

SODBA SODIŠČA (četrti senat)

z dne 16. julija 2009*

V zadevi C-12/08,

katere predmet je predlog za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 234 ES, ki ga je vložilo Cour du travail de Liège (Belgija) z odločbo z dne 3. januarja 2008, ki je prispela na Sodišče 11. januarja 2008, v postopku

Mono Car Styling SA, v postopku likvidacije,

proti

Dervisu Odemisu in drugim,

SODIŠČE (četrti senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik senata, T. von Danwitz, sodnik, R. Silva de Lapuerta (poročevalka), sodnica, E. Juhász in J. Malenovský, sodnika,

* Jezik postopka: francoščina.

generalni pravobranilec: P. Mengozzi,
sodna tajnica: M. Ferreira, glavna administratorica,

na podlagi pisnega postopka in obravnave z dne 6. novembra 2008,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

- za Mono Car Styling SA, v postopku likvidacije, P. Cavenaile in F. Ligor, odvetnika,
- za D. Odemisa in druge H. Deckers, odvetnik,
- za belgijsko vlado L. Van den Broeck, zastopnica, skupaj z G. Demezom, odvetnik,
- za vlado Združenega kraljestva I. Rao, zastopnica, skupaj s K. Smithom, barrister,
- za Komisijo Evropskih skupnosti M. Van Hoof in J. Enegren, zastopnika,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi 21. januarja 2009

izreka naslednjo

Sodbo

- ¹ Predlog za sprejetje predhodne odločbe se nanaša na razlago členov 2 in 6 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 225, str. 16).

- ² Ta predlog je bil vložen v okviru spora med Mono Car Styling SA (v nadaljevanju: Mono Car), družbo v postopku likvidacije, in nekaterimi nekdanjimi delavci v zvezi z njihovim kolektivnim odpustom.

Pravni okvir

Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin

- ³ Člen 6(1) z naslovom „Pravica do poštenega sojenja“ Evropske konvencije o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, podpisane 4. novembra 1950 v Rimu (v nadaljevanju: EKČP), določa:

„Vsakdo ima pravico, da o njegovih civilnih pravicah in obveznostih ali o kakršnihkoli kazenskih obtožbah zoper njega pravično in javno ter v razumnem roku odloča neodvisno in nepristransko z zakonom ustanovljeno sodišče. [...]“

Pravo Skupnosti

- ⁴ Z Direktivo 98/59 je bila kodificirana Direktiva Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 48, str. 29).

5 V uvodnih izjavah 2, 6, 10 in 12 Direktive 98/59 je navedeno:

„(2) ker je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti;

[...]

(6) ker Listina Skupnosti o temeljnih pravicah delavcev, ki so jo sprejeli voditelji držav ali vlad na zasedanju Evropskega sveta v Strasbourgu 9. decembra 1989, med drugim, v prvem stavku prvega odstavka in v drugem odstavku točke 7 in v prvem odstavku točke 17 ter v tretji alineji točke 18 določa:

„7. Dokončno oblikovanje notranjega trga mora voditi k izboljšanju življenjskih in delovnih razmer delavcev v Evropski skupnosti [...]

Izboljšanje mora, če je treba, vključevati razvijanje nekaterih vidikov zakonskega urejanja zaposlovanja, kakršni so postopki ob kolektivnih odpustih in ob stečajih.

[...]

17. Informiranje, posvetovanje in sodelovanje delavcev je treba razviti v ustreznih smereh, upošteva je uveljavljene prakse v različnih državah članicah.

[...]

18. Tako informiranje, posvetovanje in sodelovanje je treba opraviti v primernem roku, predvsem v naslednjih primerih:

[...]

[...]

– v primerih postopkov kolektivnih odpustov,

[...];

[...]

- (10) ker je treba državam članicam omogočiti zakonsko opredelitev, da se predstavniki delavcev zaradi tehnične zapletenosti zadev, o katerih se lahko informirajo in posvetujejo, obrnejo na strokovnjake;

[...]

- (12) ker morajo države članice predstavnikom delavcev in/ali delavcem zagotoviti dostop do upravnih in/ali sodnih postopkov, ki zagotavljajo izpolnjevanje obveznosti iz te direktive“.

6 Člen 2 Direktive 98/59 določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

2. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na pre zaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

Države članice lahko določijo, da imajo predstavniki delavcev pravico do strokovnih storitev, skladno z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanjem pravočasno:

- a) zagotoviti vse relevantne podatke in
- b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:
 - i) razlogih za načrtovano odpuščanje;
 - ii) številu kategorij delavcev, ki jih bo odpustil;
 - iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;
 - iv) obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;

- v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost;

- vi) načinu izračunavanja odpravnin, ki niso določene v nacionalni zakonodaji in/ali praksi.

Delodajalec predloži pristojnim organom javne oblasti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b)[,] podtočke (i) do (v).

4. Obveznosti iz odstavkov 1, 2 in 3 se uporabljajo ne glede na to, ali je sklep o kolektivnih odpustih sprejel delodajalec ali obvladujoče podjetje.

Pri obravnavanju domnevnih kršitev zahtev glede informiranja, posvetovanja in obveščanja iz te direktive se ne upošteva obramba delodajalca, če se sklicuje na to, da mu podjetje, ki je sprejelo sklep, katerega posledica so kolektivni odpusti, ni dalo potrebnih informacij.“

7 Člen 3 Direktive 98/59 določa:

„1. Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

[...]

