DOMSTOLENS DOM (Fjerde Afdeling)

16. juli 2009 *

I sag C-12/08,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 234 EF, indgivet af Cour du travail de Liège (Belgien) ved afgørelse af 3. januar 2008, indgået til Domstolen den 11. januar 2008, i sagen:

Mono Car Styling SA, under konkurs

mod

Dervis Odemis m.fl.

har

DOMSTOLEN (Fjerde Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, K. Lenaerts, og dommerne T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (refererende dommer), E. Juhász og J. Malenovský,

* Processprog: fransk.

generaladvokat: P. Mengozzi
justitssekretær: ekspeditionssekretær M. Ferreira,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 6. november 2008,

efter at der er afgivet indlæg af:

— Mono Car Styling SA, under konkurs, ved avocats P. Cavenaile og F. Ligot

— Dervis Odemis m.fl. ved avocat H. Deckers

— den belgiske regering ved L. Van den Broeck, som befuldmægtiget, bistået af avocat G. Demez

— Det Forenede Kongeriges regering ved I. Rao, som befuldmægtiget, bistået af barrister K. Smith

— Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved M. Van Hoof og J. Enegren, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 21. januar 2009,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af artikel 2 og 6 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).

2 Anmodningen er blevet fremsat i en sag mellem Mono Car Styling SA (herefter »Mono Car«), der er et selskab under konkurs, og nogle af dets tidligere ansatte vedrørende deres kollektive afskedigelser.

Retsforskrifter

Den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder

3 Artikel 6, stk. 1, i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (herefter »EMRK«), som blev undertegnet den 4. november 1950 i Rom, med overskriften »Ret til retfærdig rettergang«, bestemmer:

»Enhver skal, når der skal træffes afgørelse enten i en strid om hans borgerlige rettigheder og forpligtelser eller angående en mod ham rettet anklage for en forbrydelse, være berettiget til en retfærdig og offentlig rettergang inden en rimelig tid for en ved lov oprettet uafhængig og upartisk domstol. […]«

Fællesskabsbestemmelser

4 Direktiv 98/59 kodificerer Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29).

5 I anden, sjette, tiende og tolvte betragtning til direktiv 98/59 anføres det:

»(2) Det er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet.

[…]

(6) I fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling i Strasbourg den 9. december 1989 af stats- eller regeringscheferne for elleve medlemsstater, anføres det bl.a. i punkt 7, første afsnit, første punktum, punkt 7, andet afsnit, punkt 17, første afsnit, og punkt 18, tredje led:

»7. Etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab […].

Denne forbedring skal desuden om fornødent indebære en udvikling af visse aspekter af arbejdsmarkedslovgivningen, såsom procedurerne ved kollektiv afskedigelse og i forbindelse med konkurs.

[…]

17. Informationen og høringen af arbejdstagerne samt disses medindflydelse skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemsstater.

[…]

18. Denne information, høring og medindflydelse skal gennemføres i god tid, især i følgende tilfælde:

– […]

– […]

— i forbindelse med kollektive afskedigelser

– […]«

[…]

(10) Medlemsstaterne bør kunne give arbejdstagernes repræsentanter mulighed for at anmode om ekspertbistand som følge af den teknisk komplicerede karakter af de spørgsmål, som informationen og høringen kan vedrøre.

[…]

(12) Medlemsstaterne bør sikre, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af forpligtelserne i dette direktiv.«

6 Artikel 2 i direktiv 98/59 bestemmer:

»1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

a) at give dem alle relevante oplysninger, og

b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:

i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser

ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører

iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører

iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted

v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil

vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

4. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2 og 3, finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der fremsættes påstand om brud på kravene om information, høring og underretning efter dette direktiv, kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har givet ham den nødvendige information.«

7 Artikel 3 i direktiv 98/59 bestemmer:

»1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

[…]

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

2. Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i stk. 1 nævnte meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

Arbejdstagernes repræsentanter kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.«

8 Artikel 5 i direktiv 98/59 indeholder følgende bestemmelse:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.«

9 Artikel 6 i direktiv 98/59 bestemmer:

»Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.«

Nationale bestemmelser

10 Direktiv 75/129 blev gennemført i belgisk ret ved den kollektive arbejdsoverenskomst nr. 24 af 2. oktober 1975 om proceduren til information og høring af arbejdstagernes repræsentanter med hensyn til kollektiv afskedigelse, der er tillagt bindende virkning ved kongelig anordning af 21. januar 1976 (*Moniteur belge* af 17.2.1976, s. 1716), som ændret ved den kollektive arbejdsoverenskomst nr. 24c af 21. december 1993, der er tillagt bindende virkning ved kongelig anordning af 28. februar 1994 (*Moniteur belge* af 15.3.1994, s. 6345, herefter »den kollektive overenskomst nr. 24«).

11 Artikel 6 i den kollektive overenskomst nr. 24 bestemmer følgende:

»Når en arbejdsgiver påtænker at foretage kollektive afskedigelser, skal denne forud herfor informere arbejdstagernes repræsentanter herom og indlede konsultationer med dem; denne underretning gives i samarbejdsudvalgsregi eller, såfremt et sådant ikke er oprettet, i tillidsmandsgruppen […]

Konsultationerne skal finde sted med personalet eller dets repræsentanter, såfremt der ikke er oprettet et samarbejdsudvalg eller en tillidsmandsgruppe.

