ARREST VAN HET HOF (Vijfde kamer)

30 oktober 2025 *

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Richtlijn 98/59/EG – Collectief ontslag – Artikel 3, lid 1, eerste alinea – Vereiste van kennisgeving van het plan voor collectief ontslag aan de bevoegde overheidsinstantie – Overeenstemming van de kennisgeving met de voorschriften van deze richtlijn – Geen – Geldigheid van het ontslag – Artikel 4, lid 1, eerste alinea – Wachttijd van 30 dagen”

In zaak C-134/24 [Tomann] [i],

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) bij beslissing van 1 februari 2024, ingekomen bij het Hof op 20 februari 2024, in de procedure

UR, in de hoedanigheid van curator van V GmbH,

tegen

DF,

wijst

HET HOF (Vijfde kamer),

samengesteld als volgt: M. L. Arastey Sahún (rapporteur), kamerpresident, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias en B. Smulders, rechters,

advocaat-generaal: R. Norkus,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

– UR, in de hoedanigheid van curator in het faillissement van V GmbH, vertegenwoordigd door M. Richter, Rechtsanwalt,

* Procestaal: Duits.

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

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door S. Delaude en B.-R. Killmann als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 27 februari 2025,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 3, lid 1, artikel 4, lid 1, eerste alinea, en artikel 6 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), zoals gewijzigd bij richtlijn (EU) 2015/1794 van het Europees Parlement en de Raad van 6 oktober 2015 (PB 2015, L 263, blz. 1) (hierna: „richtlijn 98/59”).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen UR, in de hoedanigheid van curator in het faillissement van V GmbH, en DF over de geldigheid van het ontslag van DF in het kader van een plan voor collectief ontslag.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 De overwegingen 2 en 12 van richtlijn 98/59 luiden als volgt:

„(2) Overwegende dat het dienstig is de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaaleconomische ontwikkeling in de Gemeenschap;

[...]

(12) Overwegende dat de lidstaten er zorg voor dienen te dragen dat voor de werknemersvertegenwoordigers en/of voor de werknemers administratieve en/of gerechtelijke procedures ter beschikking staan om de verplichtingen, waarin deze richtlijn voorziet, te doen naleven”.

4 Artikel 1, lid 1, van deze richtlijn bepaalt:

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen
   i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:

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

[…]

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

[…]

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, onder a), bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft."

5 Artikel 2 van die richtlijn bepaalt:

„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:

[…]

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, lid 1, eerste en vierde alinea, van die richtlijn bepaalt:

„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 In artikel 4 van richtlijn 98/59 wordt bepaald:

„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.

[...]"

8 Artikel 6 van deze richtlijn bepaalt:

„De lidstaten dragen er zorg voor dat de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers over administratieve en/of gerechtelijke procedures [beschikken] om de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet, te doen naleven."

Duits recht

Bürgerliches Gesetzbuch

9 § 134 van het (burgerlijk wetboek; hierna: „BGB") bepaalt:

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

10 § 615 BGB luidt:

„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. [...]”

Kündigungsschutzgesetz

11 § 17 van het Kündigungsschutzgesetz (wet inzake ontslagbescherming), in de versie die van toepassing is op de feiten van het hoofdgeding (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. [...]”

12 § 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.”

Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch

13 § 20, leden 1 en 2, van het Socialgesetzbuch, Zehntes Buch (wetboek sociale zekerheid, boek X), in de versie die van toepassing is in het hoofdgeding, bepaalt:

„(1) De autoriteit onderzoekt ambtshalve de feiten. Zij bepaalt de aard en de omvang van het onderzoek; zij is niet gebonden aan de argumenten en de bewijsaanbiedingen van de betrokkenen.

(2) De autoriteit moet rekening houden met alle voor het individuele geval relevante omstandigheden, daaronder begrepen de voor de betrokkenen gunstige omstandigheden."

Arbeitsgerichtsgesetz

14 § 45 van het Arbeitsgerichtsgesetz (wet betreffende de rechterlijke instanties in arbeidszaken), in de ten tijde van het hoofdgeding geldende versie (hierna: „ArbGG"), bepaalt:

„(1) Bij het Bundesarbeitsgericht [(hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland)] wordt een grote kamer [(hierna: „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 de beslissing waarvan 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."