To obvestilo mora vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, kakor je določeno v členu 2, predvsem pa razloge za odpuščanje, število delavcev, ki bodo odpuščeni, število običajno zaposlenih in obdobje, v katerem bodo odpusti izvedeni.

2. Delodajalec vroči kopijo uradnega obvestila iz odstavka 1 predstavnikom delavcev.

Predstavniki delavcev lahko pristojnemu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe.“

8 Člen 5 Direktive 98/59 določa:

„Ta direktiva ne vpliva na pravico držav članic, da uporabijo ali sprejmejo zakone in druge predpise, ki so za delavce ugodnejše, ali da spodbujajo ali omogočajo uporabo kolektivnih pogodb, ki so za delavca ugodnejše.“

9 Člen 6 Direktive 98/59 določa:

„Države članice zagotovijo, da so sodni in/ali upravni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem.“

Nacionalno pravo

10 Direktiva 75/129 je bila v belgijski pravni red prenesena s kolektivno pogodbo št. 24 z dne 2. oktobra 1975 o postopku za obveščanje predstavnikov delavcev in posvetovanje z njimi glede kolektivnih odpustov, ki je postala zavezujoča s kraljevim odlokom z dne 21. januarja 1976 (*Moniteur belge* z dne 17. februarja 1976, str. 1716), kakor je bila spremenjena s kolektivno pogodbo št. 24c z dne 21. decembra 1993, ki je postala zavezujoča s kraljevim odlokom z dne 28. februarja 1994 (*Moniteur belge* z dne 15. marca 1994, str. 6345, v nadaljevanju: kolektivna pogodba št. 24).

11 Člen 6 kolektivne pogodbe št. 24 določa:

„Kadar delodajalec načrtuje kolektivni odpust, mora o tem predhodno obvestiti predstavnike delavcev in se z njimi posvetovati; ti podatki se posredujejo svetu delavcev, če pa tega ni, predstavnikom sindikatov [...]

Kadar sveta delavcev ali sindikata ni, se ti podatki posredujejo zaposlenim ali njihovim predstavnikom.

Posvetovanja se nanašajo na možnosti, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število odpuščenih delavcev in kako ublažiti posledice z uporabo spremljajočih socialnih ukrepov, usmerjenih predvsem na pre zaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

Delodajalec mora zato predstavnikom delavcev zagotoviti vse ustrezne podatke in jih v vsakem primeru pisno obvestiti o razlogih za načrtovano odpuščanje, predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, številu in kategorijah delavcev, ki jih bo odpustil, številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev ter načinu izračunavanja morebitnih odpravnin, ki niso določene v zakonodaji ali kolektivni pogodbi ter o obdobju, v katerem bo izvršil načrtovane odpuste, da predstavnikom delavcev omogoči, da pripravijo stališča in predloge, tako da so ti lahko upoštevani.“

- 12 Belgijski zakon z dne 13. februarja 1998 o ukrepih v korist zaposlovanja (*Moniteur belge* z dne 19. februarja 1998, str. 4643, v nadaljevanju: zakon iz leta 1998) zajema poglavje VII z naslovom „kolektivni odpusti“. Člen 66 tega zakona določa:

„1. Delodajalec, ki načrtuje kolektivni odpust, mora spoštovati postopek obveščanja in posvetovanja, ki velja za področje kolektivnih odpustov in je določen v kolektivni pogodbi, sklenjeni v okviru nacionalnega sveta delavcev.

Delodajalec mora v zvezi s tem izpolniti naslednje pogoje:

- (1) svetu delavcev podjetja ali, če tega ni, predstavnikom sindikata ali, če tega ni, delavcem mora predložiti pisno poročilo, s katerim jih obvesti o nameravanim kolektivnem odpustu;
- (2) dokazati mora, da je v zvezi z nameravanim kolektivnim odpustom sklical svet delavcev ali, če tega ni, da se je sestal s predstavniki sindikata ali, če tega ni, z delavci;
- (3) predstavnikom zaposlenih v svetu delavcev ali, če tega ni, članom predstavnikov sindikata ali, če tega ni, delavcem mora omogočiti, da postavijo vprašanja v zvezi z načrtovanim kolektivnim odpustom in da glede tega navajajo trditve ali predložijo nasprotno predloge;

- (4) preučiti mora vprašanja, trditve in nasprotne predloge iz pododstavka 3 in nanje odgovoriti.

Delodajalec mora dokazati, da je izpolnil zahteve iz prejšnjega pododstavka.

2. Delodajalec mora o načrtovanem kolektivnem odpustu obvestiti uradnika, ki ga imenuje kralj. V tem obvestilu mora biti potrjeno, da so izpolnjeni pogoji iz odstavka 1, drugi pododstavek.

Kopija obvestila se še istega dne, ko je to poslano uradniku iz prvega pododstavka, predloži svetu delavcev ali, če tega ni, predstavnikom sindikata in objavi v podjetju. Poleg tega se ena kopija na dan objave s priporočeno pošiljko pošlje delavcem, ki naj bi bili kolektivno odpuščeni in katerih pogodba o zaposlitvi je prenehala z dnevom objave.“

13 Člen 67 zakona iz leta 1998 določa:

„Odpuščeni delavec lahko nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja uveljavlja le zato, ker delodajalec ni izpolnil pogojev iz člena 66(1), drugi pododstavek.

Odpuščeni delavec ne more več uveljavljati nespoštovanja postopka obveščanja in posvetovanja, če predstavniki zaposlenih v svetu delavcev ali, če tega ni, predstavniki sindikata ali, če tega ni, delavci, ki morajo biti obveščeni in s katerimi se je treba

posvetovati, delodajalcu v 30 dneh od datuma objave iz člena 66(2), drugi pododstavek, niso predložili ugovorov glede spoštovanja enega ali več pogojev iz člena 66(1), drugi pododstavek.