Konsultationerne skal dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse den kollektive afskedigelse samt afbøde følgerne heraf ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

I denne henseende er arbejdsgiveren forpligtet til at give arbejdstagernes repræsentanter alle relevante oplysninger og under alle omstændigheder at give skriftlig meddelelse om årsagerne til de påtænkte afskedigelser, hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilken kategori de tilhører, hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører, samt efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der ikke er tale om en godtgørelse, der er fastsat ved lov eller ved en kollektiv overenskomst, og i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted, for at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremkomme med bemærkninger og fremsætte forslag, således at disse kan tages i betragtning.«

12 Den belgiske lov af 13. februar 1998 vedrørende beskæftigelsesforanstaltninger (*Moniteur belge* af 19.2.1998, s. 4643, herefter »loven af 1998«) indeholder et kapitel VII med overskriften »Kollektive afskedigelser«. Denne lovs artikel 66 lyder som følger:

»1. En arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, skal overholde den fastsatte informations- og høringsprocedure ved kollektive afskedigelser, således som det er foreskrevet ved en kollektiv overenskomst indgået i Conseil national du Travail (det nationale arbejdsmarkedsråd).

I denne henseende skal arbejdsgiveren opfylde følgende betingelser:

i) Arbejdsgiveren skal for samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, for tillidsmandsgruppen, eller hvis en sådan ikke er oprettet, for arbejdstagerne fremlægge en skriftlig rapport, hvori han oplyser om, at han agter at foretage kollektive afskedigelser.

ii) Arbejdsgiveren skal kunne fremlægge bevis for, at han i forbindelse med planen om at foretage kollektive afskedigelser har holdt møde med samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, med tillidsmandsgruppen, eller hvis en sådan ikke er oprettet, med arbejdstagerne.

iii) Arbejdsgiveren skal give medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, medlemmerne af tillidsmandsgruppen, eller hvis en sådan ikke er oprettet, arbejdstagerne mulighed for at stille spørgsmål om de påtænkte kollektive afskedigelser og fremføre argumenter eller fremsætte modforslag i denne henseende.

iv) Arbejdsgiveren skal have taget stilling til de spørgsmål, argumenter og modforslag, der er omhandlet i punkt iii), og have besvaret dem.

Arbejdsgiveren skal føre bevis for, at han har opfyldt betingelserne i det foregående afsnit.

2. Arbejdsgiveren skal give den af kongen udpegede fuldmægtig meddelelse om, at han agter at foretage kollektive afskedigelser. Denne meddelelse skal bekræfte, at betingelserne nævnt i stk. 1, andet afsnit, er opfyldt.

En kopi af meddelelsen skal, samme dag, som den sendes til den i første afsnit nævnte fuldmægtige, fremsendes til samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, til tillidsmandsgruppen, og skal bekendtgøres i virksomheden. Desuden skal der på bekendtgørelsesdatoen sendes en kopi med anbefalet brev til de arbejdstagere, som er omfattet af de kollektive afskedigelser, og hvis kontrakt allerede er bragt til ophør på bekendtgørelsesdatoen.«

13 Artikel 67 i loven af 1998 bestemmer:

»Den afskedigede arbejdstager kan kun bestride, at informations- og høringsproceduren er overholdt, med den begrundelse, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt betingelserne i artikel 66, stk. 1, andet afsnit.

Den afskedigede arbejdstager kan ikke længere bestride, at informations- og høringsproceduren er overholdt, hvis medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, medlemmerne af tillidsmandsgruppen, eller hvis en sådan ikke er oprettet, de arbejdstagere, der skulle have været informeret og

hørt, ikke har givet arbejdsgiveren meddelelse om indvendinger vedrørende overholdelsen af en eller flere af de betingelser, der er nævnt i artikel 66, stk. 1, andet afsnit, inden for en frist på 30 dage regnet fra den bekendtgørelsesdato, der er nævnt i artikel 66, stk. 2, andet afsnit.

Inden for en frist på 30 dage regnet fra datoen for sin afskedigelse eller fra den dato, hvorpå afskedigelserne fik karakter af kollektive afskedigelser, skal den afskedigede arbejdstager ved anbefalet brev give arbejdsgiveren meddelelse om, at han bestrider, at informations- og høringsproceduren er overholdt.«

14 I tilfælde af, at de afskedigede arbejdstager individuelt bestrider, at informations- og høringsproceduren er overholdt, og bestridelsen er begrundet, foreskriver artikel 68 og 69 i loven af 1998 henholdsvis en udsættelse af opsigelsesvarslet og en genansættelse af den afskedigede arbejdstager.

Tvisten i hovedsagen og de præjudicielle spørgsmål

15 Den forelæggende ret skal træffe afgørelse i en appelsag iværksat af Mono Car til prøvelse af en dom afsagt i sagen mellem parterne i hovedsagen af Tribunal du travail de Liège den 3. februar 2006. Dervis Odemis m.fl. har ligeledes kontraappelleret denne dom.

16 Mono Car, der var et datterselskab i Mono International-koncernen, fremstillede dekorationsdele og -tilbehør samt indvendig beklædning til forskellige bilfabrikanter. Som følge af betydelige tab besluttede Mono Cars bestyrelse i 2004 at undersøge muligheden for enten frivilligt at opløse selskabet eller foretage en større nedskæring af antallet af medarbejdere.

