ARREST VAN HET HOF (Vierde kamer)

16 juli 2009 *

In zaak C-12/08,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 234 EG, ingediend door het Arbeidshof te Luik (België) bij beslissing van 3 januari 2008, ingekomen bij het Hof op 11 januari 2008, in de procedure

Mono Car Styling SA, in liquidatie**,**

tegen

Dervis Odemis e.a.,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Vierde kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, kamerpresident, T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (rapporteur), E. Juhász en J. Malenovský, rechters,

* Procestaal: Frans.

advocaat-generaal: P. Mengozzi,
griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 6 november 2008,

gelet op de opmerkingen van:

— Mono Car Styling SA, in liquidatie, vertegenwoordigd door P. Cavenaile en F. Ligot, advocaten,

— D. Odemis e.a., vertegenwoordigd door H. Deckers, advocaat,

— de Belgische regering, vertegenwoordigd door L. Van den Broeck als gemachtigde, bijgestaan door G. Demez, advocaat,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door I. Rao als gemachtigde, bijgestaan door K. Smith, barrister,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. Van Hoof en J. Enegren als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 21 januari 2009,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van de artikelen 2 en 6 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225, blz. 16).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen Mono Car Styling SA (hierna: „Mono Car"), vennootschap in liquidatie, en enkele voormalige werknemers inzake het collectief ontslag van deze werknemers.

Toepasselijke bepalingen

Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden

3 Onder het kopje „Recht op een eerlijk proces" bepaalt artikel 6, lid 1, van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, ondertekend te Rome op 4 november 1950 (hierna: „EVRM"):

„Bij het vaststellen van zijn burgerlijke rechten en verplichtingen of bij het bepalen van de gegrondheid van een tegen hem ingestelde vervolging heeft eenieder recht op een eerlijke en openbare behandeling van zijn zaak, binnen een redelijke termijn, door een onafhankelijk en onpartijdig gerecht dat bij de wet is ingesteld. […]"

Gemeenschapsrecht

4 Richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 48, blz. 29) is gecodificeerd bij richtlijn 98/59.

5 De punten 2, 6, 10 en 12 van de considerans van richtlijn 98/59 luiden:

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

[…]

(6) Overwegende dat in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, dat tijdens de bijeenkomst van de Europese Raad te Straatsburg op 9 december 1989 door de Staatshoofden en Regeringsleiders van elf lidstaten is aangenomen, in punt 7, eerste alinea, eerste volzin, en tweede alinea, punt 17, eerste alinea, en punt 18, derde streepje, met name het volgende wordt verklaard:

‚7. De verwezenlijking van de interne markt moet leiden tot een verbetering van de levensstandaard en arbeidsvoorwaarden van de werkenden in de Europese Gemeenschap […]

Daar waar nodig moet deze verbetering leiden tot een verdere ontwikkeling van de bepaalde aspecten van de arbeidsreglementering, zoals de procedures inzake collectief ontslag of die in verband met faillissementen.

[…]

17. De voorlichting, de raadpleging en de inspraak van de werkenden moeten op gepaste wijze worden ontwikkeld, rekening houdend met de in de verschillende lidstaten geldende gebruiken.

[…]

18. Voorlichting, raadpleging en inspraak moeten tijdig plaatsvinden, met name in de volgende gevallen:

[–...]

[–...]

— bij procedures inzake collectief ontslag,

[–...];’

[…]

(10) Overwegende dat aan de lidstaten de mogelijkheid moet worden geboden te bepalen dat vertegenwoordigers van de werknemers een beroep kunnen doen op deskundigen in verband met de technische complexiteit van aangelegenheden waaromtrent voorlichting en raadpleging kunnen plaatsvinden;

[…]

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

6 Artikel 2 van richtlijn 98/59 luidt:

„1. Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig de nationale wetgevingen en/of gebruiken een beroep op deskundigen mogen doen.

3. Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en

b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:

i) de redenen van het plan voor ontslag;

ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;

iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;

iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;

v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voor zover de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;

vi) de wijze van berekening die zou worden toegepast voor elke eventuele afvloeiingsuitkering buiten die welke uit de nationale wetgevingen en/of gebruiken voortvloeit.

De werkgever is verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, sub b-i tot en met v, genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens.

4. De in de leden 1, 2 en 3 vervatte verplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Wat de beweerde inbreuken op de in deze richtlijn vervatte verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving betreft, wordt geen rekening gehouden met verweer van de werkgever dat gegrond is op het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt."

