

RECHTSPRAAK

WMCO: Opzegging kan pas ingaan na termijn van 30 dagen na kennisgeving aan bevoegde overheidsinstantie. Opschorting opzegtermijn is onvoldoende.*Feiten*

DF was sinds 1994 bij V GmbH in dienst. Op 1 december 2020 is tegen V GmbH een insolventieprocedure ingeleid, waarbij UR als curator is benoemd. Op 2 december 2020 heeft UR de arbeidsovereenkomst van DF per 31 maart 2021 opgezegd. Vast staat dat UR gedurende een periode van dertig dagen meer dan vijf werknemers heeft ontslagen. 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. 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. De verwijzende rechter wenst in wezen te vernemen of artikel 3 lid 1, eerste alinea en artikel 4 lid 1, eerste alinea van Richtlijn 98/59/EG 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 dertig dagen na dat herstel alsnog ingaat.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Opzegging kan pas ingaan na termijn van 30 dagen na kennisgeving aan bevoegde overheidsinstantie. Opschorting opzegtermijn is onvoldoende

Volgens artikel 2 lid 1 van de 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. 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. 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. De betrokken werkgever kan in geval van collectief ontslag dus geen arbeidsovereenkomsten opzeggen als hij deze verplichtingen niet is nagekomen (HvJ EG 27 januari 2005, *Junk*, C-188/03, ECLI:EU:C:2005:59, punt 41). 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/EG pas in werking na het verstrijken van de in die bepaling gestelde termijn van dertig dagen.

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 (*Junk*, punt 52).

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 (*Junk*, punt 53). 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/EG is gedaan. 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. 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.

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/EG 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 dertig dagen na dat herstel alsnog ingaat.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 30-10-2025

ECLI: ECLI:EU:C:2025:839

Zaaknummer: C-134/24

Rechters: M.L. Arastey Sahún, J. Passer, E. Regan, D. Gratsias en B. Smulders

Wetsartikelen: WMCO en Richtlijn 98/59/EG