17 Selskabet informerede samarbejdsudvalget om den finansielle situation og om risikoen for kollektive afskedigelser. Derefter underskrev selskabet et skriftligt udkast til aftale med alle fagforeningsrepræsentanterne om en socialplan, som efterfølgende blev stadfæstet ved en kollektiv arbejdsoverenskomst, der fastsatte vilkårene for virksomhedens omstrukturering og betingelserne for kollektive afskedigelser, herunder at der ikke skulle fremsendes opsigelsesvarsler, såvel som beregningsmetoden for fratrædelsesgodtgørelsen og størrelsen af kompensationsgodtgørelsen for ikke-økonomisk skade. Den nævnte kollektive arbejdsoverenskomst præciserede, at informations- og høringsproceduren for kollektive afskedigelser var blevet overholdt af Mono Car.

18 Mono Cars personalegeneralforsamling vedtog den ovenfor omtalte socialplan, og samarbejdsudvalget godkendte afstemningen, der havde fundet sted på den nævnte forsamling.

19 Den 14. juni 2004 fremsendte Mono Car listen over de 30 arbejdstagere, der var berørt af de kollektive afskedigelser, og de kriterier, der var anvendt til at udvælge disse, til den kompetente offentlige myndighed og afskedigede disse arbejdstagere med virkning fra den 21. juni 2004. Medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget kom ikke med nogen indvendinger for så vidt angår overholdelsen en eller flere af betingelserne i artikel 66 i loven af 1998.

20 Den 15. juni 2004 godkendte den kompetente offentlige myndighed forkortelsen af afskedigelsesvarslet til én dag og konstaterede, at informations- og høringsproceduren var blevet overholdt.

21 Efter et møde mellem Mono Car og de afskedigede arbejdstagere bestred 21 af dem ikke desto mindre retmæssigheden af denne procedure i henhold til artikel 67, tredje afsnit, i loven af 1998 ved Tribunal du travail de Liège og anmodede for det første om genansættelse i virksomheden såvel som betaling af løntabet siden dagen for kontraktens ophør og for det andet om erstatning på grund af den økonomiske og ikke-økonomiske skade.

22 Ved dom af 3. februar 2006 antog Tribunal du travail de Liège sagsanlægget til realitetsbehandling, gav sagsøgerne delvist medhold og dømte Mono Car til at betale en erstatning på grund af den økonomiske skade, som sagsøgerne havde lidt som følge af, at informations- og høringsproceduren ikke var blevet overholdt. Retten konstaterede følgende mangler: fraværet af en skriftlig rapport og af drøftelse i samarbejdsudvalget, den manglende overholdelse af afskedigelsesvarsel såvel som manglende opfølgning på den sociale aftale uden for samarbejdsudvalget.

23 Mono Car appellerede dommen til Cour du travail de Liège og nedlagde påstand om, at denne blev fuldstændigt omgjort. De indstævnte arbejdstagere kontraappellerede dommen og nedlagde påstand om forhøjelse af de tildelte erstatningsbeløb for den økonomiske skade og om anerkendelse af en ikke-økonomisk skade.

24 Det er i denne sammenhæng, at Cour du travail de Liège efter at have antaget appellen og kontraappellen til realitetsbehandling besluttede at udsætte sagen og forlægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»1) […]

Skal artikel 6 i […] direktiv 98/59 […] fortolkes således, at den er til hinder for en national bestemmelse som artikel 67 i [loven af 1998] […], for så vidt som det i denne bestemmelse er fastsat, at en arbejdstager kun kan bestride, at informations- og høringsproceduren er overholdt, med den begrundelse, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt betingelserne i samme lovs artikel 66, stk. 1, andet afsnit, og for så vidt som medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, medlemmerne af tillidsmandsgruppen, eller hvis en sådan ikke er oprettet, de arbejdstagere, der skulle have været informeret og hørt, har givet arbejdsgiveren meddelelse om indvendinger vedrørende overholdelsen af en eller flere af de betingelser, der er nævnt i artikel 66, stk. 1, andet afsnit, inden for en frist på 30 dage regnet fra den bekendtgørelsesdato, der er nævnt i artikel 66, stk. 2, andet afsnit, i den nævnte lov, og for så vidt som den afskedigede arbejdstager ved anbefalet brev har givet arbejdsgiveren meddelelse om, at han bestred, at informations- og høringsproceduren var overholdt, samt at han ønskede at

genoptage sit arbejde[, og dette inden for en frist på 30 dage fra datoen for sin afskedigelse] eller fra den dato, hvorpå afskedigelserne fik karakter af kollektive afskedigelser?

2) […]

Såfremt det antages, at artikel 6 i […] direktiv 98/59 […] kan fortolkes således, at den tillader en medlemsstat at vedtage en national bestemmelse [så]som artikel 67 i lov[en af 1998] […], er en sådan ordning da forenelig med borgernes grundlæggende rettigheder, der er en integrerende del af de almindelige retsprincipper, som Fællesskabets retsinstanser sikrer overholdelsen af, og nærmere bestemt med artikel 6 i [EMRK]?