Odpuščeni delavec mora v roku 30 dni od dneva odpovedi njegovega delovnega razmerja ali od dneva, na katerega so odpovedi delovnih razmerij pridobile lastnosti kolektivnega odpusta, delodajalca s priporočeno pošiljko obvestiti, da uveljavlja nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja.“

- ¹⁴ Če odpuščeni delavci posamično uveljavljajo nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja in če je ta ugovor utemeljen, je v členih 68 in 69 zakona iz leta 1998 določena prekinitev odpovednega roka ter vrnitev delavca na delovno mesto.

Spor o glavni stvari in vprašanja za predhodno odločanje

- ¹⁵ Predložitveno sodišče obravnava pritožbo družbe Mono Car zoper sodbo Tribunal du travail de Liège z dne 3. februarja 2006 v sporu med strankami v postopku v glavni stvari, D. Odemis in drugi pa so zoper to sodbo vložili tudi nasprotno pritožbo.
- ¹⁶ Družba Mono Car, hčerinska družba skupine Mono International, je izdelovala okrasne dele in dodatke ter notranjo opremo za različne proizvajalce avtomobilov. Po velikih izgubah se je upravni odbor družbe Mono Car leta 2004 odločil preučiti možnosti bodisi za prostovoljno likvidacijo bodisi za bistveno zmanjšanje zaposlenih.

- 17 Družba je o finančnem položaju in možnosti kolektivnega odpusta obvestila svet delavcev. Nato je z vsemi predstavniki sindikatov podpisala predlog pisnega sporazuma o socialnem načrtu, ki je bil pozneje potrjen s kolektivno pogodbo in v katerem so bili določeni načini prestrukturiranja podjetja in pogoji kolektivnega odpusta, med katerimi je tudi neobstoj predhodnega obvestila, ter podatke za izračun odpravnine in znesek nadomestila za povrnitev nepremoženjske škode. Navedena kolektivna pogodba pojasnjuje, da je družba Mono Car ravnala v skladu s postopkom obveščanja in posvetovanja o kolektivnem odpustu.
- 18 Zbor delavcev družbe Mono Car je sprejel zgoraj navedeni socialni načrt in svet delavcev je potrdil glasovanje zbora delavcev.
- 19 Družba Mono Car je 14. junija 2004 pristojnemu organu javne oblasti predložila seznam 30 delavcev, na katere se je nanašal kolektivni odpust, ter merila, ki jih je uporabila za njihovo izbiro, ter te delavce odpustila z učinkom od 21. junija 2004. Predstavniki delavcev v svetu delavcev v zvezi s spoštovanjem enega ali več pogojev, določenih v členu 66 zakona iz leta 1998, niso vložili nobenega ugovora.
- 20 Pristojni organ javne oblasti je 15. junija 2004 dovolil skrajšanje čakalne dobe pred odpustitvijo na en dan in ugotovil, da je bil spoštovan postopek obveščanja in posvetovanja.
- 21 Vendar pa je po sestanku z družbo Mono Car in njenimi odpuščenimi delavci 21 od teh delavcev pri Tribunal du travail de Liège na podlagi člena 67, tretji odstavek, zakona iz leta 1998 izpodbijalo pravilnost tega postopka in zahtevalo, prvič, njihovo vrnitev na delovno mesto v podjetje in plačilo izgubljene plače od dneva prenehanja pogodbe ter, drugič, odškodnino zaradi premoženjske in nepremoženjske škode, ki so jo utrpeli.

- 22 Tribunal du travail de Liège je s sodbo z dne 3. februarja 2006 vloženo tožbo razglasilo za dopustno ter deloma ugodilo zahtevkom, tako da je družbi Mono Car naložilo plačilo odškodnine zaradi premoženjske škode, nastale zaradi nespoštovanja postopka obveščanja in posvetovanja. To sodišče je kot kršitve ugotovilo neobstoje pisnega poročila in razprave v okviru sveta delavcev, neupoštevanje čakalne dobe pred odpustitvijo ter iskanje socialnega dialoga zunaj sveta delavcev.
- 23 Družba Mono Car je pri Cour du travail de Liège zoper to sodbo vložila pritožbo in zahtevala, naj se v celoti spremeni. Toženi delavci pa so vložili nasprotno pritožbo, v kateri so zahtevali povišanje zneskov dosojene odškodnine zaradi premoženjske škode in priznanje nepremoženjske škode.
- 24 V teh okoliščinah je Cour du travail de Liège, potem ko je razglasilo za dopustni pritožbo in nasprotno pritožbo, prekinilo odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predložilo ta vprašanja:

„1. [...]

Ali je treba člen 6 Direktive [...] 98/59 [...] razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 67 zakona [iz leta 1998], ker določa, da delavec ne more več uveljavljati nespoštovanja postopka obveščanja in posvetovanja, razen z utemeljitvijo, da delodajalec ni spoštoval pogojev iz člena 66(1), drugi pododstavek, istega zakona, in če so predstavniki zaposlenih v svetu delavcev, ali, če tega ni, predstavniki sindikata, ali, če tega ni, delavci, ki bi morali biti obveščeni in bi se moralo z njimi posvetovati, delodajalca obvestili o ugovorih glede nespoštovanja enega ali več pogojev iz [navedenega] člena 66(1), drugi pododstavek, v tridesetih dneh od dneva objave iz člena 66(2), drugi pododstavek, navedenega zakona, in če je odpuščen delavec delodajalca [v tridesetdnevem roku od dneva odpovedi njegovega delovnega razmerja] ali od dneva, ko so odpovedi delovnih razmerij

pridobile značilnosti kolektivnega odpusta, s priporočeno pisemsko pošiljko obvestil, da uveljavlja nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja in da zahteva vrnitev na delo?