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

15 DF was sinds 1994 bij V GmbH in dienst.

16 Op 1 december 2020 is tegen V GmbH een insolventieprocedure ingeleid, waarbij UR als curator is benoemd.

17 Op 2 december 2020 heeft UR de arbeidsovereenkomst van DF per 31 maart 2021 opgezegd. Vast staat dat UR gedurende een periode van 30 dagen meer dan vijf werknemers heeft ontslagen.

18 Daarop heeft DF bij het Arbeitsgericht Hamburg (arbeidsrechter in eerste aanleg Hamburg, Duitsland) een verklaring voor recht gevorderd dat de arbeidsverhouding voortduurde en een veroordeling van UR om de arbeidsplaats van DF te behouden tot de definitieve beëindiging van de procedure tot nietigverklaring van het ontslag.

19 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.

20 UR heeft geconcludeerd tot afwijzing van het beroep van DF en betoogd dat de regeling inzake collectief ontslag in casu niet van toepassing was omdat V GmbH ten tijde van het inleiden van de insolventieprocedure slechts 19 werknemers had. Derhalve was de in § 17, lid 1, KSchG bedoelde drempel voor een dergelijke kennisgeving in casu niet bereikt. Uit de verwijzingsbeslissing vloeit overigens voort dat UR deze kennisgeving niet vóór 31 maart 2021, de datum met ingang waarvan de arbeidsovereenkomst van DF was opgezegd, heeft gedaan noch dit verzuim heeft hersteld.

21 Bij vonnis van 20 april 2021 heeft het Arbeitsgericht Hamburg het beroep van DF toegewezen.

22 Bij arrest van 3 februari 2022 heeft het Landesarbeitsgericht Hamburg (arbeidsrechter van de deelstaat Hamburg, Duitsland) het hoger beroep van UR tegen dit vonnis afgewezen.

23 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 van deze rechterlijke instantie (hierna: „zesde kamer").

24 Bij beschikking van 11 mei 2023 heeft deze kamer vastgesteld dat V GmbH ten tijde van het ontslag dat in het hoofdgeding aan de orde is, „gewoonlijk" meer dan 20 werknemers in dienst had, zodat UR voorafgaand aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst van DF krachtens § 17, lid 1, KSchG van het collectief ontslag kennis had moeten geven.

25 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 of indien er andere gebreken kleven aan de krachtens het KSchG gevoerde kennisgevingsprocedure. In afwijking van haar eerdere rechtspraak heeft deze kamer zich op het standpunt gesteld dat het ontbreken van deze kennisgeving of deze andere gebreken niet de nietigheid van de opzegging van de arbeidsovereenkomst krachtens § 134 BGB konden meebrengen. Het staat volgens haar uitsluitend aan de wetgever om in een dergelijke sanctie te voorzien.

26 Ten eerste kan § 17, leden 1 en 3, KSchG, waarin de verplichting is neergelegd om vooraf kennis te geven van het collectief ontslag, 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 de „sanctie" van nietigheid.

27 De zesde kamer meent echter dat zij, gelet op de rechtspraak van de tweede kamer van het Bundesarbeitsgericht (hierna: „tweede kamer") inzake de sancties die bij gebreken in het kader van de kennisgevingsprocedure moeten worden opgelegd, er in het kader van het bij haar aanhangige geding niet van kan afzien om het litigieuze ontslag nietig te verklaren en zo af te wijken van haar eigen eerdere rechtspraak, zonder een voorafgaande interne overlegprocedure in de zin van § 45, lid 3, ArbGG om een einde te maken aan uiteenlopende uitleggingen van de verschillende kamers van deze rechterlijke instantie.

28 Op basis van deze bepaling heeft de zesde kamer in een beschikking van 14 december 2023 dus de vraag aan de tweede kamer voorgelegd 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 ".

29 Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat de tweede kamer (de kamer die het onderhavige verzoek om een prejudiciële beslissing heeft ingediend) tot dan toe had geoordeeld dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst zonder een dergelijke voorafgaande kennisgeving nietig was en de arbeidsovereenkomst daardoor niet kon worden beëindigd.