3) […]

Kan en national ret, der er forelagt en tvist mellem to borgere, i det foreliggende tilfælde en arbejdstager og dennes tidligere arbejdsgiver, se bort fra en bestemmelse i national ret, der er i strid med bestemmelserne i et fællesskabsdirektiv, såsom artikel 67 i [loven af 1998], for at give virkning til andre bestemmelser i national ret, som må antages korrekt at gennemføre et fællesskabsdirektiv, såsom bestemmelserne i kollektiv overenskomst [nr. 24], men hvis effektive anvendelse er hindret af den bestemmelse i national ret, der er i strid med bestemmelserne i et fællesskabsdirektiv — i det foreliggende tilfælde artikel 67 i [loven af 1998]?

4) […]

a) Skal artikel 2 i […] direktiv nr. 98/59 […], nærmere bestemt artikel 2, stk. 1, 2 og 3, fortolkes således, at bestemmelsen er til hinder for en national bestemmelse som artikel 66, stk. 1, i [loven af 1998], for så vidt som [sidstnævnte] bestemmer, at en arbejdsgiver, der søger at opfylde de forpligtelser, han er pålagt i forbindelse med kollektive afskedigelser, alene er forpligtet til at føre bevis for, at han har opfyldt følgende betingelser:

1° arbejdsgiveren skal for samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, for tillidsmandsgruppen, eller hvis en sådan ikke er oprettet, for arbejdstagerne have fremlagt en skriftlig rapport, hvori han oplyser om, at han agter at foretage kollektive afskedigelser

2° [han] skal kunne fremlægge bevis for, at han i forbindelse med planen om at foretage kollektive afskedigelser har holdt møde med samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, med tillidsmandsgruppen, eller hvis en sådan ikke er oprettet, med arbejdstagerne

3° [han] skal have givet medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget, eller hvis et sådant ikke er oprettet, medlemmerne af tillidsmandsgruppen, eller hvis en sådan ikke er oprettet, arbejdstagerne mulighed for at stille spørgsmål om de påtænkte kollektive afskedigelser og fremføre argumenter eller fremsætte modforslag i denne henseende

4° [han] skal have taget stilling til de spørgsmål, argumenter og modforslag, der er omhandlet i punkt iii), og have besvaret dem?

2) Skal samme bestemmelse [i direktiv nr. 98/59] forstås således, at den er til hinder for en national bestemmelse som artikel 67, stk. 2, i [loven af 1998], […]

for så vidt som [sidstnævnte] fastsætter, at den afskedigede arbejdstager kun kan bestride, at informations- og høringsproceduren er overholdt, med den begrundelse, at arbejdsgiveren ikke har opfyldt betingelserne i artikel 66, stk. 1, andet afsnit, som omhandlet i punkt 1 overfor?«

Om de præjudicielle spørgsmål

Formaliteten

25 Den belgiske regering har fremsat en formalitetsindsigelse vedrørende den forelæggende rets spørgsmål. Den gør for det første gældende, at bestemmelserne i loven af 1998 ikke finder anvendelse i hovedsagen, idet denne lov kun omfatter krav om genansættelse eller om udsættelse af arbejdstagernes opsigelsesvarsel som omhandlet i lovens artikel 68 og 69, og sådanne krav er ikke fremsat i appelsagen. For det andet foretager direktiv 98/59 ikke en harmonisering af retsmidlerne, der kan anvendes til prøvelse af kollektive afskedigelser.

26 Den nævnte regering vurderer ligeledes, at anmodningen om præjudiciel afgørelse bør afvises, fordi den drejer sig om fortolkningen af national ret, og fordi den forelæggende ret ikke har gengivet rækkevidden af gældende belgisk ret korrekt.

27 Det bemærkes i denne henseende, at inden for rammerne af proceduren indført ved artikel 234 EF tilkommer det udelukkende den nationale retsinstans, som tvisten er indbragt for, og som har ansvaret for den retsafgørelse, som skal træffes, på grundlag af

omstændighederne i den konkrete sag at vurdere, såvel om en præjudiciel afgørelse er nødvendig for, at den kan afsige dom, som relevansen af de spørgsmål, den forelægger Domstolen. Når de stillede spørgsmål vedrører fortolkningen af fællesskabsretten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse (jf. bl.a. dom af 18.7.2007, sag C-119/05, Lucchini, Sml. I, s. 6199, præmis 43, og af 22.12.2008, sag C-414/07, Magoora, Sml. I, s. 10921, præmis 22).

28 Domstolen kan således kun afvise en anmodning om præjudiciel afgørelse fra en national ret, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af fællesskabsretten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, når problemet er af hypotetisk karakter, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en saglig korrekt besvarelse af de stillede spørgsmål (jf. bl.a. dom af 13.3.2001, sag C-379/98, PreussenElektra, Sml. I, s. 2099, præmis 39, og af 5.12.2006, forenede sager C-94/04 og C-202/04, Cipolla m.fl., Sml. I, s. 11421, præmis 25, samt Magoora-dommen, præmis 23).

29 Hvad angår den foreliggende præjudicielle sag skal det for det første fastslås, at forelæggelseskendelsen indeholder en detaljeret fremstilling af de retlige og faktiske omstændigheder i hovedsagen såvel som årsagerne til, at den forelæggende ret finder, at svaret på de stillede spørgsmål er nødvendigt for, at den kan afsige dom.

30 For det andet bemærkes, at selv om det er rigtigt, at anmodningen om præjudiciel afgørelse påviser forskelle i national retspraksis for så vidt angår rækkevidden af gældende national lovgivning, står det dog fast, at de stillede spørgsmål drejer sig om en fortolkning af fællesskabsretten, og at en sådan fortolkning er nødvendig for afgørelsen af tvisten i hovedsagen.

