

Zaak C-134/24 [Tomann]ⁱ

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

20 februari 2024

Verwijzende rechter:

Bundesarbeitsgericht (Duitsland)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

1 februari 2024

Verweerder, appellant en verzoeker tot *Revision*:

UR, als curator in het faillissement van V GmbH

Verzoeker, geïntimeerde en verweerder in *Revision*:

DF

BUNDESARBEITSGERICHT

[omissis]

Bundesarbeitsgericht

Uitgesproken op

1 februari 2024

BESLISSING

[omissis]

In de zaak

UR, als curator in het faillissement van V GmbH

verweerder, appellant en verzoeker tot *Revision*,

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

[tegen]

DF

verzoeker, geïntimeerde en verweerder in *Revision*,

heeft de tweede Senat van het Bundesarbeitsgericht (hoogste federale rechter in arbeidszaken, Duitsland) naar aanleiding van de beraadslaging van 1 februari 2024 [omissis] beslist:

I. Het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: „Hof”) wordt overeenkomstig artikel 267 VWEU verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

1. Moet 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 (hierna: „richtlijn 98/59/EG”) aldus worden uitgelegd, dat een opzegging in het kader van een verplicht te melden collectief ontslag de arbeidsverhouding van een 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 zinsnede, van richtlijn 98/59/EG?
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/EG 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?”

II. [omissis] [schorsing van de procedure]

Motivering

A. Voorwerp van de procedure in het hoofdgeding

- 1 I. Partijen zijn het oneens over de beëindiging van hun arbeidsverhouding door middel van een gewone opzegging, die verweerder in december 2020 per 31 maart 2021 heeft gedaan. Hij had niet voldaan aan de krachtens § 17, lid 1, KSchG vereiste kennisgeving van collectief ontslag. Hij heeft dit verzuim ook niet vóór 31 maart 2021 hersteld. Overeenkomstig het reglement van toewijzing van het Bundesarbeitsgericht is de zaak toegewezen aan de zesde Senat, die het door verzoeker ingeroepen recht op ontslagbescherming in zijn geheel wenst af te wijzen. De zesde Senat voelt zich daarin, zoals in diens besluit van 14 december 2023 [6 AZR 157/22 (B)] uitvoerig uiteengezet, om redenen van nationaal procesrecht gehinderd.
- 2 II. De tweede Senat van het Bundesarbeitsgericht heeft tot dusver aangenomen dat een opzegging die zonder vereiste voorafgaande kennisgeving van collectief ontslag is gedaan, nietig (niet-rechtsgeldig) is en de arbeidsverhouding daarom niet kan beëindigen. Voortaan wenst de zesde Senat evenwel de opvatting voor te staan dat een ontbrekende of onjuiste naar Unie- of nationaal recht noodzakelijke kennisgeving van collectief ontslag geen juridische gevolgen heeft voor de beslissing om een opgezegde arbeidsovereenkomst te beëindigen. Veeleer dient zowel een ontbrekende als een onjuiste kennisgeving van collectief ontslag geheel zonder gevolgen te blijven. Het staat aan de Duitse wetgever om een „sanctie” vast te stellen voor gebreken in de kennisgevingsprocedure in geval van collectief ontslag. Deze mag niet liggen op het gebied van het arbeidsrecht, maar enkel op het gebied van het recht inzake de bevordering van de werkgelegenheid [BAG 14 december 2023, 6 AZR 157/22 (B), punten 7, 22, 32 en vooral punt 35].
- 3 III. Het nationale procesrecht voorziet in een bijzondere procedure in geval van onenigheid tussen Senaten van het Bundesarbeitsgericht. Krachtens § 45, leden 2 en 3, ArbGG mag een Senat van het Bundesarbeitsgericht slechts afwijken van de rechtspraak van een andere Senat, indien deze op daartoe strekkend verzoek afstand heeft gedaan van zijn rechtsopvatting of wanneer, bij gebreke hiervan, de „Grote Senat” van het Bundesarbeitsgericht over de juiste beantwoording van de aan de orde zijnde rechtsvraag heeft beslist. Bijgevolg heeft de zesde Senat bij besluit van 14 december 2023 [6 AZR 157/22 (B)] overeenkomstig § 45, lid 3, eerste volzin, ArbGG de volgende vraag aan de tweede Senat gesteld:

„Blijft de tweede Senat bij zijn in het arrest van 22 november 2012 (2 AZR 371/11) gehuldigde rechtsopvatting dat een opzegging 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, lid 1, lid 3, KSchG?”