7 Artikel 3 van richtlijn 98/59 bepaalt het volgende:

„1. De werkgever is verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

[…]

Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de in artikel 2 bedoelde raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.

2. De werkgever is verplicht aan de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift van de in lid 1 bedoelde kennisgeving te doen toekomen.

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen hun eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie richten."

8 Artikel 5 van richtlijn 98/59 bepaalt:

„Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de lidstaten om wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen of in te voeren die gunstiger zijn voor de werknemers of om de toepassing van voor de werknemers gunstiger contractuele bepalingen te bevorderen of toe te staan."

9 Artikel 6 van richtlijn 98/59 luidt als volgt:

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

Nationaal recht

10 Aan richtlijn 75/129 is in de Belgische rechtsorde uitvoering gegeven met collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot collectief ontslag, welke algemeen verbindend is verklaard bij koninklijk besluit van 21 januari 1976 (*Belgisch Staatsblad* van 17 februari 1976, blz. 1716) en gewijzigd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 quater van 21 december 1993, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 28 februari 1994 (*Belgisch Staatsblad* van 15 maart 1994, blz. 6345; hierna: „collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24").

11 Artikel 6 van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 luidt:

„Wanneer de werkgever voornemens is tot collectief ontslag over te gaan, is hij ertoe gehouden de werknemersvertegenwoordigers in te lichten en hen daarover te raadplegen; deze inlichting en raadpleging gebeurt in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, met de vakbondsafvaardiging […]

Bij ontstentenis van ondernemingsraad en van vakbondsafvaardiging, hebben de inlichting en raadpleging plaats met het personeel of met de vertegenwoordigers ervan.

De raadpleging moet betrekking hebben op de mogelijkheden om het collectief ontslag te voorkomen of te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten, door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot de herplaatsing of de omscholing van de ontslagen werknemers.

Hiertoe moet de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers alle nuttige gegevens verstrekken en hun in elk geval schriftelijk meedelen, de redenen van de voorgenomen ontslagen, de criteria die aangelegd zullen worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft, alsook de wijze van berekening van eventuele afvloeiingsuitkeringen die niet krachtens de wet of een collectieve arbeidsovereenkomst verschuldigd zijn en de periode tijdens welke tot ontslag zal worden overgegaan, om de werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen hun opmerkingen en suggesties te formuleren opdat zij in aanmerking kunnen worden genomen."

12 De Belgische wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (*Belgisch Staatsblad* van 19 februari 1998, blz. 4643; hierna: „wet van 1998"), bevat een hoofdstuk VII, getiteld „Collectief ontslag". Artikel 66 van deze wet luidt:

„§ 1. De werkgever die wil overgaan tot een collectief ontslag, dient de informatie- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag, zoals voorgeschreven door een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, na te leven.

De werkgever dient daarbij te voldoen aan de volgende voorwaarden:

1° hij moet aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers, een schriftelijk verslag voorleggen waarin hij zijn voornemen te kennen geeft om over te gaan tot een collectief ontslag;

2° hij moet het bewijs kunnen leveren dat hij omtrent het voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag met de ondernemingsraad heeft vergaderd of, bij ontstentenis ervan, dat hij met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, met de werknemers heeft vergaderd;

3° hij moet de leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers, de mogelijkheid bieden om vragen te stellen in verband met het voorgenomen collectief ontslag en om in dat verband argumenten te formuleren of tegenvoorstellen te doen;

4° hij moet de in 3° bedoelde vragen, argumenten en tegenvoorstellen hebben onderzocht en beantwoord.

De werkgever moet het bewijs leveren dat hij heeft voldaan aan de in het vorige lid bedoelde voorwaarden.

§ 2. De werkgever dient aan de door de Koning aangewezen ambtenaar kennis te geven van zijn voornemen over te gaan tot een collectief ontslag. In deze kennisgeving moet worden bevestigd dat de voorwaarden bedoeld in § 1, tweede lid, werden vervuld.

Een afschrift van de kennisgeving wordt op de dag van de verzending aan de in het eerste lid bedoelde ambtenaar meegedeeld, aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging, en wordt aangeplakt in de onderneming. Er wordt bovendien, op de dag van de aanplakking, bij een ter post aangetekende brief een afschrift gezonden aan de werknemers die het voorwerp zijn van het collectief ontslag en van wie de arbeidsovereenkomst reeds een einde heeft genomen op de dag van de aanplakking."