30 In het licht van de haar door de zesde kamer gestelde vraag meent de tweede kamer, net als de zesde kamer, dat het wellicht onevenredig is, gelet inzonderheid op de uit het Unierecht voortvloeiende verplichtingen, om een dergelijke opzegging van de betrokken arbeidsovereenkomst waarbij niet vooraf kennis is gegeven van het collectief ontslag, nietig te verklaren. Volgens de tweede kamer moet er een onderscheid worden gemaakt tussen de hypothese van het volledig ontbreken van een dergelijke kennisgeving en de hypothese van een kennisgeving die wel is gedaan maar die niet voldoet aan de formele of materiële voorwaarden van het nationale recht of het Unierecht.

31 Met betrekking tot de eerste hypothese – de situatie waarin een voorafgaande kennisgeving van collectief ontslag volledig ontbreekt – zet de tweede kamer uiteen dat de opgezegde arbeidsovereenkomst naar nationaal recht krachtens § 18, lid 1, KSchG gevolgen blijft sorteren totdat een wachttijd van een maand is verstreken. De opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een plan voor collectief ontslag waarvoor de verplichting tot voorafgaande kennisgeving geldt, kan dus pas ingaan op het moment dat die kennisgeving is gedaan.

32 Deze kamer merkt ook op dat de gevolgen van een dergelijke opzegging krachtens § 18, lid 1, KSchG worden „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.

33 Aangezien deze bepaling in overeenstemming met het Unierecht moet worden uitgelegd, vraagt deze kamer zich af of artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat een dergelijke opzegging voor het verstrijken van de daarin neergelegde termijn van 30 dagen geen gevolgen sorteert.

34 Met betrekking tot de tweede hypothese in punt 30 van dit arrest meent de tweede kamer dat artikel 4, lid 1, aldus moet worden uitgelegd dat de daarin neergelegde termijn van 30 dagen en de termijn in § 18, lid 1, KSchG pas kan beginnen te lopen – en dus verstrijken – indien deze kennisgeving in overeenstemming is met artikel 3, lid 1, vierde alinea, van richtlijn 98/59.

35 Deze uitlegging wordt gesteund door de verwijzing in artikel 4, lid 1, van deze richtlijn naar artikel 3, lid 1, ervan en door de doelstelling van de kennisgeving van collectief ontslag, namelijk het de bevoegde overheidsinstantie mogelijk maken naar oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectief ontslag voortvloeien, zoals artikel 4, leden 2 en 3, van deze richtlijn voorschrijven.

36 Bovendien vraagt de tweede kamer zich af of een werkgever die arbeidsovereenkomsten heeft opgezegd zonder tevoren kennis te geven van het plan voor collectief ontslag in het kader waarvan de overeenkomsten zijn opgezegd, achteraf alsnog een dergelijke kennisgeving kan doen zodat de opzeggingen van de betrokken arbeidsovereenkomsten ingaan zodra de wachttijd van 30 dagen neergelegd in artikel 4, lid 1, is verstreken, zonder dat de arbeidsovereenkomsten opnieuw hoeven te worden opgezegd.

37 Volgens de tweede kamer waarborgt het feit dat de wachttijd van 30 dagen pas begint te lopen vanaf deze kennisgeving dat de bevoegde overheidsinstantie overeenkomstig artikel 4, leden 2 en 3, van richtlijn 98/59 over een minimumtijdvak beschikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit de betrokken collectieve ontslagen voortvloeien.

38 Volgens de tweede kamer verzet het arrest van het Hof van 27 januari 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), zich niet tegen een dergelijke uitlegging. In dat arrest heeft het Hof namelijk enkel vastgesteld dat opzeggen van arbeidsovereenkomsten pas mogelijk is na kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie, maar niet dat de nietigheid van opzeggingen van arbeidsovereenkomsten zonder voorafgaande correcte kennisgeving van het collectief ontslag „onherstelbaar" is.

39 De „sanctie" van een te laat gedane kennisgeving van collectief ontslag bestaat er aldus in dat de rechtsgevolgen van de opzegging van de arbeidsovereenkomsten niet meteen intreden en de werkgever de betrokken werknemers tot aan het verstrijken van de termijn van 30 dagen moet doorbetalen.