B. Toepasselijk nationaal recht

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (Duitse wet inzake ontslagbescherming; hierna: „KSchG”) in de versie zoals bekendgemaakt op 25 augustus 1969 (*BGBI. I blz. 1317*):

„§ 17 Kennisgevingsplicht

- (1) De werkgever is verplicht om kennisgeving te doen aan de Agentur für Arbeit (arbeidsbureau, Duitsland) voordat hij
1. in bedrijven met in de regel meer dan 20 en minder dan 60 werknemers meer dan 5 werknemers,
 2. in bedrijven met in de regel ten minste 60 en minder dan 500 werknemers 10 % van de in het bedrijf in de regel tewerkgestelde werknemers dan wel meer dan 25 werknemers,
 3. in bedrijven met in de regel ten minste 500 werknemers ten minste 30 werknemers

[...]

binnen een periode van 30 kalenderdagen ontslaat.

§ 18 Wachtijd

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

(2) In individuele gevallen kan de Agentur für Arbeit beslissen dat de ontslagen niet eerder dan maximaal twee maanden na de kennisgeving zullen ingaan.

[...]

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (Duits burgerlijk wetboek; hierna „BGB”) in de versie zoals bekendgemaakt op 2 januari 2002 (*BGBI. I blz. 42, gecorr. blz. 2909 en BGBI. 2003 I blz. 738*):

„§ 134 Wettelijk verbod

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

§ 615 Vergoeding bij schuldeisersverzuim en bij bedrijfsrisico

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.”

[...]”

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch (tiende boek van het Duitse sociaal wetboek; hierna: „SGB X”) – administratieve procedure door sociaalrechtelijke overheidsinstanties en bescherming van sociale gegevens – in de versie zoals bekendgemaakt op 18 januari 2001 (*BGBI. I blz. 130*):

„§ 20 Onderzoeksbeginsel

- (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.

[...]”

C. Toepasselijke bepalingen van Unierecht

- 7 **Volgens de tweede Senat van het Bundesarbeitsgericht zijn in het secundaire recht van de Unie relevant: artikel 3, lid 1, artikel 4, leden 1 tot en met 3, en artikel 6 van richtlijn 98/59/EG.**

D. Noodzaak van de beslissing van het Hof en toelichtingen op de prejudiciële vragen

I. Noodzaak van de beslissing van het Hof

- 8 1. Om de hierna uiteengezette redenen kan de tweede Senat van het Bundesarbeitsgericht de door de zesde Senat gestelde vraag niet beantwoorden zonder een procedure op grond van artikel 267 VWEU in te leiden.
- 9 a) De tweede Senat acht het, net als de zesde Senat, mogelijk dat de nietigheid krachtens § 134 BGB van een opzegging die zonder correcte kennisgeving van collectief ontslag is gedaan – ook met inachtneming van de voorschriften van het Unierecht – een onevenredig rechtsgevolg is. De zesde Senat heeft de redenen die voor deze zienswijze pleiten, uiteengezet in zijn voornoemde besluit van 14 december 2023 [*6 AZR 157/22 (B), punten 11 e.v., wat betreft de uitlegging conform het Unierecht met name punten 26 e.v.*], waarnaar, om herhalingen te vermijden, wordt verwezen.