2. [...]

V primeru, da se člen 6 Direktive [...] 98/59 [...] lahko razlaga tako, da državi članici dopušča sprejetje nacionalne določbe, kot je člen 67 zakona [iz leta 1998], ali je taka ureditev skladna s temeljnimi pravicami posameznikov, ki so sestavni del splošnih pravnih načel, katerih spoštovanje zagotavlja sodišče Skupnosti, in še posebej s členom 6 [EKČP]?

3. [...]

Ali se lahko nacionalno sodišče, ki odloča o sporu med posameznikoma, v obravnavani zadevi med delavcem in njegovim nekdanjim delodajalcem odloči, da ne bo upoštevalo določbe nacionalnega prava, ki je v nasprotju z direktivo Skupnosti, kot je člen 67 zakona [iz leta 1998], da bi lahko uporabilo druge določbe nacionalnega prava, v katere je domnevno pravilno prenesena direktiva Skupnosti, kot so določbe kolektivne pogodbe [št. 24], vendar pa njeno dejansko uporabo preprečuje določba nacionalnega prava, ki je v nasprotju z določbami direktive Skupnosti, v obravnavani zadevi člen 67 zakona [iz leta 1998]?

4. [...]

- a) Ali je treba člen 2 Direktive [...] 98/59 [...], zlasti njegove odstavke 1, 2 in 3, razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 66(1) zakona [iz leta 1998], ker [zadnji] določa, da mora delodajalec, ki namerava izpolniti obveznosti, ki so mu naložene v okviru kolektivnega odpusta, dokazati samo, da je izpolnil naslednje pogoje [...]:

(1) svetu delavcev, ali, če tega ni, predstavnikom sindikata, ali, če tega ni, delavcem je moral predložiti pisno poročilo, v katerem jih je obvestil o nameravanem kolektivnem odpustu;

(2) [...] dokazati mora, da je v zvezi z nameravanim kolektivnim odpustom sklical svet delavcev, ali, če tega ni, da se je sestel s predstavniki sindikata, ali, če tega ni, z delavci;

(3) [...] članom, ki predstavljajo zaposlene v svetu delavcev, ali, če tega ni, predstavnikom sindikata, ali, če tega ni, delavcem je moral omogočiti, da postavijo vprašanja glede nameravanega kolektivnega odpusta in da v zvezi s tem navajajo trditve oziroma nasprotne predloge;

(4) [...] preučiti je moral vprašanja, trditve in nasprotne predloge iz točke 3 in nanje odgovoriti?

- b) Ali je treba isto določbo [Direktive št. 98/59] razumeti tako, da nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 67(2) zakona [iz leta 1998], ker [zadnji] določa,

da lahko odpuščeni delavec nespoštovanje postopka obveščanja in posveto-
vanja uveljavlja le z utemeljitvijo, da delodajalec ni izpolnil pogojev iz
člena 66(1), drugi pododstavek, ki je predmet vprašanja v točki a zgoraj?“

Vprašanja za predhodno odločanje

Dopustnost

- 25 Belgijska vlada je zoper vprašanja, ki jih je zastavilo predložitveno sodišče, vložila ugovor nedopustnosti. Trdi, prvič, da se določbe zakona iz leta 1998 ne uporabljajo v postopku v glavni stvari, saj se ta zakon nanaša le na vprašanja vrnitve delavca na delovno mesto ali prekinitve odpovednega roka delavcev, določena v členih 68 in 69, medtem ko naj v okviru pritožbenega postopka ta vprašanja ne bi bila zastavljena. Drugič, Direktiva 98/59 naj ne bi uskladila pravnih sredstev zoper kolektivne odpuste.
- 26 Navedena vlada prav tako meni, da je predlog za sprejetje predhodne odločbe nedopusten, ker naj bi se nanašal na razlago nacionalnega prava in ker naj predložitveno sodišče ne bi pravilno pojasnilo obsega upoštevne belgijskega prava.
- 27 V zvezi s tem je treba opozoriti, da v okviru postopka, določenega v členu 234 ES, le nacionalni sodnik, ki odloča o sporu in ki mora prevzeti odgovornost za sodno odločitev, presodi, ob upoštevanju posebnosti zadeve, tako potrebo po izdaji predhodne

odločbe, da bi lahko izdal sodbo, ter ustreznost vprašanj, ki jih predlaga Sodišču. Kadar se predložena vprašanja nanašajo na razlago prava Skupnosti, je Sodišče načeloma dolžno odločati (glej zlasti sodbi z dne 18. julija 2007 v zadevi Lucchini, C-119/05, ZOdl., str. I-6199, točka 43, in z dne 22. decembra 2008 v zadevi Magoora, C-414/07, ZOdl., str. I-10921, točka 22).

