:199, punt 34), en 23 november 2021, IS (Onrechtmatigheid van de verwijzingsbeschikking) (C-564/19, EU:C:2021:949, punt 70).

²⁴ Zie punten 33 en 34 van deze conclusie.

geding.²⁵ Deze procedure heeft tot doel dat zij rechtstreeks en wederzijds bijdraagt tot het vinden van een beslissing waardoor de uniforme toepassing van het Unierecht in alle lidstaten wordt gewaarborgd.²⁶

48. Volgens vaste rechtspraak van het Hof is in het kader van deze rechterlijke samenwerking de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid moet dragen voor de te geven rechterlijke beslissing het best in staat om, gelet op de bijzonderheden van de zaak, de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen alsmede de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt.²⁷ Wanneer de gestelde vragen over de uitlegging van het Unierecht gaan, is het Hof in beginsel dus verplicht uitspraak te doen.²⁸

49. Hoewel voor prejudiciële vragen over het Unierecht een vermoeden van relevantie geldt, wil ik erop wijzen dat volgens vaste rechtspraak de rechtvaardiging van de prejudiciële verwijzing niet is gelegen in het formuleren van rechtsgeleerde adviezen over algemene of hypothetische vraagstukken, maar in de behoefte aan de daadwerkelijke beslechting van een geding.²⁹

50. Wat de *tweede vraag* betreft, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59 – indien het antwoord op de eerste vraag bevestigend luidt – aldus moet worden uitgelegd dat voor het verstrijken van de in deze bepaling bedoelde wachttijd van 30 dagen (hierna: „wachttijd”) niet alleen een kennisgeving van collectief ontslag is vereist, maar ook dat deze kennisgeving strookt met het bepaalde in artikel 3, lid 1, vierde alinea, van deze richtlijn.

51. In casu ben ik van mening dat deze vraag onder de hierboven genoemde situaties valt waarin het vermoeden van de relevantie van een prejudiciële vraag kan worden weerlegd.³⁰ Het doel van deze vraag is namelijk om te bepalen wat de gevolgen zijn van een eventuele voorafgaande kennisgeving van collectief ontslag aan de bevoegde overheidsinstantie die niet voldoet aan de vereisten van artikel 3, lid 1, vierde alinea, van richtlijn 98/59. Met andere woorden, de verwijzende rechter wenst te vernemen of het collectief ontslag kan ingaan zodra de wachtermijn is verstreken, ondanks het feit dat de door de werkgever gedane kennisgeving niet voldoet aan de vereisten van deze bepaling. De uitlegging van het Unierecht waar in het kader van deze vraag om wordt verzocht, houdt dus niet rechtstreeks verband met het voorwerp van het hoofdgeding.

52. Uit het dossier waarover het Hof beschikt, blijkt duidelijk dat de betrokken werkgever in het kader van het hoofdgeding niet de verplichting is nagekomen om vóór de opzegging van de betrokken arbeidsovereenkomst een dergelijke voorafgaande kennisgeving te doen, zoals artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 voorschrijft. Het feit dat deze vraag wellicht van belang zou kunnen zijn in het kader van de interne overlegprocedure van § 45 ArbGG, kan deze vraag niet haar hypothetische karakter ontnemen.³¹

²⁵ Beschikking van 26 januari 1990, Falcioia (C-286/88, EU:C:1990:33, punt 7). Zie ook arresten van 16 juli 1992, Meilicke (C-83/91, EU:C:1992:332, punt 22); 27 november 2012, Pringle (C-370/12, EU:C:2012:756, punt 83), en 24 oktober 2024, Kwantum Nederland en Kwantum België (C-227/23, EU:C:2024:914, punt 33).

²⁶ Zie arrest van 1 december 1965, Schwarze (16/65, EU:C:1965:117), en beschikking van 5 maart 1986, Wünsche (69/85, EU:C:1986:104, punt 12).

²⁷ Arresten van 29 november 1978, Redmond (83/78, EU:C:1978:214, punt 25); 21 april 1988, Pardini (338/85, EU:C:1988:194, punt 8); 4 juli 2006, Adeneler e.a. (C-212/04, EU:C:2006:443, punt 41), en 14 september 2023, Tuk Travel (C-83/22, EU:C:2023:664, punt 28).

²⁸ Zie arresten van 18 oktober 1990, Dzodzi (C-297/88 en C-197/89, EU:C:1990:360, punt 35); 15 december 1995, Bosman (C-415/93, EU:C:1995:463, punt 59); 22 november 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709, punt 35), en 6 oktober 2022, Contship Italia (C-433/21 en C-434/21, EU:C:2022:760, punt 23).

²⁹ Zie arrest van 7 november 2024, Adusbef (Pont Morandi) (C-683/22, EU:C:2024:936, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

³⁰ Zie punt 49 van deze conclusie.

³¹ Zie naar analogie arrest van 10 november 2016, Private Equity Insurance Group (C-156/15, EU:C:2016:851, punt 58).

53. Gelet op het voorgaande stel ik het Hof voor om deze vraag niet-ontvankelijk te verklaren.

54. Wat de *vierde vraag* aangaat, wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6 van richtlijn 98/59 – indien het antwoord op de eerste twee vragen bevestigend luidt – aldus moet worden uitgelegd dat het nationale recht het aan de bevoegde overheidsinstantie overlaat om op een voor de werknemer onbetwistbare en voor de arbeidsrechters bindende wijze vast te stellen wanneer de wachttijd in een concreet geval afloopt, dan wel dat de werknemer noodzakelijkerwijs toegang dient te hebben tot een gerechtelijke procedure om de juistheid van de door de instantie vastgestelde beslissing te toetsen.