- 10 b) In de Duitse rechtsleer wordt dit echter, althans indien in het geheel geen kennisgeving heeft plaatsgevonden, nog steeds anders beoordeeld (*Schubert/Schmitt JbArbR, deel 59, blz. 81, 96*). Bovendien beperkt het verzoek van de zesde Senat zich niet tot de beantwoording van voornoemde rechtsvraag naar de nietigheid van de opzegging op grond van § 134 BGB. De tweede Senat acht de in voornoemd besluit van de zesde Senat geformuleerde opvatting dat het ontbreken of de onjuistheid van een door het Unierecht of het nationale recht vereiste kennisgeving van collectief ontslag generlei rechtsgevolgen heeft voor de beëindiging van de opgezegde arbeidsverhouding, niet verenigbaar met het Unierecht. Volgens de tweede Senat moet daarentegen gedifferentieerder daarnaar worden gekeken. Doorslaggevend is of de werkgever kennisgeving van collectief ontslag zoals voorgeschreven door het Unierecht heeft gedaan, dan wel in het geheel niet.
- 11 aa) Indien de werkgever zulks nalaat, is de naar nationaal recht inzake arbeidsbemiddeling bevoegde Agentur für Arbeit niet op de hoogte van de aanstaande ontslagen. Zij is dan niet in staat de noodzakelijke voorbereidingen te treffen voor de arbeidsbemiddelingsinspanningen van de door het collectieve ontslag getroffen werknemers. In dat geval, waarin de kennisgeving van collectief ontslag volledig ontbreekt, wenst de tweede Senat de opvatting voor te staan dat de rechtsgevolgen van de door de werkgever gedane opzegging pas intreden wanneer de kennisgeving van collectief ontslag alsnog heeft plaatsgevonden, dat wil zeggen is hersteld, en de Agentur für Arbeit over de in haar ogen noodzakelijke voorbereidingstijd voor de bemiddeling beschikt. Die periode wordt in het nationale recht bepaald door § 18, leden 1 en 2, KSchG (zogenaamde wachttijd). De opgezegde arbeidsverhouding met haar eerdere rechten en plichten blijft bestaan tot de wachttijd is verstreken. De rechtsgevolgen van de opzegging treden tot het verstrijken van de in § 18, lid 1, KSchG bedoelde periode van een maand of het door de Agentur für Arbeit krachtens § artikel 18, lid 2, KSchG vastgestelde tijdstip niet in. In ieder geval moet de werkgever overeenkomstig § 615 BGB aan de werknemer zolang de wachttijd niet is verstreken het overeengekomen loon doorbetalen, ook al stelt hij hem niet tewerk. Dit geldt zelfs indien de arbeidsverhouding wegens een kortere opzegtermijn reeds op een eerder tijdstip had kunnen eindigen. Indien het daarentegen op grond van artikel 4 van richtlijn 98/95/EG voor de werkgever niet mogelijk zou zijn om een aanvankelijk verzuimde kennisgeving van collectief ontslag na de ontvangst van de opzegging te herstellen en daarmee de wachttijd weg te nemen, zou dit neerkomen op de nietigheid (niet-rechtsgeldigheid) van de opzegging. In dat geval zou de tweede Senat op de vraag van de zesde Senat moeten antwoorden dat hij vasthoudt aan zijn eerdere rechtspraak.
- 12 bb) Indien de voorgenomen collectieve ontslagen aan de Agentur für Arbeit worden gemeld, heeft de werkgever een administratieve procedure ingeleid waarin de overheidsinstantie nagaat of de kennisgeving van collectief ontslag volledig is. Daarbij geldt het beginsel van ambtshalve onderzoek (§ 20 SGB X), dat wil zeggen dat de Agentur für Arbeit zich moet inspannen om onvolledige informatie door de werkgever aan te vullen. Overeenkomstig het nationale procesrecht beslist

alleen de Agentur für Arbeit over de vraag of de kennisgeving correct heeft plaatsgevonden en over de duur van de noodzakelijke voorbereidingstijd voor de aanstaande arbeidsbemiddeling. Indien zij de afloop van de wachttijd (§ 18, leden 1 en 2, KSchG) op een concrete datum vaststelt, is deze beslissing volgens de tweede Senat voor de werknemer onbetwistbaar en voor de arbeidsrechters bindend. In dat geval kunnen die rechters niet in eigen bevoegdheid aannemen dat de kennisgeving van collectief ontslag „eigenlijk” gebrekkig was en de wachttijd derhalve (nog) niet was ingegaan en verstreken.

- 13 2. Aangezien § 17 en § 18 KSchG door de nationale rechterlijke instanties moeten worden uitgelegd in overeenstemming met het Unierecht, is de normatieve inhoud van artikel 3, lid 1, artikel 4, leden 1 tot en met 3, en artikel 6 van richtlijn 98/59/EG bepalend voor het antwoord van de tweede Senat op de vraag van de zesde Senat van 14 december 2023. De tweede Senat is weliswaar van oordeel dat de beslissingen van het Hof in casu pleiten voor zijn interpretatie van het relevante Unierecht. Volgens de Senat is echter niet voldaan aan de strikte voorwaarden van een acte clair of een acte éclairé, zodat het Hof wordt verzocht om beantwoording van de aan dit besluit voorafgaande vragen.