13 Artikel 67 van de wet van 1998 bepaalt:

„De ontslagen werknemer kan de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure enkel betwisten op grond dat de werkgever de voorwaarden, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid niet heeft nageleefd.

De ontslagen werknemer kan de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure niet meer betwisten indien de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers welke dienden geïnformeerd en geraadpleegd te

worden, aan de werkgever geen bezwaren hebben bekendgemaakt betreffende de naleving van één of meer van de voorwaarden, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, binnen een termijn van 30 dagen te rekenen vanaf de dag van de aanplakking bedoeld in artikel 66, § 2, tweede lid.

De ontslagen werknemer moet binnen een termijn van 30 dagen te rekenen vanaf de dag van zijn ontslag of vanaf de dag waarop de ontslagen het karakter van een collectief ontslag hebben gekregen, bij een ter post aangetekende brief aan de werkgever laten weten dat hij de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure betwist."

14 Indien ontslagen werknemers in een individuele vordering de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure betwisten, wordt, voor zover de betwisting gegrond is, krachtens de artikelen 68 en 69 van de wet van 1998 respectievelijk de opzeggingstermijn geschorst of de werknemer gere-integreerd.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

15 Mono Car heeft bij de verwijzende rechter hoger beroep ingesteld tegen een vonnis dat op 3 februari 2006 door de Arbeidsrechtbank te Luik tussen partijen in het hoofdgeding is gewezen. Odemis e.a. hebben tegen dit vonnis incidenteel hoger beroep ingesteld.

16 Mono Car, een dochteronderneming van de groep Mono International, produceerde onderdelen en accessoires voor decoratie en binnenbekleding voor verschillende autofabrikanten. Naar aanleiding van aanzienlijke verliezen besloot de raad van bestuur van Mono Car in 2004 de mogelijkheid te onderzoeken om de vennootschap vrijwillig te liquideren, dan wel het aantal personeelsleden aanzienlijk te verlagen.

17 Zij stelde de ondernemingsraad op de hoogte van haar financiële situatie en van de mogelijkheid van collectieve ontslagen. Vervolgens ondertekende zij met alle vertegenwoordigers van de vakbondorganisaties een schriftelijk ontwerp-akkoord voor een sociaal plan, dat later werd bekrachtigd in een collectieve arbeidsovereenkomst. Hierin werden de voorwaarden voor de herstructurering van de onderneming en de voorwaarden van het collectief ontslag bepaald, zoals de niet-toepassing van de opzegtermijn, de elementen om de afvloeiingsuitkering te berekenen en de vergoeding van de morele schade. In deze collectieve arbeidsovereenkomst staat vermeld dat Mono Car de informatie- en raadplegingsprocedure inzake het collectief ontslag heeft nageleefd.

18 De algemene personeelsvergadering van Mono Car heeft bovenvermeld sociaal plan aangenomen, welke stemming in genoemde vergadering werd bekrachtigd door de ondernemingsraad.

19 Mono Car heeft op 14 juni 2004 de bevoegde overheidsinstantie de lijst verstrekt van de 30 werknemers die geraakt werden door het collectief ontslag alsook de criteria die waren gebruikt om hen te selecteren, en deze werknemers per 21 juni 2004 ontslagen. De vertegenwoordigers van het personeel hadden binnen de ondernemingsraad geen enkel bezwaar opgeworpen betreffende de inachtneming van een of meer in artikel 66 van de wet van 1998 gestelde voorwaarden.

20 Op 15 juni 2004 heeft de bevoegde overheidsinstantie toestemming verleend om de wachttijd voorafgaand aan ontslag te verkorten tot één dag en vastgesteld dat de procedure ter informatie en raadpleging was nageleefd.

21 Desalniettemin is de regelmatigheid van deze procedure na een bijeenkomst tussen Mono Car en de ontslagen werknemers door 21 van hen op basis van artikel 67, derde alinea, van de wet van 1998 aan de Arbeidsrechtbank te Luik voorgelegd. Zij eisten allereerst hun re-integratie in de onderneming en betaling van het sinds de dag van beëindiging van de overeenkomst gederfde loon en voorts vergoeding van geleden materiële en morele schade.