31 Anmodningen om præjudiciel afgørelse skal derfor antages til realitetsbehandling.

Om det første spørgsmål og anden del af det fjerde spørgsmål

32 Med disse spørgsmål, der skal behandles under ét, ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 6 i direktiv 98/59, sammenholdt med direktivets artikel 2, stk. 1-3, er til hinder for en national bestemmelse som artikel 67 i loven af 1998, der i tilfælde af, at en arbejdstager individuelt bestrider, at arbejdsgiveren har overholdt informations- og høringsproceduren fastsat i dette direktiv, for det første begrænser de klagepunkter, der kan fremsættes, til manglende overholdelse af de forpligtelser, der er foreskrevet i en bestemmelse som den nævnte lovs artikel 66, stk. 1, andet afsnit, og som for det andet gør realitetsbehandlingen af en sådan indvending betinget af forudgående meddelelse til arbejdsgiveren fra medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget om indvendinger vedrørende overholdelsen af disse forpligtelser såvel som af forudgående meddelelse til arbejdsgiveren fra den berørte arbejdstager om, at han bestrider, at informations- og høringsproceduren er blevet overholdt.

33 I henhold til artikel 6 i direktiv 98/59 sikrer medlemsstaterne, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.

34 Det fremgår således af ordlyden af denne bestemmelse, at medlemsstaterne er forpligtet til at indføre procedurer, der kan sikre overholdelsen af forpligtelserne i henhold til direktiv 98/59. For så vidt som dette direktiv ikke yderligere uddyber denne forpligtelse, tilkommer det derimod medlemsstaterne at fastsætte de nærmere regler for disse procedurer.

35 Det bemærkes imidlertid, at selv om det er rigtigt, at direktiv 98/59 kun sikrer en delvis harmonisering af reglerne om beskyttelse af arbejdstagerne i tilfælde af kollektive afskedigelser, gælder det ikke desto mindre, at en sådan begrænset harmonisering ikke kan fratage bestemmelserne i det nævnte direktiv deres effektive virkning (jf. i denne retning vedrørende direktiv 75/129, dom af 8.6.1994, sag C-383/92, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, Sml. I, s. 2479, præmis 25).

36 Selv om det følgelig tilkommer medlemsstaterne at udforme de procedurer, der kan sikre overholdelsen af forpligtelserne i medfør af direktiv 98/59, kan denne udformning dog ikke fratage bestemmelserne i dette deres effektive virkning.

37 I det foreliggende tilfælde står det fast, at den belgiske lovgivning fastsætter en ret for arbejdstagernes repræsentanter til at gøre indsigelse, som for det første ikke er begrænset for så vidt angår de klagepunkter, der kan gøres gældende, og som for det andet ikke er underkastet særlige betingelser ud over de krav, der følger af den nationale lovgivnings generelle formalitetsbetingelser for søgsmål. På samme måde står det fast, at artikel 67 i loven af 1998 giver arbejdstagerne en individuel ret til at gøre indsigelse, selv om den er begrænset med hensyn til de klagepunkter, der kan gøres gældende, og betinget af forudgående tilkendegivelse af indvendinger fra arbejdstagernes repræsentanter såvel som af forudgående meddelelse til arbejdsgiveren fra den berørte arbejdstager om, at han bestrider, at informations- og høringsproceduren er blevet overholdt. Spørgsmålet er derfor, om en sådan begrænsning af arbejdstagernes ret til individuel indsigelse eller fastsættelsen af sådanne betingelser for udøvelsen af denne ret kan fratage bestemmelserne i direktiv 98/59 deres effektive virkning, eller om de, som Dervis Odemis m.fl. gør gældende, kan begrænse beskyttelsen af arbejdstagerne som fastsat i dette direktiv.

38 Det fremgår i denne henseende for det første af ordlyden og af opbygningen af direktiv 98/59, at retten til information og høring, som dette direktiv fastlægger, er tiltænkt arbejdstagernes repræsentanter og ikke arbejdstagerne individuelt betragtet.

39 Således henviser tiende betragtning til og artikel 2, stk. 2, andet afsnit, i direktiv 98/59 til, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om ekspertbistand som følge af den teknisk komplicerede karakter af de spørgsmål, som informationen og høringen kan vedrøre. Endvidere definerer artikel 1, stk. 1, i dette direktiv, der indeholder definitionerne i direktivet, begrebet »arbejdstagernes repræsentanter«, men ikke begrebet arbejdstagere. På samme måde beskriver artikel 2 i det nævnte direktiv arbejdsgiverens forpligtelser og retten til information og høring, men omhandler dem alene i relation til arbejdstagernes repræsentanter. Ligeledes foreskriver artikel 3 i det samme direktiv, at den kompetente offentlige myndighed skal have meddelelse om enhver plan om kollektiv afskedigelse med alle relevante oplysninger om denne og om forhandlingerne med arbejdstagernes repræsentanter, og at disse fra arbejdsgiveren

skal modtage en kopi af denne meddelelse og kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den nævnte myndighed. Disse muligheder står ikke til rådighed for arbejdstagerne.