II. Toelichting op de eerste prejudiciële vraag

- 14 De tweede Senat begrijpt artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59/EG – anders dan de zesde Senat – aldus dat de arbeidsverhouding die is opgezegd in het kader van een krachtens het Unierecht verplicht te melden collectief ontslag, niet kan zijn beëindigd vóór het einde van de wachttijd als bedoeld in § 18, leden 1 en 2, KSchG. Tot het verstrijken daarvan worden de gevolgen van de opzegging „geschorst” (zie *conclusie van advocaat-generaal Tizzano van 30 september 2004, C-188/03, Junk, punt 68*). De wachttijd geldt in zoverre als „minimumopzegtermijn”. Dit wordt gepreciseerd in artikel 4, lid 1, eerste alinea, tweede zinsnede, van richtlijn 98/59/EG, waarin wordt bepaald dat de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn onverlet blijven.
- 15 In tegenstelling tot de zesde Senat meent de tweede Senat dat deze arbeidsrechtelijke consequentie de zowel door het Unierecht vereiste als afdoende reactie is op het ontbreken of de onjuistheid van een kennisgeving van collectief ontslag. Gewaarborgd wordt dat de Agentur für Arbeit, als bevoegde overheidsinstantie, voldoende tijd heeft om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het collectieve ontslag voortvloeien (zie artikel 4, leden 2 en 3 van richtlijn 98/59/EG). De betrokken werknemers verliezen hun „oude” arbeidsverhoudingen vóór het verstrijken van de wachttijd niet en komen tot die datum nog niet „op de arbeidsmarkt”.

III. Toelichting op de tweede prejudiciële vraag

- 16 De tweede Senat begrijpt ook artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59/EG aldus dat de daarin bedoelde wachttijd – en dus ook die van § 18, leden 1 en 2, KSchG –

slechts kan ingaan en dus verstrijken wanneer de verplichte kennisgeving van collectief ontslag voldoet aan de voorschriften van artikel 3, lid 1, vierde alinea, van richtlijn 98/59/EG. Dit blijkt ten eerste uit de algemene verwijzing in artikel 4, lid 1, van richtlijn 98/59/EG naar artikel 3, lid 1, van deze richtlijn. Ten tweede is dit de enige manier om het doel van de kennisgeving van collectief ontslag, zoals uiteengezet in het kader van de eerste prejudiciële vraag, te bereiken, welk doel erin bestaat de overheid *op basis van de noodzakelijke informatie* in staat te stellen oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien (*zie artikel 4, leden 2 en 3 van richtlijn 98/59/EG*).

IV. IV. Toelichting op de derde prejudiciële vraag

- 17 1. De tweede Senat gaat ervan uit dat een opzegging die is gedaan zonder de verplichte (correcte) kennisgeving van collectief ontslag niet „onherstelbaar” nietig, dat wil zeggen niet-rechtsgeldig, hoeft te zijn. Het doel van de kennisgevingsprocedure wordt integendeel ook volledig bereikt wanneer de werkgever alsnog een – met de voorwaarden van artikel 3, lid 1, vierde alinea van richtlijn 98/59/EG overeenstemmende – kennisgeving van collectief ontslag kan doen en zo de wachttijd (achteraf) kan wegnemen. Hiervoor is geen nieuwe opzegging vereist. Doordat de wachttijd pas met de herstelde kennisgeving ingaat, is gewaarborgd dat de bevoegde overheidsinstantie vóór de ontbinding van de betrokken arbeidsovereenkomsten altijd over de minimumperiode van de wachttijd beschikt die nodig is om op basis van de noodzakelijke informatie oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het collectieve ontslag voortvloeien (*zie artikel 4, leden 2 en 3 van richtlijn 98/59/EG*).
- 18 2. Volgens de tweede Senat verzet het arrest van het Hof van 27 januari 2005 in de zaak Junk (*C-188/03*) zich daar niet tegen. Daarin heeft het Hof zich niet uitgesproken over de positie waarin de werkgever moet worden gesteld in geval deze al vóór de (correcte) kennisgeving van een collectief ontslag opzeggingen doet. Integendeel, het heeft slechts aangegeven dat de opzeggingen pas na kennisgeving aan de bevoegde instantie „zonder sanctie” mogelijk zijn, dat wil zeggen met onmiddellijk ingang van de wachttijd – die dan vaak in de geldende ontslagtermijnen opgaat. Het Hof heeft echter niet geoordeeld dat de zonder voorafgaande (correcte) kennisgeving gedane opzeggingen, „onherstelbaar” nietig zouden moeten zijn. Dit lijkt volgens de bepalingen van richtlijn 98/59/EG en de ontstaansgeschiedenis daarvan [*BAG 14 december 2023, 6 ARR 157/22 (B), punt 8*] ook niet voor de hand liggend. Terecht kan de „sanctie” van een te laat gedane (correcte) kennisgeving van collectief ontslag er onder meer in bestaan dat de rechtsgevolgen van het ontslag voorlopig niet intreden en de werkgever de betrokken werknemers krachtens § 615 BGB, ondanks een in beginsel rechtsgeldig ontslag, gedurende de hele wachttijd, en dus in voorkomend geval nog na afloop van de opzeggingstermijn, moet doorbetalen, ook al heeft hij hen niet daadwerkelijk tewerkgesteld.