22 De Arbeidsrechtbank te Luik heeft bij vonnis van 3 februari 2006 het ingestelde beroep ontvankelijk verklaard en de eisen gedeeltelijk toegewezen. Mono Car werd veroordeeld tot vergoeding van de materiële schade die was geleden wegens niet-naleving van de procedure ter informatie en raadpleging. Deze rechterlijke instantie heeft als onregelmatigheid vastgesteld: het ontbreken van een schriftelijk verslag en besprekingen binnen de onderneming, niet-toepassing van de wachttijd voorafgaand aan ontslag alsmede voortzetting van het sociaal overleg buiten de ondernemingsraad.

23 Mono Car heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld bij het Arbeidshof te Luik en volledige herziening ervan gevorderd. De verweerders in hoger beroep, de werknemers, hebben incidenteel hoger beroep ingesteld. Zij vorderen verhoging van de ter vergoeding van materiële schade vastgestelde bedragen en erkenning van morele schade.

24 Daarop heeft het Arbeidshof te Luik, na het principale en het incidentele hogere beroep ontvankelijk te hebben verklaard, de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

„1) […]

Moet artikel 6 van richtlijn [98/59] aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale bepaling zoals artikel 67 van de wet van [1998], volgens welke een werknemer de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure enkel kan betwisten op de grond dat de werkgever de voorwaarden, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, van dezelfde wet niet heeft nageleefd, en voor zover de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers die dienden geïnformeerd en geraadpleegd te worden, bij de werkgever bezwaar hebben gemaakt betreffende de naleving van één of meer van de voorwaarden, bedoeld in artikel 66, § 1, tweede lid, binnen een termijn van 30 dagen te rekenen vanaf de dag van de aanplakking bedoeld in artikel 66, § 2, tweede lid, en [voor zover] de ontslagen werknemer bij een ter post aangetekende brief aan de werkgever heeft laten weten dat hij de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure betwist en dat hij verzoekt om re-integratie in zijn betrekking, [en

wel binnen een termijn van 30 dagen te rekenen vanaf de dag van zijn ontslag] of vanaf de dag waarop de ontslagen het karakter van een collectief ontslag hebben gekregen?

2) […]

Indien artikel 6 van richtlijn 98/59 […] aldus kan worden uitgelegd dat het een lidstaat toestaat een nationale bepaling vast te stellen zoals artikel 67 van de wet [van 1998] […], is een dergelijk systeem dan verenigbaar met de fundamentele rechten van het individu die integrerend deel uitmaken van de algemene rechtsbeginselen waarvan de communautaire rechter de handhaving waarborgt, meer in het bijzonder met artikel 6 [EVRM]?

3) […]

Kan een nationale rechter bij wie een geding aanhangig is tussen twee particulieren, in casu tussen een werknemer en zijn voormalige werkgever, een bepaling van nationaal recht die in strijd is met de bepalingen van een communautaire richtlijn, zoals artikel 67 van de wet [van 1998], buiten toepassing laten teneinde andere bepalingen van nationaal recht toe te passen die waarschijnlijk een juiste omzetting in nationaal recht van een communautaire richtlijn vormen, zoals de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst [nr. 24], maar waarvan de daadwerkelijke toepassing wordt verhinderd door de met een communautaire richtlijn strijdige bepaling van nationaal recht, in casu artikel 67 van de wet [van 1998];

4) […]

a) Moet artikel 2 van richtlijn 98/59 […], met name de leden 1, 2 en 3 daarvan, aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale bepaling zoals artikel 66, § 1, van de wet [van 1998], volgens welke de werkgever die wil voldoen aan de aan hem opgelegde verplichtingen in het kader van een collectief ontslag, enkel behoeft aan te tonen dat hij heeft voldaan aan de volgende voorwaarden, te weten dat hij […]:

1° aan de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, aan de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, aan de werknemers, een schriftelijk verslag heeft voorgelegd waarin hij zijn voornemen te kennen geeft om over te gaan tot een collectief ontslag;

2° het bewijs kan leveren dat hij omtrent het voornemen om over te gaan tot een collectief ontslag met de ondernemingsraad heeft vergaderd of, bij ontstentenis ervan, dat hij met de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, met de werknemers heeft vergaderd;

3° de leden die het personeel vertegenwoordigen in de ondernemingsraad of, bij ontstentenis ervan, de leden van de vakbondsafvaardiging of, bij ontstentenis ervan, de werknemers, de mogelijkheid heeft geboden om vragen te stellen in verband met het voorgenomen collectief ontslag en om in dat verband argumenten te formuleren of tegenvoorstellen te doen;

4° de in 3° bedoelde vragen, argumenten en tegenvoorstellen heeft onderzocht en beantwoord.

b) Moet ditzelfde artikel [van richtlijn 98/59] aldus worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale bepaling zoals artikel 67, tweede lid, van de wet [van 1998], volgens welke de ontslagen werknemer de naleving van de informatie-

en raadplegingsprocedure enkel kan betwisten op de grond dat de werkgever de in punt 1 van de onderhavige vraag bedoelde voorwaarden van artikel 66, § 1, tweede lid, niet heeft nageleefd?"