28 Tako lahko Sodišče predlog za sprejetje predhodne odločbe, ki ga je vložilo nacionalno sodišče, zavrne le, če je očitno, da zahtevana razlaga prava Skupnosti nima nobene zveze z dejanskim stanjem ali predmetom spora v postopku v glavni stvari, če je problem hipotetičen ali če Sodišče nima na voljo pravnih in dejanskih elementov, potrebnih za to, da bi lahko ustrezno odgovorilo na zastavljena vprašanja (glej zlasti sodbi z dne 13. marca 2001 v zadevi PreussenElektra, C-379/98, Recueil, str. I-2099, točka 39; in z dne 5. decembra 2006 v združenih zadevah Cipolla in drugi, C-94/04 in C-202/04, ZOdl., str. I-11421, točka 25, ter zgoraj navedeno sodbo Magoora, točka 23).

29 V zvezi s tem postopkom za sprejetje predhodne odločbe je treba ugotoviti, prvič, da predložitvena odločba vsebuje podrobno predstavitev pravnega in dejanskega okvira spora o glavni stvari ter razlogov, zaradi katerih je predložitveno sodišče menilo, da je treba za sprejetje odločitve odgovoriti na zastavljena vprašanja.

30 Drugič, čeprav je res, da so v predložitveni odločbi ugotovljena razhajanja v nacionalni sodni praksi, kar zadeva obseg upoštevne nacionalnega prava, pa ni dvoma, da se zastavljena vprašanja nanašajo na razlago prava Skupnosti in da se taka razlaga izkaže za potrebno za rešitev spora o glavni stvari.

31 Zato je treba predlog za sprejetje predhodne odločbe razglasiti za dopustnega.

Prvo vprašanje in drugi del četrtega vprašanja

- 32 S tema vprašanjema, ki ju je treba preučiti skupaj, predložitveno sodišče v bistvu sprašuje, ali člen 6 v povezavi s členom 2, od (1) do (3), Direktive 98/59 nasprotuje nacionalni določbi, kot je člen 67 zakona iz leta 1998, ki v primeru, ko delavci posamično vložijo ugovor v zvezi s spoštovanjem postopka obveščanja in posvetovanja, določenega v tej direktivi, prvič, omejuje očitke, ki jih je mogoče podati zaradi kršitve obveznosti, določene v določbi, kot je člen 66(1), drugi pododstavek, tega zakona, in drugič, določa kot pogoj za dopustnost takega ugovora predhodno obvestitev delodajalca – prek predstavnikov delavcev v svetu delavcev – o ugovorih v zvezi s spoštovanjem teh obveznosti ter predhodno obvestitev delodajalca s strani zadevnega delavca o tem, da uveljavlja nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja.
- 33 V skladu s členom 6 Direktive 98/59 države članice zagotovijo, da so sodni in/ali upravni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem.
- 34 Iz besedila te določbe je torej razvidno, da so države članice dolžne uvesti postopke, ki omogočajo spoštovanje obveznosti, določenih v Direktivi 98/59. Nasprotno, in če ta direktiva podrobneje ne razdela te obveznosti, je naloga držav članic, da določijo podrobna pravila v zvezi s temi postopki.
- 35 Vendar pa je treba poudariti, da čeprav je res, da Direktiva 98/59 zagotavlja zgolj delno uskladitev pravil varstva delavcev v primeru kolektivnih odpustov, ni dvoma, da omejenost te uskladitve določbam navedene direktive ne more odvzeti polnega učinka (glej v tem smislu, v zvezi z Direktivo 75/129, sodbo z dne 8. junija 1994 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu, C-383/92, Recueil, str. I-2479, točka 25).

36 Zato, čeprav je naloga držav članic, da uredijo postopke, ki bi omogočili zagotovitev spoštovanja obveznosti, določenih v Direktivi 98/59, pa se s to ureditvijo določbam Direktive ne more odvzeti polnega učinka.

37 V obravnavanem primeru ni sporno, da je v belgijski zakonodaji za predstavnike delavcev določena pravica ugovora, ki, prvič, ni omejena, kar zadeva očitke, ki jih je mogoče uveljavljati, in ki, drugič, ni podrejena posebnim pogojem, razen pogojem, ki se nanašajo na splošne pogoje notranjega prava v zvezi z dopustnostjo vložitve tožbe. Prav tako ni sporno, da je s členom 67 zakona iz leta 1998 delavcem podeljena pravica do posamičnega ugovora, čeprav omejena, kar zadeva očitke, ki jih lahko navajajo, in pogojena s predhodno navedbo ugovorov s strani predstavnikov delavcev in s predhodno obvestitvijo delodajalca s strani zadevnega delavca o tem, da uveljavlja nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja. Postavlja se torej vprašanje, ali lahko taka omejitev pravice do posamičnega ugovora delavcev oziroma določitev takega pogoja za uresničevanje te pravice odzmeta polni učinek določbam Direktive 98/59 ali, kot trdijo D. Odemis in drugi, omejita varstvo delavcev, določeno v tej direktivi.

38 V zvezi s tem je v prvi vrsti iz besedila in sistematike Direktive 98/59 razvidno, da je v njej določena pravica do obveščenosti in posvetovanja namenjena predstavnikom delavcev, in ne posameznim delavcem.

39 Tako so v uvodni izjavi 10 in členu 2(2), drugi pododstavek, Direktive 98/59 navedeni strokovnjaki, na katere se lahko obrnejo predstavniki delavcev zaradi tehnične zapletenosti zadev, o katerih se lahko informirajo in posvetujejo. V členu 1(1) te direktive, ki vsebuje opredelitve, ki so potrebne za njeno uporabo, je opredeljen pojem „predstavniki delavcev“, ni pa opredelitve delavcev. Prav tako so v členu 2 navedene direktive opisane obveznosti delodajalca in pravica do obveščenosti in posvetovanja, ki se nanašajo le na predstavnike delavcev. Na enak način člen 3 te direktive določa obveznost uradne pisne obvestitve pristojnega organa javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih z vsemi pomembnimi podatki o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, ki morajo od delodajalca prejeti kopijo

uradnega obvestila in lahko pristojnemu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe, medtem ko delavci teh možnosti nimajo.