- 19 3. Louter ter verduidelijking merkt de tweede Senat – op dit punt in lijn met de zesde Senat – op dat de mogelijkheid van herstel zich niet uitstrekt tot de raadplegingsprocedure van artikel 2 van richtlijn 98/59/EG. Indien deze vóór het doen van de opzeggingen in het geheel niet heeft plaatsgevonden of niet correct is uitgevoerd, zijn (en blijven) de opzeggingen overeenkomstig § 134 BGB nietig. Anders dan de kennisgevingsprocedure is de raadplegingsprocedure immers primair bedoeld om ontslagen te voorkomen. Dit doel kan niet meer worden bereikt wanneer de raadplegingen achteraf plaatsvinden nadat de opzeggingen zijn gedaan. Het zou niet gewaarborgd zijn dat het overleg tussen de werkgever en de vertegenwoordigers van de werknemer om ontslagen te voorkomen met een open einde wordt gevoerd. Voor de werknemersvertegenwoordigers zou het merkkelijk moeilijker zijn om te bewerkstelligen dat een reeds gedane opzegging werd „ingetrokken” dan dat van een louter voorgenomen opzegging werd afgezien (*arrest van het Hof van 27 januari 2005, Junk, C-188/03, punt 44*).

Toelichting op de vierde prejudiciële vraag

- 20 1. Op basis van de „en/of”-formulering van artikel 6 van richtlijn 98/59/EG en overweging 12 van deze richtlijn („administratieve en/of gerechtelijke procedures”) gaat de tweede Senat ervan uit dat het volstaat dat alleen de naar nationaal recht bevoegde overheidsinstantie toetst of de werkgever correct kennisgeving van collectief ontslag heeft gedaan en, zo ja, in het concrete geval het einde van de wachttijd vaststelt. De administratieve vaststelling van het einde van de wachttijd moet door de arbeidsrechters in het kader van een geschil over de beëindiging van de arbeidsverhouding tussen de werknemer en de werkgever als bindend worden beschouwd. De werknemer kan tegen de administratieve vaststelling geen beroep in rechte instellen. Volgens de tweede Senat vloeit dit voort uit het feit dat de kennisgevingsprocedure louter gericht is op het arbeidsmarktbeleid. In tegenstelling tot de raadplegingsprocedure beschermt zij in de eerste plaats de arbeidsmarkt en de bevoegde instantie. De werknemer is daarentegen slechts reflexmatig betrokken. Hij dient zijn „oude” arbeidsverhouding pas te verliezen nadat de bevoegde instantie de kans heeft gehad om op basis van de noodzakelijke informatie oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien (*zie artikel 4, leden 2 en 3 van richtlijn 98/59/EG*). Indien de overheidsinstantie zich op dit punt voldoende geïnformeerd acht, moeten de werknemer en de gerechten dit aanvaarden.
- 21 2. Het is juist dat het Hof in zijn arrest van 5 oktober 2023 (C-496/22, *Brink’s Cash Solutions*, punt 45) heeft aangegeven dat artikel 6 van richtlijn 98/59/EG de lidstaten ertoe verplicht te zorgen voor een effectieve *rechterlijke* bescherming van de werknemersvertegenwoordigers en/of werknemers. De tweede Senat gaat er echter van uit dat deze verplichting uitsluitend betrekking heeft op de raadplegingsprocedure van artikel 2 van richtlijn 98/59/EG, waarbij geen overheidsinstantie betrokken is en die, in tegenstelling tot de kennisgevingsprocedure van artikelen 3 en 4 van richtlijn 98/59/EG, rechtstreeks de (collectieve) bescherming van de betrokken werknemers dient in de zin van een

eventuele voorkoming van ontslag (*zie punt 19 hierboven*). Een andere interpretatie zou ook onverenigbaar zijn met de reeds aangehaalde „en/of”-formulering van artikel 6 en overweging 12 van richtlijn 98/59/EG („administratieve en/of gerechtelijke procedures”).

[omissis]

WERKDOCUMENT