40 Tot slot wenst de tweede kamer te vernemen of het nationale recht – gelet op artikel 6 van richtlijn 98/59, dat bepaalt dat de lidstaten ervoor zorgdragen dat de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers over administratieve en/of gerechtelijke procedures beschikken om de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet, te doen naleven – de taak om te onderzoeken of de voorafgaande kennisgeving van het plan voor collectief ontslag in overeenstemming is met de richtlijn en om vast te stellen dat de termijn van 30 dagen neergelegd in artikel 4, lid 1, van deze richtlijn is afgelopen, enkel aan de bevoegde overheidsinstantie kan toewijzen. Deze vaststelling zou dan bindend zijn voor arbeidsrechters en voor een werknemer die in het kader van een geschil over de beëindiging van de arbeidsverhouding een dergelijke administratieve vaststelling via een beroep in rechte wil betwisten.

41 De tweede kamer merkt op dat uit het arrest van 5 oktober 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741, punt 45), inderdaad blijkt dat artikel 6 van richtlijn 98/59 de lidstaten ertoe verplicht te zorgen voor een effectieve rechterlijke bescherming van werknemersvertegenwoordigers en/of werknemers. Deze verplichting heeft echter uitsluitend betrekking op de raadplegingsprocedure van artikel 2 van richtlijn 98/59, waarbij geen overheidsinstantie betrokken is en die – anders dan de procedure van voorafgaande kennisgeving van het plan voor collectief ontslag in de artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59 – is bedoeld om opzegging van de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers te voorkomen. Een andere uitlegging zou onverenigbaar zijn met het gebruik van de woorden „en/of" in artikel 6 en overweging 12 van richtlijn 98/59.

42 Onder deze omstandigheden heeft de tweede kamer van het Bundesarbeitsgericht de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„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?”

Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing

43 Volgens vaste rechtspraak is de krachtens artikel 267 VWEU ingestelde procedure een instrument voor samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties dat het Hof in staat stelt de nationale rechters de elementen voor uitlegging van het Unierecht te verschaffen die zij nodig hebben om uitspraak te kunnen doen in de bij hen aanhangige gedingen, en dat 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 [arrest van 16 mei 2024, Toplofikatsia Sofia (Begrip woonplaats van de verweerder), C-222/23, EU:C:2024:405, punt 39 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

44 Zoals volgt uit de bewoordingen van artikel 267 VWEU moet de gevraagde prejudiciële beslissing voor de verwijzende rechterlijke instantie „noodzakelijk” zijn „voor het wijzen van haar vonnis” in de bij haar aanhangige zaak [arrest van 16 mei 2024, Toplofikatsia Sofia (Begrip woonplaats van de verweerder), C-222/23, EU:C:2024:405, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

45 Het Hof heeft in herinnering gebracht dat uit zowel de bewoordingen als de opzet van artikel 267 VWEU blijkt dat de prejudiciële procedure met name vooronderstelt dat daadwerkelijk een geding bij de nationale rechterlijke instantie aanhangig is in het kader waarvan deze een beslissing moet geven waarbij rekening kan worden gehouden met de prejudiciële beslissing [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].

46 In casu is de ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing door geen van de belanghebbenden die in het kader van deze zaak schriftelijke opmerkingen hebben ingediend, aan de orde gesteld, maar moet worden vastgesteld dat het hoofdgeding niet definitief door de tweede kamer zal worden beslecht, omdat het in feite aanhangig is bij de zesde kamer.

47 Niettemin vormt de beslissing die deze kamer moet nemen, waarbij eventueel het toekomstige prejudiciële arrest van het Hof in deze zaak in aanmerking moet worden genomen, volgens de uiteenzetting van de tweede kamer die in de punten 25 tot en met 28 van dit arrest is samengevat, een noodzakelijke stap voor de beslechting van het hoofdgeding.

48 De tweede kamer is namelijk op grond van § 45, lid 3, ArbGG aangezocht door de zesde kamer. Volgens dit lid, gelezen in samenhang met lid 2 van die paragraaf, beslist de grote kamer van het Bundesarbeitsgericht wanneer een kamer ervan voornemens is af te wijken van een beslissing van een andere kamer of van de grote kamer over een rechtsvraag, mits de kamer van de beslissing waarvan 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.