40 For det andet følger den kollektive karakter af retten til information og høring ligeledes af en teleologisk fortolkning af direktiv 98/59. Idet informationen og høringen, der er fastsat i dette direktiv, især sigter på at muliggøre for det første, at der udformes konstruktive forslag, som i det mindste drejer sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser og afbøde disses følger, samt for det andet, at der fremsættes eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed, er arbejdstagernes repræsentanter bedre i stand til at opnå det mål, som det nævnte direktiv forfølger.

41 Endelig har Domstolen allerede haft lejlighed til at fastslå, at retten til information og høring, som tidligere var fastsat på samme måde i direktiv 75/129, udøves gennem arbejdstagernes repræsentanter (jf. dommen i sagen Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, præmis 17 og 23, og dom af 18.1.2007, sag C-385-05, Confédération générale du travail m.fl., Sml. I, s. 611, præmis 48).

42 Herefter må det konstateres, at retten til information og høring som fastsat i direktiv 98/59, især i dettes artikel 2, er tildelt arbejdstagerne som en kollektiv helhed og dermed har en kollektiv karakter.

43 Imidlertid er beskyttelsesniveauet for denne kollektive ret, som kræves efter artikel 6 i dette direktiv, opnået i en situation som den i hovedsagen foreliggende, eftersom den relevante nationale bestemmelse giver arbejdstagernes repræsentanter en søgsmålsret, der, som det er angivet ovenfor i præmis 37, ikke er undergivet begrænsninger eller særlige betingelser.

44 Følgelig, og uden at dette berører de nationale retsmidler, der er bestemt til at sikre beskyttelsen af arbejdstagernes individuelle rettigheder i tilfælde af uberettiget afskedigelse, kan det ikke med føje gøres gældende, at beskyttelsen af arbejdstagerne er begrænset, eller at direktiv 98/59's effektive virkning er påvirket, fordi de klagepunkter, som kan gøres gældende af arbejdstagerne inden for rammerne af procedurerne, som tillader arbejdstagerne individuelt at kontrollere overholdelsen af forpligtelserne til information og høring, der er fastsat i dette direktiv, er begrænset, eller at deres ret til at anlægge sag er betinget af forudgående tilkendegivelse af indvendinger fra arbejdstagernes repræsentanter såvel som af en forudgående meddelelse til arbejdsgiveren fra den berørte arbejdstager om, at han bestrider, at informations- og høringsproceduren er blevet overholdt.

45 På denne baggrund skal det første spørgsmål og anden del af det fjerde spørgsmål besvares med, at artikel 6 i direktiv 98/59, sammenholdt med direktivets artikel 2, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, som fastlægger procedurer, hvis formål er at give såvel arbejdstagernes repræsentanter som arbejdstagerne individuelt betragtet mulighed for at kontrollere overholdelsen af forpligtelserne fastsat i dette direktiv, men som begrænser arbejdstagernes individuelle ret til at anlægge sag for så vidt angår klagepunkter, der kan gøres gældende, og betinger den af et krav om, at indvendingerne forudgående bliver tilkendegivet over for arbejdsgiveren af arbejdstagernes repræsentanter, samt af en forudgående meddelelse til arbejdsgiveren fra den berørte arbejdstager om, at han bestrider, at informations- og høringsproceduren er blevet overholdt.

Om det andet spørgsmål

46 Med det andet spørgsmål ønsker den forelæggende ret oplyst, når henses til besvarelsen af det første præjudicielle spørgsmål og anden del af det fjerde spørgsmål, om en ordning som den, der blev analyseret i forbindelse med behandlingen af disse spørgsmål, i henhold til hvilken arbejdstagernes individuelle ret til at anlægge sag med henblik på at kontrollere overholdelsen af informations- og høringsproceduren fastsat i dette direktiv er begrænset for så vidt angår de klagepunkter, der kan gøres gældende, og er betinget af, at indvendingerne forudgående bliver tilkendegivet af arbejdstagernes repræsentanter samt af en forudgående meddelelse til arbejdsgiveren fra den berørte arbejdstager om, at han bestrider, at informations- og høringsproceduren er blevet

overholdt, er forenelig med de grundlæggende rettigheder, især med retten til en effektiv domstolsbeskyttelse, som er fastslået i artikel 6 i EMRK.

47 Det bemærkes herom indledningsvis, at princippet om effektiv retsbeskyttelse er et almindeligt fællesskabsretligt princip, der udspringer af medlemsstaternes fælles forfatningstraditioner, og som er fastslået i artikel 6 og 13 i EMRK. Dette princip blev i øvrigt bekræftet ved artikel 47 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, proklameret i Nice den 7. december 2000 (EFT C 364, s. 1) (jf. især dom af 13.3.2007, sag C-432/05, Unibet, Sml. I, s. 2271, præmis 37, og af 3.9.2008, forenede sager C-402/05 P og C-415/05 P, Kadi og Ali Barakaat International Foundation mod Rådet og Kommissionen, Sml. I, s. 6351, præmis 335).

48 Hvis der ikke findes fællesskabsretlige bestemmelser på området, tilkommer det i øvrigt i henhold til fast retspraksis hver enkelt medlemsstat i sin interne retsorden at udpege de kompetente domstole og fastsætte de processuelle regler for sagsanlæg til sikring af beskyttelsen af de rettigheder, som fællesskabsretten medfører for borgerne, hvorved medlemsstaterne imidlertid har en forpligtelse til konkret at sikre, at disse rettigheder effektivt beskyttes (jf. dom af 15.4.2008, sag C-268/06, Impact, Sml. I, s. 2486, præmis 44 og 45 og den deri nævnte retspraksis).