55. Ik wijs erop dat in de omstandigheden van het hoofdgeding een voorafgaande kennisgeving van collectief ontslag ontbreekt, zodat het dossier waarover het Hof beschikt geen enkel element bevat waaruit blijkt dat de bevoegde overheidsinstantie daadwerkelijk op een definitieve en voor de werknemers bindende wijze heeft vastgesteld op welke datum de in artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59 bedoelde wachttijd afloopt. Bijgevolg is het in deze vraag aan de orde gestelde vraagstuk van hypothetische aard en dus niet relevant voor de beslechting van het hoofdgeding. Hiermee is het hierboven genoemde vermoeden van relevantie van deze vraag weerlegd.³²

56. Gelet op het voorgaande stel ik het Hof voor om de vierde vraag niet-ontvankelijk te verklaren.

2. Ten gronde

57. Hieronder zal ik eerst ingaan op de rechtsgevolgen van de niet-nakoming van de verplichting tot kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie krachtens artikel 3, lid 1, van richtlijn 98/59 en in het bijzonder op de gevolgen van de in artikel 4, lid 1, van deze richtlijn gestelde termijn. Daarna zal ik mij buigen over de mogelijkheid om de situatie die ten gevolge van het aanvankelijke ontbreken van een kennisgeving is ontstaan, achteraf te regulariseren en over de voorwaarden waaronder dit mogelijk is.

a) Omvang van de verplichting tot kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie: gevolgen van de termijn van artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59

58. Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een collectief ontslag waarvan krachtens artikel 3, lid 1, van deze richtlijn vooraf kennis moet worden gegeven aan de bevoegde overheidsinstantie, de arbeidsverhouding van een werknemer pas kan beëindigen na afloop van de in deze bepaling bedoelde wachttijd.

59. De verwijzende rechter acht het in dit verband van doorslaggevend belang om een onderscheid te maken tussen het volledig ontbreken van een kennisgeving van collectief ontslag en een kennisgeving die wel is gedaan maar die niet voldoet aan de formele of materiële voorwaarden van het nationale recht of het Unierecht.³³

³² Zie punt 49 van deze conclusie.

³³ Blijkens het verzoek om een prejudiciële beslissing doet zich in casu de situatie voor dat een kennisgeving van collectief ontslag volledig ontbreekt. In de zaak Sewel (C-402/24) daarentegen, die momenteel bij het Hof aanhangig is, heeft de verwijzende rechter het Hof onder meer gevraagd naar de mogelijkheid om een gebrekkige kennisgeving die krachtens artikel 3 van richtlijn 98/59 is gedaan, te corrigeren of aan te vullen.

60. Zoals ik reeds heb uiteengezet, blijkt in casu uit de verwijzingsbeslissing dat de werkgever niet heeft voldaan aan de krachtens artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 op hem rustende verplichting om een voorafgaande kennisgeving te doen alvorens de arbeidsovereenkomst van DF op te zeggen.³⁴ Er is dus sprake van een situatie waarin een voorafgaande kennisgeving van collectief ontslag volledig ontbreekt en waarin deze rechterlijke instantie toelicht dat de opgezegde arbeidsverhouding naar nationaal recht krachtens § 18, lid 1, KSchG zou voortduren totdat de wachttijd van een maand is verstreken.

61. In dit verband rijst dus de vraag wat de rechtsgevolgen zijn wanneer een werkgever de verplichtingen als bedoeld in de artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59 niet nakomt.

62. UR en de Commissie verschillen van mening over de manier waarop deze bepaling moet worden uitgelegd.

63. Op voorhand zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak bij de uitlegging van een bepaling van het Unierecht niet alleen rekening moet 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.³⁵ Ik zal dus eerst kort ingaan op de letter van de betrokken bepaling.

1) De letter

64. Volgens artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 „[gaat het] collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, [...] 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”.

65. Zoals de Commissie stelt, staat het buiten kijf dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst de arbeidsverhouding slechts kan beëindigen na afloop van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 bepaalde termijn.³⁶

66. Deze uitlegging volgt mijns inziens niet alleen uit de heldere bewoordingen van artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59, maar ook uit de context en de algemene opzet van deze bepaling.

³⁴ Zie punt 51 van deze conclusie.

³⁵ Zie onder meer arrest van 13 juli 2023, G GmbH (C-134/22, EU:C:2023:567, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak; hierna: „arrest G GmbH”).

³⁶ Arrest Junk (punt 50).

2) Context en algemene opzet

67. Om te beginnen moet in herinnering worden gebracht dat indien is voldaan aan de voorwaarden met betrekking tot aantallen en termijnen waarvan artikel 1 de toepassing van richtlijn 98/59 afhankelijk stelt, *de beide reeksen procedurele verplichtingen* die worden opgelegd aan de werkgever die voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, moeten worden nagekomen.³⁷

68. Wat in de eerste plaats de verplichtingen in het kader van de *informatie- en raadplegingsprocedure* van de vertegenwoordigers van de werknemers³⁸ als bedoeld in artikel 2 van richtlijn 98/59 aangaat, moet worden onderstreept dat artikel 2, lid 2, eerste alinea, van deze richtlijn bepaalt dat de raadpleging betrekking moet 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.³⁹ In het bijzonder is volgens artikel 2, lid 3, eerste alinea, van deze richtlijn de werkgever verplicht om de vertegenwoordigers van de werknemers alle nuttige gegevens te verstrekken en in elk geval schriftelijk mededeling te doen van de in artikel 2, lid 3, tweede alinea, van die richtlijn vermelde gegevens. De in deze bepaling 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 richtlijn 98/59 bedoelde prerogatieven doeltreffend kan uitoefenen.⁴⁰

69. Wat in de tweede plaats de verplichtingen in het kader van de door de Uniewetgever in de artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59 ingestelde *kennisgevingsprocedure* betreft, herinner ik eraan dat volgens artikel 3, lid 1, van deze richtlijn „[de] werkgever [...] verplicht [is] van *elk plan voor collectief ontslag* schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie”.⁴¹ Ik merk op dat deze bepaling een materieel voorschrift bevat dat de werkgever ertoe verplicht om een voorafgaande kennisgeving te doen van elk plan voor collectief ontslag.