Beantwoording van de prejudiciële vragen

Ontvankelijkheid

25 De Belgische regering werpt een exceptie van niet-ontvankelijkheid op tegen de vragen die door de verwijzende rechter zijn gesteld. Zij beweert ten eerste dat de wet van 1998 niet van toepassing is op het hoofdgeding, aangezien deze wet slechts bedoeld is voor verzoeken tot re-integratie of schorsing van de opzegtermijn van werknemers zoals bepaald in de artikelen 68 en 69, terwijl hierom in het kader van het hoger beroep niet is verzocht. Voorts harmoniseert richtlijn 98/59 niet de rechtsmiddelen tegen collectieve ontslagen.

26 Deze regering is tevens van mening dat het verzoek om een prejudiciële beslissing niet-ontvankelijk is, aangezien het betrekking heeft op de uitlegging van nationaal recht en de verwijzende rechter de strekking van het toepasselijke Belgische recht niet goed uiteen heeft gezet.

27 In dit verband zij eraan herinnerd dat het in het kader van de procedure van artikel 234 EG uitsluitend een zaak is van de nationale rechter aan wie het geschil is voorgelegd en die de verantwoordelijkheid draagt voor de te geven rechterlijke beslissing, om, gelet op

de bijzonderheden van het geval, zowel de noodzaak van een prejudiciële beslissing voor het wijzen van zijn vonnis te beoordelen, als de relevantie van de vragen die hij aan het Hof voorlegt. Wanneer de gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van gemeenschapsrecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (zie met name arresten van 18 juli 2007, Lucchini, C-119/05, Jurispr. blz. I-6199, punt 43, en 22 december 2008, Magoora, C-414/07, Jurispr. blz. I-10921, punt 22).

28 Het Hof kan een verzoek om een prejudiciële beslissing van een nationale rechter dan ook slechts afwijzen wanneer duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het gemeenschapsrecht geen verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het vraagstuk van hypothetische aard is of het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een zinvol antwoord te geven op de gestelde vragen (zie onder meer arresten van 13 maart 2001, PreussenElektra, C-379/98, Jurispr. blz. I-2099, punt 39, en 5 december 2006, Cipolla e.a., C-94/04 en C-202/04, Jurispr. blz. I-11421, punt 25, en arrest Magoora, reeds aangehaald, punt 23).

29 Wat de onderhavige prejudiciële procedure betreft, moet ten eerste worden geconstateerd dat de verwijzingsbeslissing een gedetailleerde uiteenzetting bevat van het rechtskader en het feitelijke kader van het hoofdgeding alsook van de redenen waarom de verwijzende rechter een antwoord op de gestelde vragen noodzakelijk acht om uitspraak te kunnen doen.

30 Ten tweede wordt in het verzoek om een prejudiciële beslissing weliswaar geconstateerd dat er in de nationale rechtspraak divergenties bestaan inzake de strekking van het toepasselijke nationale recht, maar hebben de gestelde vragen betrekking op de uitlegging van het gemeenschapsrecht en is deze uitlegging noodzakelijk voor de oplossing van het hoofdgeding.

31 Het verzoek om een prejudiciële beslissing dient derhalve ontvankelijk te worden verklaard.

Eerste vraag en tweede deel van de vierde vraag

32 Met deze vragen, die samen moeten worden onderzocht, vraagt de verwijzende rechter in hoofdzaak of artikel 6 van richtlijn 98/59, gelezen in samenhang met artikel 2, leden 1 tot en met 3, zich verzet tegen een nationale bepaling zoals artikel 67 van de wet van 1998, dat, indien werknemers in individueel ingestelde vorderingen de naleving door de werkgever van de in deze richtlijn vastgestelde informatie- en raadplegingsprocedure betwisten, allereerst de middelen beperkt die kunnen worden opgeworpen tegen de niet-nakoming van verplichtingen uit hoofde van een bepaling zoals artikel 66, § 1, tweede lid, van deze wet, en dat voorts aan ontvankelijkheid van een dergelijke betwisting de voorwaarde koppelt dat de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsraad de werkgever vooraf in kennis hebben gesteld van bezwaren ten aanzien van de naleving van deze verplichtingen en dat de betrokken werknemer de werkgever vooraf heeft medegedeeld dat hij betwist dat de informatie- en raadplegingsprocedure is nageleefd.