40 Drugič, kolektivnost pravice do obveščenosti in posvetovanja prav tako izvira iz teleološke razlage Direktive 98/59. Ker je namen obveščenosti in posvetovanja to, da se omogoči, na eni strani, oblikovanje konstruktivnih predlogov, ki zajemajo vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, ter, na drugi strani, predstavitev morebitnih pripomb pristojnemu organu javne oblasti, so predstavniki delavcev v najboljšem položaju, da dosežejo cilj, ki mu sledi navedena direktiva.

41 Nazadnje, Sodišče je že imelo možnost ugotoviti, da se pravica do obveščanja in posvetovanja, ki je bila predhodno na enak način določena v Direktivi 75/129, izvršuje prek predstavnikov delavcev (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Komisija proti Združenemu kraljestvu, točki 17 in 23, in sodbo z dne 18. januarja 2007 v zadevi Confédération générale du travail in drugi, C-385/05, ZOdl., str. I-611, točka 48).

42 Zato je treba ugotoviti, da je pravica do obveščanja in posvetovanja, določena v Direktivi 98/59, zlasti v njenem členu 2, uvedena v korist delavcev kot skupnosti in ima torej kolektivno naravo.

43 Vendar pa je v okoliščinah, kot so te v postopku v glavni stvari – glede na to, da je z upošteveno nacionalno ureditvijo predstavnikom delavcev podeljeno procesno upravičenje, za katero, kot je bilo pojasnjeno v točki 37 te sodbe, niso določene omejitve ali posebni pogoji – dosežena raven zaščite te kolektivne pravice, ki se zahteva s členom 6 te direktive.

44 Zato, in brez poseganja v pravna sredstva notranjega prava, določena za zagotovitev varstva posameznih pravic delavcev v primeru protipravnega odpusta, ni mogoče veljavno trditi, da je varstvo delavcev omejeno ali da je prizadet polni učinek Direktive 98/59 zato, ker so v okviru postopkov, ki delavcem, ki posamično zahtevajo nadzor spoštovanja obveznosti obveščanja in posvetovanja, določene v tej direktivi, očitki, ki jih lahko navajajo, omejeni ali ker je njihovo procesno upravičenje pogojeno s predhodno navedbo ugovorov s strani predstavnikov delavcev in s predhodno obvestitvijo delodajalca s strani zadevnega delavca o tem, da uveljavlja nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja.

45 Glede na zgoraj navedeno je treba na prvo vprašanje in na drugi del četrtega vprašanja odgovoriti, da je treba člen 6 Direktive 98/59 v povezavi s členom 2 te direktive razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, s katero so urejeni postopki, katerih namen je omogočiti predstavnikom delavcev in delavcem kot posameznikom, da zahtevajo nadzor spoštovanja obveznosti, določenih v tej direktivi, omejuje pa procesno upravičenje posameznih delavcev v zvezi z očitki, ki jih lahko navajajo, in ga pogojuje z zahtevo, da mora svet delavcev ugovore predhodno predložiti delodajalcu, zadevni delavec pa mora delodajalca predhodno obvestiti, da uveljavlja nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja.

Drugo vprašanje

46 Z drugim vprašanjem želi predložitveno sodišče izvedeti, ali je, glede na odgovor na prvo vprašanje in na drugi del četrtega vprašanja, sistem, kakršen je ta, ki je bil obravnavan v okviru preizkusa teh vprašanj, v katerem je pravica posameznega delavca, da zahteva nadzor spoštovanja obveznosti obveščanja in posvetovanja, določene v tej direktivi, glede očitkov, ki jih je mogoče uveljavljati, omejena in pogojena s predhodno navedbo ugovorov s strani predstavnikov delavcev in s predhodno obvestitvijo delodajalca s strani zadevnega delavca o tem, da uveljavlja nespoštovanje postopka

obveščanja in posvetovanja, v skladu s temeljnimi pravicami, zlasti s pravico do učinkovitega sodnega varstva, urejeno v členu 6 EKČP.

47 V zvezi s tem je treba najprej opozoriti, da je na podlagi ustaljene sodne prakse načelo učinkovitega sodnega varstva splošno načelo prava Skupnosti, ki izhaja iz skupnih ustavnih tradicij držav članic in je potrjeno v členih 6 in 13 EKČP ter prav tako v členu 47 Listine Unije o temeljnih pravicah, razglásene 7. decembra 2000 v Nici (UL C 364, str. 1) (glej zlasti sodbi z dne 13. marca 2007 v zadevi Unibet, C-432/05, ZOdl., str. I-2271, točka 37, in z dne 3. septembra 2008 v združenih zadevah Kadi in Al Barakaat International Foundation proti Svetu in Komisiji, C-402/05 P in C-415/05 P, ZOdl., str. I-6351, točka 335).

48 Poleg tega, če na področju ni ureditve Skupnosti, se v skladu z ustaljeno sodno prakso v nacionalnem pravnem redu vsake države članice določijo pristojna sodišča in postopkovna pravila za pravna sredstva, ki zagotavljajo varstvo pravic, ki jih posameznikom daje pravo Skupnosti, vendar so države članice odgovorne za to, da v vsakem primeru zagotovijo učinkovito varstvo teh pravic (glej sodbo z dne 15. aprila 2008 v zadevi Impact, C-268/06, ZOdl., str. I-2483, točki 44 in 45, ter navedena sodna praksa).