70. In dit verband mag niet uit het oog worden verloren dat het feit dat deze verplichting deel uitmaakt van de procedure van voorafgaande kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie, impliceert dat – anders dan het geval is van de verplichtingen in het kader van de procedure tot voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers – de werknemers die door het collectief ontslag zullen worden getroffen, reeds zijn aangewezen en dit collectief ontslag zeker zal plaatsvinden. Hoewel de verplichtingen die enerzijds krachtens artikel 2, lid 3, en anderzijds krachtens artikel 3, lid 1, van richtlijn 98/59 gelden, duidelijk verband met elkaar

³⁷ Hoewel de artikelen 2 en 3 van richtlijn 98/59 naar elkaar verwijzen, moet een onderscheid worden gemaakt tussen de twee procedures waarin deze richtlijn voorziet. Zoals advocaat-generaal Tizzano in zijn conclusie in de zaak Junk (C-188/03, EU:C:2004:571, punten 57 en 61) heeft opgemerkt, voorziet deze richtlijn „in een procedure in twee afzonderlijke en opeenvolgende stadia”. Wat de kennisgevingsprocedure aangaat, „[moet] de werkgever de [informatie- en] raadpleging[s]procedure in de kennisgeving [...] vermelden (artikel 3, lid 1, derde alinea, [van deze richtlijn])”.

³⁸ Deze procedure dient vooraf te gaan aan elke opzegging van een arbeidsovereenkomst. Zie conclusie van advocaat-generaal Tizzano in de zaak Junk (C-188/03, EU:C:2004:571, punt 58).

³⁹ Zie arrest van 17 maart 2021, Consulmarketing (C-652/19, EU:C:2021:208, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

⁴⁰ Arrest G GmbH (punt 36).

⁴¹ Cursivering van mij. Dienaangaande is van belang dat de verplichtingen die richtlijn 98/59 aan de werkgever oplegt in het kader van de procedure tot voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers en in het kader van de procedure van voorafgaande kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie, zoals advocaat-generaal Pikamäe in de zaak G GmbH (C-134/22, EU:C:2023:268, punten 38-41) heeft opgemerkt, „elk bijdragen tot de bescherming van de werknemers in geval van collectief ontslag” en „niet strikt te scheiden [zijn]. Er bestaat juist een verband tussen deze twee verplichtingen [...], waaruit volgt dat de rol van de bevoegde overheidsinstantie afhangt van het verloop en de uitkomst van de procedure tot voorlichting en raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers. Dit verband blijkt met name uit de analyse van [...] artikel 3, lid 1, [van deze richtlijn]”.

houden, gaat het dus wel degelijk om verschillende verplichtingen, die worden opgelegd in het kader van twee verschillende procedures tijdens een procedure van collectief ontslag, zodat de niet-nakoming ervan ook verschillende rechtsgevolgen sorteert. Dit verschil lijkt mij ten grondslag te liggen aan de twijfel van de verwijzende rechter.

71. Na dit te hebben verduidelijkt, wil ik eraan herinneren dat het Hof heeft geoordeeld dat de artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59 bepalen dat van de plannen voor collectief ontslag kennis wordt gegeven aan de bevoegde overheidsinstantie en dat dat 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.⁴² Dit zoeken van oplossingen is immers volgens artikel 4, lid 2, van deze richtlijn het doel van de kennisgevingsprocedure.

72. Meer in het bijzonder moet, zoals het Hof reeds heeft toegelicht, een dergelijke kennisgevingsverplichting de bevoegde overheidsinstantie in staat stellen om op basis van alle informatie die haar door de werkgever is verstrekt, de mogelijkheden te onderzoeken om de negatieve gevolgen van het collectieve ontslag te beperken door middel van maatregelen die zijn toegespitst op de kenmerken van de arbeidsmarkt en de economische activiteit in de context waarvan het collectief ontslag plaatsvindt.⁴³ De in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 gestelde termijn van 30 dagen die geldt voor de gevallen waarin de werkgever zijn kennisgevingsverplichting krachtens artikel 3, lid 1, van deze richtlijn is nagekomen, komt volgens het Hof overeen met het „minimale tijdvak” waarover de bevoegde instantie moet beschikken.⁴⁴ Dienaangaande heeft het Hof reeds verklaard dat artikel 4, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn uitdrukkelijk een voorbehoud maakt ten aanzien van de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn, zodat deze bepaling noodzakelijkerwijs ziet op het geval waarin de *opzegging reeds heeft plaatsgevonden* en een dergelijke termijn daardoor is ingegaan.⁴⁵

73. Hieruit volgt naar mijn mening dat de wachttijd als rechtsgevolg heeft dat de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsverhouding voor elke werknemer die door een collectief ontslag is getroffen en wiens arbeidsovereenkomst is opgezegd, worden opgeschort teneinde de bevoegde overheidsinstantie daadwerkelijk in staat te stellen om overeenkomstig artikel 4, lid 2, van richtlijn 98/59 mogelijke oplossingen te onderzoeken. Deze instantie mag er dus van uitgaan dat de arbeidsverhoudingen met de betrokken werknemers *niet eindigen voordat de wachttijd is verstreken*. Ik ben dan ook van mening dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst de arbeidsverhouding slechts kan beëindigen na afloop van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn gestelde termijn.

74. Deze uitlegging vindt mijns inziens ook steun in de doelstellingen die met voornoemde richtlijn worden nagestreefd en de totstandkomingsgeschiedenis ervan.

⁴² Met betrekking tot de uitlegging van artikel 2, lid 3, van richtlijn 98/59, zie arrest van 21 december 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, punt 40), en arrest G GmbH (punt 35).