49 De procedure van interne raadpleging van § 45, lid 3, ArbGG is echter noodzakelijk, als tussenfase die naar nationaal recht vereist is, voordat de zesde kamer ten gronde uitspraak kan doen in het bij haar aanhangige hoofdgeding [zie in die zin en naar analogie arrest van 6 oktober 2021, W.Ż. (Kamer voor bijzondere controle en publieke zaken van de Sąd Najwyższy – Benoeming), C-487/19, EU:C:2021:798, punt 94 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

50 Deze interne overlegprocedure lijkt derhalve tegemoet te komen aan een objectieve behoefte van de zesde kamer, namelijk een einde maken aan uiteenlopende uitleggingen van verschillende kamers van het Bundesarbeitsgericht, zodat zij het hoofdgeding uiteindelijk ten gronde kan beslechten in een situatie waarin zij voornemens is af te wijken van een beslissing van een andere kamer of van de grote kamer over een rechtsvraag.

51 Volgens de rechtspraak van het Hof moet het begrip „wijzen van haar vonnis” in de zin van artikel 267, tweede alinea, VWEU zo ruim worden uitgelegd dat het betrekking heeft op de gehele procedure die leidt tot het vonnis van de verwijzende rechter (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) en het hele wordingsproces van het vonnis omvat (arrest van 17 februari 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, punt 42).

52 Daaruit volgt dat de tweede kamer in het kader van de in § 45, lid 3, ArbGG ingestelde interne raadplegingsprocedure bevoegd is om het Hof om een prejudiciële beslissing te verzoeken.

53 Gelet op een en ander is het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk.

Prejudiciële vragen

Eerste vraag

54 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een plan voor collectief ontslag waarvoor de in artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn bedoelde verplichting tot kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie geldt, pas kan ingaan na het verstrijken van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn gestelde termijn van 30 dagen.

55 Om deze vraag te beantwoorden moet worden benadrukt 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 (arrest van 13 juli 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

56 Met betrekking tot, in de eerste plaats, de bewoordingen van artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 moet eraan worden herinnerd dat volgens deze bepaling „[h]et collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, [...] niet eerder in[gaat] dan 30 dagen na ontvangst van de in artikel 3, lid 1, [eerste alinea,] bedoelde kennisgeving, onverminderd de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn".

57 De werkgever is volgens artikel 3, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn namelijk „verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie".

58 Volgens de bewoordingen van deze bepaling kan de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een plan voor collectief ontslag dus pas gevolgen sorteren na het verstrijken van de termijn in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn, die begint te lopen bij de kennisgeving van het plan (zie in die zin arrest van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punt 50), wat noodzakelijkerwijs meebrengt dat de werknemer van dat plan kennisgeeft aan de bevoegde overheidsinstantie. Bij gebreke van een dergelijke kennisgeving kan de opzegging dus geen gevolgen sorteren.

59 Met betrekking tot, in de tweede plaats, de context van artikel 4, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn en het doel van deze bepaling, blijkt uit artikel 4, lid 2, van richtlijn 98/59 dat het feit dat de ontslagen waarvan aan de bevoegde overheidsinstantie kennis is gegeven, pas na het verstrijken van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, gestelde termijn in kunnen gaan, wordt gerechtvaardigd door de op deze instantie rustende verplichting om deze termijn te gebruiken om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien. De verplichting tot kennisgeving stelt deze overheidsinstantie zo in staat 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 (zie in die zin arrest van 13 juli 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, punt 35 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

60 Dit artikel 4, lid 1, eerste alinea, garandeert dus een minimumtijdvak waarover de bevoegde overheidsinstantie moet kunnen beschikken om oplossingen voor de betrokken werknemers te zoeken (arrest van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punt 51).

61 Hieruit volgt dat de bevoegde overheidsinstantie, gelet op de context van artikel 4, lid 1, eerste alinea, zich op het standpunt kan stellen dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een plan voor collectief ontslag niet ingaat vóór het verstrijken van de in die bepaling gestelde termijn van 30 dagen, die begint te lopen bij de kennisgeving van dat plan aan die overheidsinstantie, hetgeen noodzakelijkerwijs meebrengt dat de werkgever van het collectieve ontslag kennisgeeft aan deze overheidsinstantie.