49 Čeprav morata biti procesno upravičenje in pravni interes posameznika načeloma opredeljena v nacionalnem pravu, pravo Skupnosti vendarle zahteva, da nacionalna zakonodaja poleg spoštovanja načel enakovrednosti in učinkovitosti ne krši pravice do učinkovitega sodnega varstva (glej v tem smislu zlasti sodbi z dne 11. julija 1991 v združenih zadevah Verholen in drugi, od C-87/90 do C-89/90, Recueil, str. I-3757, točka 24, in z dne 11. septembra 2003 v zadevi Safalero, C-13/01, Recueil, str. I-8679, točka 50, ter zgoraj navedeno sodbo Unibet, točka 42).

50 Glede pravice obveščanja in posvetovanja, določene v Direktivi 98/59, je treba poudariti, da je, tako kot izhaja iz točk od 38 do 42 te sodbe, zasnovana v korist delavcev

kot skupnosti in je torej kolektivna. Dejstvo, da je s členom 6 Direktive 98/59 državam članicam omogočena uvedba postopkov v korist posameznih delavcev, ne more spremeniti kolektivnosti te pravice.

51 V teh okoliščinah je nacionalni sistem, kakršen je ta v postopku v glavni stvari, ki v korist predstavnikov delavcev določa postopek, ki omogoča nadzor spoštovanja s strani delodajalca obveznosti obveščanja in posvetovanja, določenih v Direktivi 98/59, in ki poleg tega posameznemu delavcu priznava procesno upravičenje, ki je vezano na upoštevanje posebnih omejitev in pogojev, primeren za zagotovitev učinkovitega sodnega varstva kolektivnih pravic, določenih z navedeno direktivo na področju obveščanja in posvetovanja.

52 Glede na zgornje ugotovitve je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da okoliščina, da nacionalna ureditev, ki določa postopke, v skladu s katerimi lahko predstavniki delavcev nadzirajo, ali delodajalec spoštuje vse obveznosti obveščanja in posvetovanja, določene v Direktivi 98/59, procesno upravičenje posameznih delavcev, ki je sicer priznано vsakemu delavcu, odpuščenemu v okviru kolektivnega odpusta, podreja posebnim omejitvam in pogojem, ne more pomeniti kršitve načela učinkovitega sodnega varstva.

Tretje vprašanje

53 Glede na odgovor na prvo in drugo vprašanje, na tretje vprašanje ni treba odgovoriti, saj ga je predložitveno sodišče zastavilo ob predpostavki, da Direktiva 98/59 nasprotuje nacionalni določbi, kakršna je člen 67 zakona iz leta 1998.

Prvi del četrtega vprašanja

- 54 S tem vprašanjem želi predložitveno sodišče izvedeti, ali člen 2 Direktive 98/59 nasprotuje določbi, kot je člen 66(1), drugi pododstavek, zakona iz leta 1998, ker naj bi ta zmanjšal obveznosti delodajalca, ki načrtuje kolektivni odpust.
- 55 V zvezi s tem je treba poudariti, kot je to storil generalni pravobranilec v točki 73 sklepnih predlogov, da ni nobenega dvoma, da obveznosti, ki so s členom 66(1), drugi pododstavek, zakona iz leta 1998 naložene delodajalcu, ki načrtuje kolektivne odpuste, ne zajemajo vseh obveznosti, določenih v členu 2 Direktive 98/59.
- 56 Zato je treba člen 2 Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni določbi, ki, kot člen 66(1), drugi pododstavek, zakona iz leta 1998, upoštevan samostojno, lahko zmanjša obveznosti obveščanja in posvetovanja delodajalca, ki načrtuje kolektivne odpuste, glede na obveznosti, določene v navedenem členu 2.
- 57 Poudariti pa je treba, da iz člena 66(1), prvi pododstavek, zakona iz leta 1998 izhaja, da mora delodajalec, ki načrtuje take odpuste, spoštovati postopek obveščanja in posvetovanja, ki velja za področje kolektivnih odpustov v skladu z veljavnimi kolektivnimi pogodbami. Kolektivna pogodba št. 24 pa, glede na podatke, ki jih je predložilo predložitveno sodišče, v celoti povzema obveznosti, za katere člen 2 Direktive 98/59 zahteva, naj se naložijo takemu delodajalcu.
- 58 V teh okoliščinah je naloga predložitvenega sodišča, da preveri, ali je določbo člena 66(1), drugi pododstavek, zakona iz leta 1998, glede na njen odstavek 1, mogoče

razlagati tako, da ta določba, ker se sklicuje na kolektivno pogodbo št. 24, ne odpravlja obveznosti tega delodajalca, da spoštuje vse obveznosti, določene v členu 2 Direktive 98/59.