⁴³ In dit verband zij eraan herinnerd dat artikel 4, lid 3, eerste alinea, van richtlijn 98/59 de lidstaten de mogelijkheid biedt om „de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid [te] verlenen om [deze] termijn te verlengen tot 60 dagen na de kennisgeving [van het plan voor collectief ontslag] wanneer voor de uit het overwogen collectieve ontslag voortvloeiende problemen binnen de oorspronkelijke termijn geen oplossing dreigt te worden gevonden”. Dienovereenkomstig beschikken de lidstaten overeenkomstig artikel 4, lid 1, tweede alinea, van deze richtlijn over de mogelijkheid om deze termijn van 30 dagen te verkorten.

⁴⁴ Zie in die zin arrest Junk (punt 51).

⁴⁵ Zie in die zin arrest Junk (punt 52). Volgens het Hof zou het voorbehoud inzake het verstrijken van een andere dan de in richtlijn 98/59 voorziene opzeggingstermijn namelijk zinloos zijn wanneer geen enkele termijn was ingegaan.

3) Doelstellingen en totstandkomingsgeschiedenis van richtlijn 98/59

75. Ik roep om te beginnen in herinnering dat richtlijn 98/59 blijkens de tweede overweging ervan tot doel heeft om werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden, waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaaleconomische ontwikkeling in de Europese Unie. Volgens de derde en de zevende overweging van deze richtlijn zijn er met name nog verschillen blijven bestaan tussen de in de lidstaten geldende voorschriften wat de maatregelen betreft die de gevolgen van dit ontslag voor de werknemers kunnen verzachten, die nog onderling moeten worden aangepast.⁴⁶ Bovendien kunnen volgens overweging 4 van deze richtlijn verschillen in de door de nationale wetgevingen geboden beschermingsniveaus bij collectief ontslag rechtstreeks van invloed zijn op de werking van de interne markt.⁴⁷

76. Voorts wil ik erop wijzen dat uit vaste rechtspraak van het Hof volgt dat het *voornaamste doel* van richtlijn 98/59 erin bestaat te waarborgen dat collectief ontslag wordt voorafgegaan door raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en voorlichting van de bevoegde overheidsinstantie.⁴⁸ Deze richtlijn voorziet namelijk slechts in een gedeeltelijke harmonisatie van de regels ter bescherming van werknemers bij collectief ontslag, te weten *de procedure die* bij een dergelijk ontslag *moet worden gevolgd*.⁴⁹

77. Zo heeft het Hof in het kader van de procedure tot raadpleging en voorlichting reeds gepreciseerd, onder meer, dat, gelet op het doel van de *verplichting tot toezending van gegevens* en op het feit dat deze toezending plaatsvindt in een stadium waarin het collectieve ontslag door de werkgever enkel wordt overwogen, het optreden van de bevoegde overheidsinstantie niet gericht is op de individuele situatie van elke werknemer, maar bedoeld om globaal inzicht te krijgen in de voorgenomen collectieve ontslagen.⁵⁰

78. In overeenkomstige zin zou men staande kunnen houden dat de *verplichting tot voorafgaande kennisgeving* van collectief ontslag evenmin tot doel kan hebben om individuele bescherming te bieden aan de werknemers die door dit collectieve ontslag worden getroffen.⁵¹ In dit verband volstaat het eraan te herinneren dat richtlijn 98/59 niet tot doel heeft een algemeen mechanisme

⁴⁶ Zie arrest van 21 december 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, punt 27).

⁴⁷ Zoals het Hof reeds heeft opgemerkt, hebben de beschermingsregels van richtlijn 98/59 ook tot doel om ervoor te zorgen dat de lasten die zij voor de ondernemingen van de Unie meebrengen, onderling minder sterk verschillen. Zie in die zin arresten van 13 mei 2015, Lyttle e.a. (C-182/13, EU:C:2015:317, punt 43 en aldaar aangehaalde rechtspraak), en van 21 december 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, punt 41).

⁴⁸ Zie in die zin arrest van 17 maart 2021, Consulmarketing (C-652/19, EU:C:2021:208, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

⁴⁹ Zie punten 67 en 69 van deze conclusie. Zoals advocaat-generaal Pikamäe in zijn conclusie in de zaak G GmbH heeft opgemerkt, draagt richtlijn 98/59 op die manier bij tot een eerlijke mededinging doordat het risico wordt beperkt dat een werkgever ervoor kiest om te profiteren van minder beschermende arbeidsregelingen in bepaalde lidstaten.

⁵⁰ Zie arrest G GmbH (punt 37).

⁵¹ In de doctrine wordt erop gewezen dat richtlijn 98/59 verschilt van tal van andere richtlijnen van de Unie op het gebied van het arbeidsrecht, omdat het werknemers geen materiële sociale bescherming biedt in de vorm van specifieke rechten. Zie met name Van der Mei, A.P., „Collective redundancies: judicial fine-tuning of a classic concept of EU labour law”, *European Law Review*, deel 42, nr. 1, 2017, blz. 82-91, met name blz. 82 en 91.

voor financiële compensatie op Unieniveau op te zetten bij verlies van arbeid.⁵² Immers, de nadere regels voor de bescherming die moet worden verleend aan een werknemer die het slachtoffer is van onrechtmatig collectief ontslag als gevolg van niet-inachtneming van de criteria waarop de werkgever zich moet baseren om te bepalen welke werknemers moeten worden ontslagen, houden kennelijk geen verband met de uit deze richtlijn voortvloeiende kennisgevings- en raadplegingsverplichtingen. Volgens het Hof vallen noch deze nadere regels, noch voornoemde selectiecriteria binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn. Zij blijven bijgevolg tot de bevoegdheid van de lidstaten behoren.⁵³

79. Dit laat onverlet dat het voornaamste doel van richtlijn 98/59, namelijk te waarborgen dat collectieve ontslagen worden voorafgegaan door de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en door het informeren van de bevoegde overheidsinstantie, in het gedrang zou komen indien de werkgever, in strijd met het bepaalde in artikel 4, lid 1, van deze richtlijn, de arbeidsverhouding van de werknemer zou kunnen beëindigen *voordat hij daarvan kennis heeft gegeven en dus vóór afloop van de wachttijd, die ingaat vanaf de ontvangst van deze kennisgeving*, waardoor de bevoegde overheidsinstantie zou worden belemmerd in haar zoektocht naar oplossingen voor de problemen die uit de voorgenomen collectieve ontslagen voortvloeien, zoals artikel 4, lid 2, van deze richtlijn voorschrijft.