62 Zoals de advocaat-generaal in punt 79 van zijn conclusie heeft opgemerkt, zou het doel van deze bepaling, namelijk deze autoriteit overeenkomstig artikel 4, lid 2, van richtlijn 98/59 in staat stellen tijdens die termijn oplossingen te zoeken voor de problemen die uit de voorgenomen collectieve ontslagen voortvloeien, in het gedrang komen als de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een plan voor collectief ontslag zou kunnen ingaan zonder die kennisgeving of vóór het verstrijken van die termijn.

63 Gelet op een en ander moet op de eerste vraag worden geantwoord dat artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat de opzegging van een arbeidsovereenkomst in het kader van een plan voor collectief ontslag waarvoor de in artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn bedoelde verplichting tot kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie geldt, pas kan ingaan na het verstrijken van de in dat artikel 4, lid 1, eerste alinea, gestelde termijn van 30 dagen.

Tweede vraag

64 Met zijn tweede vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het verstrijken van de in dat artikel gestelde termijn van 30 dagen niet alleen veronderstelt dat kennis is gegeven van het plan voor collectief ontslag, maar ook dat de inhoud van die kennisgeving aan de voorschriften van artikel 3, lid 1, vierde alinea, van deze richtlijn voldoet.

65 UR betwist de ontvankelijkheid van deze tweede vraag op grond dat de tweede kamer niet heeft aangetoond hoe deze vraag relevant is, zowel voor het antwoord op de door de zesde kamer krachtens § 45, lid 3, ArbGG gestelde vraag, met name gelet op de feiten die ten grondslag liggen aan het bij deze zesde kamer aanhangige hoofdgeding, als voor de beslechting van dit geding. Aangezien de in het hoofdgeding aan de orde zijnde werkgever in casu niet vooraf kennis heeft gegeven van het plan voor collectief ontslag, is de tweede vraag volgens UR irrelevant.

66 In dat verband zij eraan herinnerd dat het in het kader van de in artikel 267 VWEU geregelde samenwerking tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties uitsluitend een zaak van de nationale rechter is aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid voor de te geven rechterlijke beslissing draagt, om, gelet op de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt, te beoordelen. Wanneer de gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van het Unierecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden [arrest van 7 november 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

67 Voor prejudiciële vragen over het Unierecht geldt dus een vermoeden van relevantie [arrest van 7 november 2024, Adusbef (Pont Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, punt 37 en aldaar aangehaalde rechtspraak]. Zoals volgt uit de in punt 43 genoemde rechtspraak is de rechtvaardiging van de prejudiciële verwijzing niet gelegen in het formuleren van rechtsgeleerde adviezen over algemene of hypothetische vraagstukken, maar in de behoefte aan de daadwerkelijke beslechting van een geding.

68 In casu blijkt uit de verwijzingsbeslissing dat de in het hoofdgeding aan de orde zijnde werkgever vóór de opzegging van de betrokken arbeidsovereenkomst in het kader van een plan voor collectief ontslag niet overeenkomstig artikel 3, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 van dat plan kennis heeft gegeven aan de bevoegde overheidsinstantie. In het hoofdgeding gaat het dus

om de „sanctie” die aan de werkgever moet worden opgelegd wegens niet-nakoming van de in die bepaling neergelegde kennisgevingsplicht, en niet om de overeenstemming van de inhoud van een dergelijke kennisgeving met de voorschriften van artikel 3, lid 1, vierde alinea, van deze richtlijn.

69 Hieruit volgt dat de tweede vraag hypothetisch is, aangezien zij geen verband houdt met het voorwerp van het hoofdgeding.

70 Daarnaast kan de omstandigheid dat deze vraag nuttig kan blijken in het kader van de in § 45, lid 3, ArbGG voorgeschreven interne raadplegingsprocedure daaraan niet het hypothetische karakter ontnemen (zie naar analogie arrest van 10 november 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, punt 58).