49 Selv om det i princippet således skal bestemmes efter national ret, hvorvidt en person har søgsmålskompetence og retlig interesse, kræver fællesskabsretten ikke desto mindre foruden overholdelsen af principperne om ækvivalens og effektivitet, at den nationale lovgivning ikke gør indgreb i retten til en effektiv domstolsbeskyttelse (jf. i denne retning især dom af 11.7.1991, forenede sager C-87/90 — C-89/90, Verholen m.fl., Sml. I, s. 3757, præmis 24, og af 11.9.2003, sag C-13/01, Safalero, Sml. I, s. 8679, præmis 50, samt Unibet-dommen, præmis 42).

50 Med hensyn til retten til information og høring, som er fastsat i direktiv 98/59, bemærkes, at denne ret, sådan som det fremgår ovenfor af præmis 38-42, er skabt til værn for arbejdstagerne som kollektiv helhed og dermed har en kollektiv karakter. Det

forhold, at artikel 6 i direktiv 98/59 giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte procedurer til fordel for arbejdstagerne individuelt betragtet, ændrer ikke denne rets kollektive karakter.

51 Under disse omstændigheder kan en national ordning som den i hovedsagen bestående, som til fordel for arbejdstagernes repræsentanter fastsætter en procedure, der giver mulighed for at kontrollere arbejdsgiverens overholdelse af samtlige forpligtelser til information og høring i henhold til direktiv 98/59, og som desuden anerkender en individuel søgsmålsret for arbejdstageren, om end denne ret er underkastet særlige begrænsninger og betingelser, garantere en effektiv domstolsbeskyttelse af de kollektive rettigheder til information og høring som fastsat i det nævnte direktiv.

52 Henset til det foregående, skal det andet spørgsmål besvares med, at den omstændighed, at en national lovgivning, hvorved der indføres procedurer, der giver arbejdstagernes repræsentanter mulighed for at kontrollere arbejdsgiverens overholdelse af samtlige forpligtelser til information og høring i henhold til direktiv 98/59, opstiller begrænsninger af og betingelser for den individuelle ret til at anlægge sag, som lovgivningen i øvrigt tildeler den enkelte berørte arbejdstager i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, ikke indebærer en overtrædelse af princippet om effektiv retsbeskyttelse.

Om det tredje spørgsmål

53 Henset til de svar, der er givet på det første og det andet spørgsmål, er det ufornødent at besvare det tredje spørgsmål, idet dette blev stillet af den forelæggende ret i tilfælde af, at direktiv 98/59 er til hinder for en national bestemmelse som artikel 67 i loven af 1998.

Om første del af det fjerde spørgsmål

54 Med dette spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 2 i direktiv 98/59 er til hinder for en bestemmelse som artikel 66, stk. 1, andet afsnit, i loven af 1998, idet denne begrænser forpligtelserne for en arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser.

55 Det skal herved bemærkes, som generaladvokaten har gjort i punkt 73 i sit forslag til afgørelse, at de forpligtelser, som i henhold til artikel 66, stk. 1, andet afsnit, i loven af 1998 påhviler en arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, utvivlsomt ikke svarer til alle de forpligtelser, der er fastsat i artikel 2 i direktiv 98/59.

56 Følgelig skal artikel 2 i direktiv 98/59 fortolkes på den måde, at den er til hinder for en national bestemmelse, der, således som det er tilfælde med artikel 66, stk. 1, andet afsnit, i loven af 1998, isoleret betragtet begrænser forpligtelserne til information og høring for en arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, i forhold til dem, der er fastsat i den nævnte artikel 2.

57 Det bemærkes imidlertid, at det fremgår af artikel 66, stk. 1, første afsnit, i loven af 1998, at en arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, skal overholde den fastsatte informations- og høringsprocedure ved kollektive afskedigelser, som er foreskrevet i de gældende kollektive overenskomster. Ifølge oplysningerne fra den forlæggende ret gengiver den kollektive overenskomst nr. 24 i sin helhed imidlertid de forpligtelser, der skal pålægges en sådan arbejdsgiver ifølge artikel 2 i direktiv 98/59.

58 Under disse omstændigheder tilkommer det den forelæggende ret at undersøge, om bestemmelsen i artikel 66, stk. 1, andet afsnit, i loven af 1998, når henses til bestemmelsens første afsnit, vil kunne fortolkes således, at den, idet den henviser til den

kollektive overenskomst nr. 24, ikke fritager en sådan arbejdsgiver for at overholde samtlige forpligtelser fastsat i den nævnte artikel 2 i direktiv 98/59.

59 Det følger i denne henseende ganske vist af fast retspraksis, at et direktiv ikke i sig selv kan skabe forpligtelser for private og derfor ikke som sådan kan påberåbes over for sådanne, og selv en klar, præcis og ubetinget bestemmelse i et direktiv, som har til formål at tillægge private rettigheder eller at pålægge private forpligtelser, kan derfor ikke som sådan finde anvendelse inden for rammerne af en sag, hvori alene private er parter (jf. dom af 5.10.2004, forenede sager C-397/01 — C-403/01, Pfeiffer m.fl., Sml. I, s. 8835, præmis 108 og 109).