80. Tot slot wil ik onderstrepen dat deze uitlegging, anders dan UR betoogt, ook steun vindt in de totstandkomingsgeschiedenis van richtlijn 98/59. Deze richtlijn is namelijk een herschikking van richtlijn 75/129/EEG⁵⁴, waarbij de artikelen 3 en 4 van laatstgenoemde richtlijn zonder inhoudelijke wijzigingen zijn overgenomen in de artikelen 3 en 4 ervan.⁵⁵ Het feit dat deze artikelen niet zijn gewijzigd, getuigt mijns inziens van de vastberadenheid van de Uniewetgever om in deze bepalingen de verplichting op te nemen om van elk plan voor collectief ontslag een voorafgaande schriftelijke kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie te doen, waarbij het ontslag ten vroegste 30 dagen na de ontvangst van deze kennisgeving ingaat, zodat deze termijn ten volle door deze instantie kan worden benut.

81. UR stelt terecht dat het oorspronkelijke voorstel van de Commissie voor richtlijn 75/129 voorzag in het opnemen van een verplichting voor de lidstaten om ervoor te zorgen „dat werknemersvertegenwoordigers en werknemers beschikken over rechtswegen om deze richtlijn te doen naleven en met name dat zij beschikken over *een procedure om de betreffende collectieve*

⁵² Zie dienaangaande arrest van 17 maart 2021, Consulmarketing (C-652/19, EU:C:2021:208, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak). Volledigheidshalve wil ik er nog aan herinneren dat het Hof parallel daaraan in het arrest van 30 april 2015, USDW en Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, punt 65), heeft onderstreept dat artikel 5 van richtlijn 98/59 de lidstaten de bevoegdheid verleent 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 gunstiger* contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan. Het Hof heeft echter ook gepreciseerd dat een lidstaat met name geen nationale maatregel kan treffen die, hoewel hij de rechten van de werknemers bij collectief ontslag beter beschermt, tot gevolg heeft dat de artikelen 2 tot en met 4 van deze richtlijn van hun nuttige werking worden beroofd. Dat zou het geval zijn bij een nationale regeling die collectief ontslag afhankelijk stelt van de voorwaarde dat een bestuursorgaan daar eerst goedkeuring voor geeft, en er voor de werkgever, bijvoorbeeld wegens de criteria op basis waarvan dat orgaan zijn standpunt moet bepalen of de wijze waarop het die criteria uitlegt en concreet toepast, in feite geen reële mogelijkheid bestaat om tot een dergelijk ontslag over te gaan [arrest van 21 december 2016, AGET Iraklis (C-201/15, EU:C:2016:972, punten 35-38)].

⁵³ Arrest van 17 maart 2021, Consulmarketing (C-652/19, EU:C:2021:208, punt 42).

⁵⁴ Richtlijn 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). Deze richtlijn is gewijzigd bij richtlijn 92/56/EEG van de Raad van 24 juni 1992 tot wijziging van richtlijn 75/129/EEG betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB 1992, L 245, blz. 3), alvorens te worden herschikt bij richtlijn 98/59.

⁵⁵ Zie voorstel voor een richtlijn van de Raad tot wijziging van richtlijn 75/129/EEG [COM(91) 292 final] van 13 november 1991, blz. 14, en het gewijzigde voorstel voor een richtlijn van de Raad [COM(92) 127 final] van 31 maart 1992, blz. 2 en 3. Artikel 1, lid 1, en artikel 2 van het oorspronkelijke voorstel voor richtlijn 75/129 bevatten reeds soortgelijke verplichtingen als die van de artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59 [zie voorstel van de Commissie aan de Raad van 8 november 1972, COM(72) 1400, blz. 5 en 6].

ontslagen nietig te doen verklaren. Deze procedure [laat] andere rechtswegen onverlet.”⁵⁶ UR leidt hieruit af dat de Uniewetgever het voorstel van de Commissie om de verplichting op te nemen om collectieve ontslagen in geval van niet-naleving van richtlijn 98/59 *als niet-rechtsgeldig aan te merken*, niet heeft overgenomen. Op grond hiervan meent zij dat deze rechtsgevolgen niet uit deze richtlijn voortvloeien, zodat de lidstaten hierin in hun eigen regelgeving mogen voorzien.

82. Naar mijn mening doet dit argument van UR niet af aan de hierboven uiteengezette uitlegging dat de werkgever de arbeidsverhouding van een werknemer niet kan beëindigen voordat een kennisgeving is gedaan en dus voordat de wachttijd is verstreken, die ingaat vanaf de ontvangst van die kennisgeving.⁵⁷ Bovendien wordt in dit argument het (niet aangenomen) voorstel van de Commissie om in de lidstaten te voorzien in *specifieke rechtswegen* om de toekomstige richtlijn te doen naleven verward met de *rechtsgevolgen van de niet-naleving van richtlijn 98/59*. Hoewel de ongeldigheid van de betrokken collectieve ontslagen niet uitdrukkelijk uit de letter van de bepalingen van deze richtlijn volgt, volgt zij niettemin uit de bewoordingen van artikel 4, lid 1, eerste alinea en uit de systematiek en de opzet van deze richtlijn. Het volstaat om hier op te merken dat a contrario uit deze bepaling volgt dat een collectief ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, *niet kan ingaan* voordat de termijn van 30 dagen na ontvangst van de kennisgeving is verstreken, zodat dit rechtsgevolg impliciet door deze bepaling wordt beoogd.⁵⁸