71 Bijgevolg is de tweede vraag niet-ontvankelijk.

Derde vraag

72 Met zijn derde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 3, lid 1, eerste alinea, en artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder de bevoegde overheidsinstantie kennis te geven van het plan voor collectief ontslag in het kader waarvan deze opzegging plaatsvindt – hetgeen in strijd is met artikel 3, lid 1, eerste alinea – dit verzuim kan herstellen en zodoende bewerkstelligen dat die opzegging 30 dagen na dat herstel alsnog ingaat.

73 Er zij aan herinnerd dat deze richtlijn aan elke werkgever die collectief ontslag overweegt, twee procedurele verplichtingen oplegt.

74 Volgens artikel 2, lid 1, van die richtlijn moet een werkgever die overweegt tot collectief ontslag over te gaan, de vertegenwoordigers van de werknemers raadplegen teneinde tot een akkoord te komen. Volgens artikel 2, lid 2, van deze richtlijn heeft de raadpleging ten minste betrekking op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, alsook op de mogelijkheden om 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. In het bijzonder is de werkgever volgens artikel 2, lid 3, eerste alinea, van deze richtlijn verplicht om de vertegenwoordigers van de werknemers alle nuttige gegevens te verstrekken en in elk geval schriftelijk mededeling te doen van de in die bepaling vermelde gegevens.

75 Daarnaast moet de kennisgeving van een plan voor collectief ontslag uit hoofde van artikel 3, lid 1, vierde alinea, van deze richtlijn 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 bevatten.

76 Zoals de advocaat-generaal in punt 93 van zijn conclusie heeft opgemerkt, heeft de Uniewetgever in deze procedurele verplichtingen voorzien om werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden, in het bijzonder om hun rechtszekerheid te waarborgen.

77 De betrokken werkgever kan in geval van collectief ontslag dus geen arbeidsovereenkomsten opzeggen als hij deze verplichtingen niet is nagekomen (arrest van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punt 41).

78 Zoals blijkt uit de in punt 58 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak treden de opzeggingen van arbeidsovereenkomsten in het kader van een plan voor collectief ontslag dus overeenkomstig artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 pas in werking na het verstrijken van de in die bepaling gestelde termijn van 30 dagen.

79 Uit de rechtspraak volgt ook dat artikel 4, lid 1, eerste alinea, uitdrukkelijk een voorbehoud maakt ten aanzien van de bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn, zodat deze bepaling noodzakelijkerwijs ziet op het geval waarin arbeidsovereenkomsten al zijn opgezegd en de termijn daardoor is ingegaan. Het voorbehoud inzake het verstrijken van een andere dan de in die richtlijn voorziene opzeggingstermijn zou namelijk zinloos zijn wanneer geen enkele termijn was ingegaan (arrest van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punt 52).

80 Bijgevolg moet worden vastgesteld dat de artikelen 3 en 4 van deze richtlijn er niet aan in de weg staan dat arbeidsovereenkomsten worden opgezegd tijdens de bij die artikelen ingestelde procedure, op voorwaarde dat deze opzegging plaatsvindt na de kennisgeving van het plan voor collectief ontslag aan de bevoegde overheidsinstantie (arrest van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, punt 53).

81 Een dergelijke uitlegging van deze bepalingen, die waarborgt dat de bevoegde overheidsinstantie daadwerkelijk over een termijn van 30 dagen beschikt om overeenkomstig artikel 4, lid 2, van deze richtlijn oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voor de betrokken werknemers voortvloeien, volgt niet alleen uit de bewoordingen ervan, waaruit blijkt dat de verplichting ziet op de kennisgeving van plannen voor collectief ontslag, dat wil zeggen collectieve ontslagen die nog niet zijn uitgevoerd door opzegging van de betrokken arbeidsovereenkomsten, maar zorgt er ook voor dat deze werknemers kunnen nagaan of de kennisgeving van het plan voor collectief ontslag overeenkomstig richtlijn 98/59 is gedaan.

82 Bijgevolg kan niet worden aanvaard dat de werkgever in het kader van een plan voor collectief ontslag een arbeidsovereenkomst kan opzeggen vóór de in artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn bedoelde kennisgeving van dat plan, waarbij de inwerkingtreding van de opzegging wordt opgeschort totdat deze kennisgeving alsnog is gedaan.