60 Imidlertid er den nationale domstol ved anvendelsen af nationale retsforskrifter forpligtet til i videst muligt omfang at fortolke dem i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål for at opnå det med direktivet tilsigtede resultat og dermed handle i overensstemmelse med artikel 249, stk. 3, EF (jf. dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 113).

61 Denne forpligtelse til direktivkonform fortolkning vedrører alle bestemmelser i national ret og begrænses af generelle retsprincipper, især retssikkerhedsprincippet, i den henseende, at den ikke kan tjene som grundlag for en fortolkning contra legem af national ret (jf. dom af 8.10.1987, sag 80/86, Kolpinghuis Nijmegen, Sml. s. 3969, præmis 13, af 4.7.2006, sag C-212/04, Adelener m.fl., Sml. I, s. 6051, præmis 110, dommen af 5.4.2008 i Impact-sagen, præmis 100, og dom af 23.4.2009, sag C-378/07, Angelidaki m.fl., Sml. I, s. 3071, præmis 199).

62 Princippet om direktivkonform fortolkning af national lovgivning, der således er pålagt ved fællesskabsretten, kræver, at den nationale domstol tager den nationale lovgivning i dens helhed i betragtning for at vurdere, i hvilket omfang denne lovgivning kan anvendes således, at den ikke fører til et resultat, der er i modstrid med det, der tilsigtes med det pågældende direktiv (jf. dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 115).

63 Hvis national ret herved giver mulighed for ved anvendelsen af de fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret, under visse omstændigheder at fortolke en bestemmelse i den nationale retsorden således, at en konflikt med en anden national norm undgås, eller med henblik herpå at begrænse rækkevidden af denne bestemmelse ved kun at anvende den i det omfang, den er forenelig med den nævnte norm, har den nationale domstol en pligt til at anvende samme metoder med henblik på at opnå det resultat, der forfølges med det pågældende direktiv (jf. dommen i sagen Pfeiffer m.fl., præmis 116).

64 I det foreliggende tilfælde kræver det nævnte princip derfor, at den forelæggende ret inden for rammerne af sin kompetence, idet den tager alle bestemmelser i national ret i betragtning, sikrer den effektive virkning af direktiv 98/59 for at undgå, at de forpligtelser, der påhviler en arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, bliver begrænset i forhold til de forpligtelser, der er angivet i artikel 2 i det nævnte direktiv.

65 Henset til det foregående, skal den første del af det fjerde spørgsmål besvares med, at artikel 2 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som begrænser forpligtelserne for en arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, i forhold til dem, der er fastsat i den nævnte artikel 2. Ved anvendelsen af national ret skal den nationale domstol i henhold til princippet om direktivkonform fortolkning af national ret tage alle dennes bestemmelser i betragtning og i videst muligt omfang fortolke den i lyset af ordlyden af og formålet med direktiv 98/59 for at opnå det med direktivet tilsigtede resultat. Det tilkommer følgelig den nationale domstol inden for rammerne af dens kompetence at sikre, at de forpligtelser, der påhviler en sådan arbejdsgiver, ikke bliver begrænset i forhold til dem, der er angivet i artikel 2 i det nævnte direktiv.

Sagens omkostninger

66 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Fjerde Afdeling) for ret:

1) **Artikel 6 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, sammenholdt med direktivets artikel 2, skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for en national lovgivning, som fastlægger procedurer, hvis formål er at give såvel arbejdstagernes repræsentanter som arbejdstagerne individuelt betragtet mulighed for at kontrollere overholdelsen af forpligtelserne fastsat i dette direktiv, men som begrænser arbejdstagernes individuelle ret til at anlægge sag for så vidt angår de klagepunkter, der kan gøres gældende, og betinger den af et krav om, at indvendingerne forudgående bliver tilkendegivet over for arbejdsgiveren af arbejdstagernes repræsentanter, samt af en forudgående meddelelse til arbejdsgiveren fra den berørte arbejdstager om, at han bestrider, at informations- og høringsproceduren er blevet overholdt.**

2) **Den omstændighed, at en national lovgivning, hvorved der indføres procedurer, der giver arbejdstagernes repræsentanter mulighed for at kontrollere arbejdsgiverens overholdelse af samtlige forpligtelser til information og høring i henhold til direktiv 98/59, opstiller begrænsninger af og betingelser for den individuelle ret til at anlægge sag, som lovgivningen i øvrigt tildeler den enkelte berørte arbejdstager i forbindelse med en kollektiv afskedigelse, indebærer ikke en overtrædelse af princippet om effektiv retsbeskyttelse.**

3) **Artikel 2 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at den er til hinder for en national lovgivning, som begrænser forpligtelserne for en arbejdsgiver, som påtænker at foretage kollektive afskedigelser, i forhold til dem, der er fastsat i den nævnte artikel 2. Ved anvendelsen af national ret skal den nationale domstol i henhold til princippet om direktivkonform fortolkning af national ret tage alle dennes bestemmelser i betragtning og i videst muligt omfang fortolke den i lyset af ordlyden af og formålet med direktiv 98/59 for at opnå**

det med direktivet tilsigtede resultat. Det tilkommer følgelig den nationale domstol inden for rammerne af dens kompetence at sikre, at de forpligtelser, der påhviler en sådan arbejdsgiver, ikke bliver begrænset i forhold til dem, der er angivet i artikel 2 i det nævnte direktiv.

Underskrifter