83. De uitlegging dat het de lidstaten vrijstaat om in andere rechtsgevolgen, waaronder bestuurlijke sancties, te voorzien, zoals UR suggereert, zou dan ook ten eerste indruisen tegen het voornaamste doel van richtlijn 98/59, namelijk *het reguleren van de procedure voor collectief ontslag*, dat wil zeggen ervoor zorgen dat dit ontslag wordt voorafgegaan door de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers en het in kennis stellen van de bevoegde overheidsinstantie, en ten tweede haaks staan op het doel om werknemers meer bescherming bij collectief ontslag te bieden.⁵⁹ Bovendien zou een dergelijke uitlegging geen eerlijke mededinging waarborgen.⁶⁰

84. Kortom, voor mij is het duidelijk dat het niet nakomen door de betrokken werkgever van de krachtens de artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59 op hem rustende verplichtingen niet zonder gevolgen mag blijven, omdat anders niet alleen het doel van deze richtlijn, maar ook *het nuttig effect* ervan zou worden ondermijnd.

85. Derhalve ben ik van mening dat de eerste prejudiciële vraag in die zin moet worden beantwoord dat artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een collectief ontslag, dat krachtens artikel 3, lid 1, van deze richtlijn vooraf ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie moet worden gebracht, de arbeidsverhouding van een werknemer pas kan beëindigen nadat de in deze bepaling bedoelde wachttijd is verstreken.

⁵⁶ Zie voorstel voor artikel 5 bis in het voorstel voor een richtlijn van de Raad tot wijziging van richtlijn 75/129/EEG [COM(91) 292 final] van 13 november 1991, blz. 20, en het gewijzigde voorstel voor een richtlijn van de Raad tot wijziging van richtlijn 75/129/EEG [COM(92) 127 final], blz. 14. Cursivering van mij.

⁵⁷ Zie met name punt 79 van deze conclusie.

⁵⁸ Zie § 18, leden 1 en 2, KSchG.

⁵⁹ Zie tweede overweging van richtlijn 98/59 en punt 75 van deze conclusie.

⁶⁰ Zo kan het voor de werkgever onder meer aantrekkelijker zijn om een boete te betalen dan om het loon van de werknemers gedurende 30 dagen te blijven doorbetalen. Zie in dit verband voetnoot 49 bij deze conclusie.

b) Mogelijkheid van en voorwaarden voor regularisatie achteraf van de voorafgaande kennisgeving

86. Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3, lid 1, en artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat de werkgever die de arbeidsovereenkomsten heeft opgezegd zonder de bevoegde overheidsinstantie vooraf in kennis te hebben gesteld van het collectieve ontslag in de zin van artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn, een dergelijke kennisgeving later alsnog kan doen, zodat na afloop van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn bedoelde wachttijd de arbeidsverhoudingen kunnen worden beëindigd door middel van de al eerder gedane opzeggingen van de arbeidsovereenkomsten.

87. De verwijzende rechter is van mening dat een opzegging in het kader van een collectief ontslag waarvoor de verplichting tot voorafgaande kennisgeving geldt, pas kan ingaan zodra die kennisgeving is gedaan. Volgens deze rechter worden de gevolgen van een dergelijke opzegging krachtens § 18, lid 1, KSchG „opgeschort” totdat de aanvankelijk achterwege gebleven kennisgeving alsnog is gedaan, zodat het bevoegde arbeidsbureau in staat wordt gesteld de nodige voorbereidende maatregelen te treffen met het oog op de arbeidsbemiddeling van de door het collectief ontslag getroffen werknemers. Het feit dat de wachttijd pas begint te lopen vanaf de ontvangst van de nadien gedane kennisgeving waarborgt dat de bevoegde overheidsinstantie overeenkomstig artikel 4, leden 2 en 3, van richtlijn 98/59 over het minimale tijdvak – namelijk de wachttijd – beschikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit de betrokken collectieve ontslagen voortvloeien. Volgens deze rechter staat het arrest Junk daaraan niet in de weg.

88. UR en de Commissie verschillen van mening over de vraag of een werkgever die arbeidsovereenkomsten zonder voorafgaande kennisgeving heeft opgezegd gerechtigd is om achteraf alsnog een dergelijke kennisgeving te doen, zodat de opzeggingen van de betrokken arbeidsovereenkomsten ingaan zodra de wachttijd is verstreken, zonder dat er een nieuwe opzegging van de arbeidsovereenkomst nodig is.

89. In tegenstelling tot wat UR betoogt, namelijk dat de geldigheid van collectieve ontslagen in geval van niet-naleving van richtlijn 98/59 niet mag worden aangetast en dat de arbeidsverhouding moet eindigen na afloop van *de opzeggingstermijn*, volgt uit mijn analyse van de eerste prejudiciële vraag dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een collectief ontslag, waarvoor een kennisgevingsplicht geldt, de arbeidsverhouding van een werknemer slechts kan beëindigen na afloop van de in deze richtlijn bedoelde wachttijd, zodat het, gelet op de tekst, de opzet en de doelstellingen van deze richtlijn, niet mogelijk is om een uitlegging te hanteren op grond waarvan opzeggingen kunnen ingaan voordat een *voorafgaande kennisgeving* is gedaan. Een dergelijke uitlegging vloeit evenmin voort uit het arrest Junk.