83 Zoals de advocaat-generaal in punt 96 van zijn conclusie heeft opgemerkt, zou de volgorde van de procedures en dus ook van de verplichtingen waarin deze door de Uniewetgever ontworpen procedures voorzien, op losse schroeven komen te staan indien de werkgever na de opzegging van de betrokken arbeidsovereenkomsten alsnog, door middel van een dergelijke tijdelijke opschorting, kennis zou kunnen geven van het plan voor collectief ontslag. Deze tijdelijke opschorting zou aldus de doeltreffendheid van de in de richtlijn neergelegde procedurele verplichtingen ondergraven en afbreuk doen aan de doelstelling ervan, namelijk waarborgen dat vóór de voorgenomen collectieve ontslagen de vertegenwoordigers van de werknemers worden geraadpleegd en van het collectief ontslag kennis wordt gegeven aan de bevoegde overheidsinstantie.

84 Gelet op een en ander moet op de derde vraag worden geantwoord dat artikel 3, lid 1, eerste alinea, en artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder de bevoegde overheidsinstantie kennis te geven van het plan voor collectief ontslag in het kader waarvan deze opzegging

plaatsvindt – hetgeen in strijd is met artikel 3, lid 1, eerste alinea van die richtlijn – dit verzuim niet kan herstellen en zodoende bewerkstelligen dat die opzegging 30 dagen na dat herstel alsnog ingaat.

Vierde vraag

85 Met zijn vierde vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of artikel 6 van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het nationale recht het aan de bevoegde overheidsinstantie kan overlaten om bij een voor de werknemer niet-betwistbare en voor de arbeidsrechters bindende handeling vast te stellen op welke datum precies de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn neergelegde wachttijd afloopt, dan wel aldus dat het nationale recht de werknemer een recht van beroep in rechte moet toekennen om de gegrondheid van die vaststelling door die instantie te laten toetsen.

86 Volgens UR is de vierde vraag niet-ontvankelijk om dezelfde redenen als in punt 65 van het onderhavige arrest met betrekking tot de ontvankelijkheid van de tweede vraag zijn uiteengezet.

87 De Europese Commissie daarentegen stelt dat het hoofdgeding uitsluitend betrekking heeft op de gevolgen van het ontbreken van de in artikel 3, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn bedoelde kennisgeving van het plan voor collectief ontslag en niet op de overeenstemming van de inhoud van die kennisgeving met de voorschriften van de derde alinea van dat lid, zodat de vierde vraag hypothetisch is.

88 In dat verband moet worden vastgesteld dat de werkgever die in het hoofdgeding aan de orde is, weliswaar geen kennis heeft gegeven van het plan voor collectief ontslag, maar niets in het dossier waarover het Hof beschikt erop wijst dat de bevoegde overheidsinstantie de datum voor het verstrijken van de in artikel 4, lid 1, eerste alinea, van die richtlijn neergelegde termijn van 30 dagen heeft vastgesteld op een manier die definitief is en bindend voor de betrokken werknemers.

89 Daaruit volgt dat de vierde vraag hypothetisch is in de zin van de in punt 43 van het onderhavige arrest aangehaalde rechtspraak.

90 De vierde vraag is dus niet-ontvankelijk.

Kosten

91 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 (Vijfde kamer) verklaart voor recht:

1) Artikel 4, lid 1, eerste 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, 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 plan voor collectief ontslag waarvoor de in artikel 3, lid 1, eerste alinea, van deze richtlijn bedoelde verplichting tot kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie geldt, pas kan ingaan na het verstrijken van de in dat artikel 4, lid 1, eerste alinea, gestelde termijn van 30 dagen.

2) Artikel 3, lid 1, eerste alinea, en artikel 4, lid 1, eerste alinea, van richtlijn 98/59, zoals gewijzigd bij richtlijn 2015/1794,

moeten aldus worden uitgelegd dat

een werkgever die een arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder de bevoegde overheidsinstantie kennis te geven van het plan voor collectief ontslag in het kader waarvan deze opzegging plaatsvindt – hetgeen in strijd is met artikel 3, lid 1, eerste alinea van die richtlijn – dit verzuim niet kan herstellen en zodoende bewerkstelligen dat die opzegging 30 dagen na dat herstel alsnog ingaat.

ondertekeningen