- 59 V zvezi s tem iz ustaljene sodne prakse res izhaja, da direktiva sama za posameznika ne more ustvarjati obveznosti in da se torej nanjo kot tako proti njemu ni mogoče sklicevati, tako da celo jasne, natančne in nepogojne določbe direktive, ki posameznikom daje pravice ali jim nalaga obveznosti, kot take ni mogoče uporabiti v okviru spora, ki poteka izključno med posamezniki (glej v tem smislu sodbo z dne 5. oktobra 2004 v združenih zadevah Pfeiffer in drugi, od C-397/01 do C-403/01, ZOdl., str. I-8835, točki 108 in 109).
- 60 Vendar je nacionalno sodišče pri uporabi nacionalnega prava to dolžno razlagati, kolikor je mogoče, ob upoštevanju besedila in namena zadevne direktive, da bi se dosegla v njej določen rezultat in skladnost s členom 249, tretji odstavek, ES (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Pfeiffer in drugi, točka 113).
- 61 Ta obveznost skladne razlage se nanaša na vse določbe nacionalnega prava in je omejena s splošnimi pravnimi načeli, zlasti z načelom pravne varnosti, v smislu, da ne more biti podlaga za razlago nacionalnega prava *contra legem* (glej v tem smislu sodbo z dne 8. oktobra 1987 v zadevi Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Recueil, str. 3969, točka 13; sodbo z dne 4. julija 2006 v zadevi Adeneler in drugi, C-212/04, ZOdl., str. I-6057, točka 110; ter zgoraj navedeno sodbo Impact, točka 100, in sodbo z dne 23. aprila 2009 v zadevi Angelidaki in drugi, C-378/07, ZOdl., str. I-3071, točka 199).
- 62 Tako načelo skladne razlage nacionalne zakonodaje, ki ga nalaga pravo Skupnosti, zahteva, naj nacionalno sodišče upošteva celotno nacionalno zakonodajo pri presoji, koliko se ta lahko uporablja tako, da ne pripelje do rezultata, ki bi bil v nasprotju s tistim, ki ga zasleduje zadevna direktiva (glej v tem smislu zgoraj navedeno sodbo Pfeiffer in drugi, točka 115).

63 Če nacionalno pravo z uporabo svojih metod razlage omogoči, da se nacionalna določba pod določenimi pogoji razloži tako, da se izogne koliziji z drugo nacionalno normo, oziroma se obseg te določbe v ta namen omeji in uporabi le toliko, da je s to normo združljiva, je nacionalno sodišče dolžno uporabiti iste metode, da se dosežejo cilji, ki jim sledi zadevna direktiva (glej zgoraj navedeno sodbo Pfeiffer in drugi, točka 116).

64 V obravnavanem primeru torej navedeno načelo zahteva, naj predložitveno sodišče v okviru svoje pristojnosti ob upoštevanju vseh predpisov nacionalnega prava zagotovi polni učinek Direktive 98/59, da bi se preprečilo zmanjšanje obveznosti, ki so naložene delodajalcu, ki načrtuje kolektivne odpuste, glede na obveznosti, ki so določene v členu 2 navedene direktive.

65 Glede na zgornje ugotovitve je treba na prvi del četrtega vprašanja odgovoriti, da je treba člen 2 Direktive 98/59 razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki zmanjšuje obveznosti delodajalca, ki načrtuje kolektivne odpuste, glede na obveznosti, določene v navedenem členu 2. Nacionalno sodišče mora pri uporabi nacionalnega prava na podlagi načela skladne razlage nacionalnega prava upoštevati vse predpise nacionalnega prava in ga razlagati čim bolj ob upoštevanju besedila in cilja Direktive 98/59, da bi se dosegel rezultat, ki je v skladu s ciljem, ki mu sledi Direktiva. Zato je naloga predložitvenega sodišča, da v okviru svoje pristojnosti zagotovi, da ne pride do zmanjšanja obveznosti, naloženih takemu delodajalcu, glede na obveznosti, ki so določene v členu 2 navedene direktive.

Stroški

66 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški omenjenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (četrty senat) razsodilo:

1. Člen 6 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti v povezavi s členom 2 te direktive je treba razlagati tako, da ne nasprotuje nacionalni ureditvi, s katero so urejeni postopki, katerih namen je omogočiti predstavnikom delavcev in delavcem kot posameznikom, da zahtevajo nadzor spoštovanja obveznosti, določenih v tej direktivi, omejuje pa procesno upravičenje posameznih delavcev v zvezi z očitki, ki jih lahko navajajo, in ga pogojuje z zahtevo, da mora svet delavcev ugovore predhodno predložiti delodajalcu, zadevni delavec pa mora delodajalca predhodno obvestiti, da uveljavlja nespoštovanje postopka obveščanja in posvetovanja.
2. Okoliščina, da nacionalna ureditev, ki določa postopke, v skladu s katerimi lahko predstavniki delavcev nadzirajo spoštovanje vseh obveznosti obveščanja in posvetovanja, določenih v Direktivi 98/59, s strani delodajalca, procesno upravičenje posameznih delavcev, ki je sicer priznано vsakemu delavcu, odpuščenemu v okviru kolektivnega odpusta, podreja posebnim omejitvam in pogojem, ne more pomeniti kršitve načela učinkovitega sodnega varstva.
3. Člen 2 Direktive 98/59 je treba razlagati tako, da nasprotuje nacionalni ureditvi, ki zmanjšuje obveznosti delodajalca, ki načrtuje kolektivne odpuste, glede na obveznosti, določene v navedenem členu 2. Nacionalno sodišče mora pri uporabi nacionalnega prava na podlagi načela skladne razlage nacionalnega prava upoštevati vse predpise nacionalnega prava in ga razlagati kar se da ob upoštevanju besedila in cilja Direktive 98/59, da bi se dosegel rezultat, ki je

v skladu s ciljem, ki mu sledi Direktiva. Zato je naloga predložitvenega sodišča, da v okviru svoje pristojnosti zagotovi, da ne pride do zmanjšanja obveznosti, naloženih takemu delodajalcu, glede na obveznosti, ki so določene v členu 2 navedene direktive.

Podpisi