90. In de eerste plaats roep ik met betrekking tot het belang van de procedurele verplichtingen van richtlijn 98/59 nogmaals in herinnering dat de gedeeltelijke harmonisatie van de regels inzake de bescherming van werknemers bij collectief ontslag waarin richtlijn 98/59 voorziet, betrekking heeft op *de procedure die bij een dergelijk ontslag moet worden gevolgd*.⁶¹ Dit betekent dat een werkgever die voornemens is om tot collectief ontslag over te gaan, zich bij het opzeggen van arbeidsovereenkomsten *dient te houden aan de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen*, die zijn gegoten in de vorm van twee afzonderlijke en opeenvolgende procedures, waarvan de eerste betrekking heeft op de voorlichting en de raadpleging (artikel 2 van deze

⁶¹ Zie punt 76 van deze conclusie.

richtlijn) en de volgende op het doen van een kennisgeving (artikelen 3 en 4 van deze richtlijn).⁶² Anders gezegd, deze twee procedures vormen een *opeenvolging van twee etappes*, waarbij de Uniewetgever het kader met betrekking tot de voorlichting en raadpleging door de werkgever van de werknemersvertegenwoordigers over het door hem voorgenomen collectieve ontslag zodanig heeft geconstrueerd dat het *voorafgaat aan de kennisgeving* van het plan voor collectief ontslag aan de bevoegde overheidsinstantie, terwijl deze verplichte kennisgeving moet worden gezien als iets dat *voorafgaat aan de opzegging van de* in dat plan bedoelde *arbeidsovereenkomsten*.

91. Dienaangaande wil ik onderstrepen dat een letterlijke, systematische en teleologische uitlegging geen steun biedt voor de mogelijkheid om de volgorde van de krachtens de artikelen 2, 3 en 4 van richtlijn 98/59 op de werkgever rustende verplichtingen om te keren of om die verplichtingen helemaal achterwege te laten.⁶³ In het bijzonder wil ik eraan herinneren dat de kennisgeving overeenkomstig artikel 3, lid 1, vierde alinea, van deze richtlijn „alle nuttige gegevens [moet] 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”.⁶⁴

92. Met andere woorden, uit het onderlinge verband tussen de twee procedures van richtlijn 98/59 volgt dat de rol van de bevoegde overheidsinstantie overeenkomstig artikel 3, lid 1, van deze richtlijn afhangt van het verloop en de uitkomst van de procedure tot voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers. De in artikel 2, lid 3, tweede alinea, van deze richtlijn neergelegde verplichting van de werkgever om de werknemersvertegenwoordigers schriftelijk te informeren heeft namelijk tot doel om een globaal beeld van de voorgenomen collectieve ontslagen te schetsen. Indien de in artikel 2, lid 3, tweede alinea, van die richtlijn bedoelde informatieverstrekking achterwege zou blijven, zou de bevoegde overheidsinstantie de haar in artikel 4 van die richtlijn verleende prerogatieven dus niet op doeltreffende wijze kunnen uitoefenen.⁶⁵

93. Om in te zien hoe belangrijk het is om de krachtens richtlijn 98/59 geldende procedurele verplichtingen na te komen, wil ik er derhalve aan herinneren dat de Uniewetgever deze procedures heeft ontworpen om bij te dragen tot de bescherming van de werknemers en dus om te verzekeren dat de werkgever bij collectieve ontslagen eerst de vertegenwoordigers van de werknemers informeert en raadpleegt en vervolgens de bevoegde overheidsinstantie schriftelijk in kennis stelt van elk plan voor collectief ontslag, zodat de *rechtszekerheid* van deze werknemers gewaarborgd is gedurende de gehele procedure van collectieve ontslagen.

94. Wat in de tweede plaats de rechtspraak van het Hof aangaat, komt, zoals ik hierboven reeds uiteengezet heb, uit het arrest Junk duidelijk naar voren dat de werkgever arbeidsovereenkomsten niet kan opzeggen voordat hij deze procedures heeft ingeleid.⁶⁶ Om deze reden heeft het Hof eraan herinnerd dat overeenkomstig artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 opzeggingen van arbeidsovereenkomsten pas ingaan na afloop van de termijn van 30 dagen na ontvangst van de kennisgeving, welke termijn overeenkomt met het minimale tijdvak waarover

⁶² Zie punten 67-69 van deze conclusie.

⁶³ Zie, met betrekking tot het voornaamste doel van richtlijn 98/59, punt 76 van deze conclusie.

⁶⁴ Cursivering van mij. Zoals sommige rechtsgeleerde schrijvers hebben opgemerkt, kan de voorafgaande kennisgeving slechts correct worden gedaan nadat de informatie- en raadplegingsprocedure volledig is afgerond. Zie in die zin onder meer Dorssemont, F. „Case C-55/02, Commission v. Portuguese Republic; Case C-188/03, Imtraud Junk v. Wolfgang Kühnel”, *Common Market Law Review*, deel 43, 2006, blz. 225-241, inzonderheid blz. 240.

⁶⁵ Zie punten 68 en 70 van deze conclusie en aldaar aangehaalde rechtspraak.

⁶⁶ Arrest Junk (punt 41).

de bevoegde overheidsinstantie moet beschikken om oplossingen voor de betrokken werknemers te zoeken.⁶⁷ Zo heeft het Hof onderstreept dat de opzeggingstermijn slechts verstrijkt indien voornoemde termijn na de ontvangst van de kennisgeving in acht is genomen en dat dit voorbehoud inzake het verstrijken van een andere dan de in deze richtlijn voorziene opzeggingstermijn zinloos zou zijn wanneer geen enkele termijn was ingegaan.⁶⁸ In deze omstandigheden heeft het Hof vastgesteld dat de artikelen 3 en 4 van deze richtlijn niet eraan in de weg staan dat arbeidsovereenkomsten worden opgezegd tijdens de daarbij ingestelde procedure, *op voorwaarde dat deze opzegging plaatsvindt na de kennisgeving* van het plan voor collectief ontslag aan de bevoegde overheidsinstantie.⁶⁹

95. In de derde en laatste plaats deel ik de zienswijze van de Commissie dat deze uitlegging er niet alleen voor zorgt dat de bevoegde overheidsinstantie daadwerkelijk over een wachttijd beschikt om naar oplossingen voor de betrokken werknemers te zoeken, maar *ook* dat laatstgenoemden ervan uit kunnen gaan dat de opzegging van hun arbeidsovereenkomst ook echt van kracht zal worden ten aanzien van hen. Daarnaast stelt deze uitlegging de betrokken werknemers in staat om deze termijn te benutten teneinde na te gaan of de kennisgeving is gedaan overeenkomstig de vereisten die richtlijn 98/59 aan collectieve ontslagen stelt. Deze uitlegging verzekert dus de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag, terwijl zij tegelijkertijd de negatieve gevolgen als gevolg van de niet-naleving door de werkgever van de procedurele verplichtingen van deze richtlijn voorkomt, te weten het achterwege blijven van de voorlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers enerzijds en onzekerheid van deze werknemers over het tijdstip waarop de opzegging van hun arbeidsovereenkomst zal ingaan anderzijds, zodat hun rechtszekerheid gewaarborgd blijft.⁷⁰

96. In tegenstelling tot de verwijzende rechter ben ik dus niet de mening toegedaan dat de rechtsgevolgen van een tardief gedane maar voor het overige correcte kennisgeving erin kunnen bestaan dat de rechtsgevolgen van voormelde opzegging van de arbeidsovereenkomsten tijdelijk worden opgeschort. De volgorde van de procedures en dus ook van de verplichtingen waarin deze procedures, zoals door de Uniewetgever ontworpen, voorzien, zou immers op losse schroeven komen te staan indien de werkgever na de opzegging van de betrokken arbeidsovereenkomsten alsnog, door middel van een dergelijke tijdelijke opschorting, een kennisgeving zou kunnen doen. Indien men zou oordelen dat arbeidsverhoudingen na afloop van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 bedoelde wachttijd kunnen worden beëindigd op basis van eerder gedane opzeggingen, zou dit mijns inziens het nuttig effect van deze richtlijn ondermijnen.

97. Aangezien de betrokken arbeidsovereenkomsten in casu zijn opgezegd zonder dat een voorafgaande kennisgeving van collectief ontslag is gedaan, volgt uit artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 dat deze opzeggingen *nooit zijn ingegaan*, omdat bij gebreke van een dergelijke kennisgeving de termijn van 30 dagen nooit is beginnen te lopen.

98. Ik ben derhalve van mening dat artikel 3, lid 1, en artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat de werkgever die arbeidsovereenkomsten heeft opgezegd zonder de bevoegde overheidsinstantie vooraf in kennis te stellen van het collectieve ontslag in de zin van artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn, deze kennisgeving niet achteraf alsnog kan doen, omdat een dergelijke kennisgeving tot gevolg heeft dat de arbeidsverhoudingen na afloop van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn bedoelde wachttijd kunnen worden beëindigd door

⁶⁷ Zie in die zin arrest Junk (punten 50 en 51). Zie punten 67-69 van deze conclusie.

⁶⁸ Zie in die zin arrest Junk (punt 52). Zie punt 72 van deze conclusie.

⁶⁹ Arrest Junk (punt 53).

⁷⁰ Zie punt 93 van deze conclusie.

middel van de al eerder gedane opzeggingen. Om de situatie te regulariseren die als gevolg van de aanvankelijk nagelaten kennisgeving is ontstaan, moet de werkgever eerst een correcte kennisgeving van het plan voor collectief ontslag bij de bevoegde overheidsinstantie doen en vervolgens de betrokken arbeidsovereenkomsten opnieuw opzeggen, welke opzeggingen overeenkomstig artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 ten vroegste 30 dagen na ontvangst van de kennisgeving ingaan.⁷¹

V. Conclusie

99. Gelet op de voorgaande overwegingen stel ik het Hof voor om de door de tweede kamer van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) gestelde vragen als volgt te beantwoorden:

- „1) Artikel 4, 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, zoals gewijzigd bij richtlijn (EU) 2015/1794 van de Raad en het Europees Parlement van 6 oktober 2015,

moet aldus worden uitgelegd dat

de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een collectief ontslag, dat krachtens artikel 3, lid 1, van deze richtlijn vooraf ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie moet worden gebracht, de arbeidsverhouding van een werknemer pas kan beëindigen nadat de in deze bepaling bedoelde wachttijd is verstreken.

- 2) Artikel 3, lid 1, en artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59, zoals gewijzigd bij richtlijn 2015/1794, moeten aldus worden uitgelegd dat

de werkgever die arbeidsovereenkomsten heeft opgezegd zonder de bevoegde overheidsinstantie vooraf in kennis te stellen van het collectieve ontslag in de zin van artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn, deze kennisgeving niet achteraf alsnog kan doen, omdat een dergelijke kennisgeving tot gevolg heeft dat de arbeidsverhoudingen na afloop van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn bedoelde wachttijd kunnen worden beëindigd door middel van de al eerder gedane opzeggingen.

Om de situatie te regulariseren die als gevolg van de aanvankelijk nagelaten kennisgeving is ontstaan, moet de werkgever eerst een correcte kennisgeving van het plan voor collectief ontslag bij de bevoegde overheidsinstantie doen en vervolgens de betrokken arbeidsovereenkomsten opnieuw opzeggen, welke opzeggingen overeenkomstig artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 ten vroegste 30 dagen na ontvangst van de kennisgeving ingaan.”

⁷¹ Zoals de Commissie opmerkt, blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de bij brief van 2 december 2020 gedane opzegging van de arbeidsovereenkomst van DF nooit is ingegaan wegens het ontbreken van een kennisgeving. Om deze situatie te regulariseren heeft de werkgever na afloop van de opzeggingstermijn, te weten op 31 maart 2021, de bevoegde overheidsinstantie in kennis gesteld en vervolgens op 21 april 2021 de arbeidsovereenkomst opnieuw opgezegd, van welke opzegging de termijn is verstreken op 31 juli 2021.