33 Luidens artikel 6 van richtlijn 98/59 dragen de lidstaten er zorg voor dat de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers over administratieve en/of gerechtelijke procedures beschikken om de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet, te doen naleven.

34 Blijkens de bewoordingen van deze bepaling dienen de lidstaten derhalve ervoor te zorgen dat er procedures bestaan waarmee de naleving van de verplichtingen uit hoofde van richtlijn 98/59 kan worden gewaarborgd. De lidstaten dienen echter zelf de modaliteiten van deze procedures te bepalen, daar deze verplichting niet nader door de richtlijn wordt ingevuld.

35 Er moet echter aan worden herinnerd dat, hoewel richtlijn 98/59 slechts een gedeeltelijke harmonisatie van de regels betreffende de bescherming van de werknemers bij collectief ontslag tot stand brengt, het feit dat die harmonisatie beperkt is de bepalingen van de richtlijn evenwel niet van hun nuttige werking kan beroven (zie in die zin in het kader van richtlijn 75/129, arrest van 8 juni 1994, Commissie/Verenigd Koninkrijk, C-383/92, Jurispr. blz. I-2479, punt 25).

36 Ofschoon het derhalve aan de lidstaten is om procedures in te richten waarmee de naleving van de verplichtingen uit hoofde van richtlijn 98/59 kan worden verzekerd, kan zulks de bepalingen van deze laatste niet van hun nuttige werking beroven.

37 In casu staat vast dat de Belgische wetgeving de werknemersvertegenwoordigers een recht op betwisting inruimt dat in de eerste plaats geen beperkingen kent ten aanzien van de middelen die kunnen worden opgeworpen en in de tweede plaats, afgezien van de algemene voorwaarden voor ontvankelijkheid van een rechtsvordering naar binnenlands recht, geen specifieke voorwaarden stelt. Ook staat vast dat artikel 67 van de wet van 1998 de werknemers een individueel recht van betwisting toekent, hoewel dit beperkt is wat betreft de middelen die kunnen worden opgeworpen en onderworpen is aan de voorwaarde dat de vertegenwoordigers van de werknemers voorafgaand bezwaren hebben geformuleerd en dat de betrokken werknemer de werkgever vooraf heeft medegedeeld dat hij de naleving van de informatie- en raadplegingsprocedure betwist. Het is derhalve de vraag of een dergelijke beperking van het individuele recht van betwisting van werknemers of het feit dat de uitoefening van dit recht aan dergelijke voorwaarden is onderworpen, de bepalingen van richtlijn 98/59 van hun nuttige werking zou kunnen beroven of, zoals Odemis e.a. beweren, de in deze richtlijn geregelde bescherming van werknemers kan beperken.

38 Op dit punt komt allereerst uit de tekst en opbouw van richtlijn 98/59 naar voren dat het hierin bepaalde recht op voorlichting en raadpleging is bedoeld voor de vertegenwoordigers van de werknemers en niet voor de werknemers individueel.

39 Zo verwijzen punt 10 van de considerans en artikel 2, lid 2, tweede alinea, van richtlijn 98/59 naar deskundigen op wie de vertegenwoordigers van de werknemers een beroep kunnen doen in verband met de technische complexiteit van aangelegenheden waaromtrent voorlichting en raadpleging kunnen plaatsvinden. Ook definieert artikel 1, lid 1, van deze richtlijn, dat voor de toepassing van deze laatste een aantal begrippen omschrijft, het begrip „vertegenwoordigers van de werknemers", maar niet het begrip werknemers. Evenzo worden in artikel 2 van de richtlijn de verplichtingen van de werkgever en het recht op voorlichting en raadpleging beschreven, maar enkel onder verwijzing naar de vertegenwoordigers van de werknemers. In dezelfde zin wordt in artikel 3 van deze richtlijn bepaald dat de werkgever verplicht is om de bevoegde overheidsinstantie schriftelijk in kennis te stellen van elk plan voor collectief ontslag en dat deze kennisgeving alle nuttige gegevens moet bevatten betreffende dit plan en de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, die van de werkgever een

afschrift van deze kennisgeving moeten ontvangen en hun eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie kunnen richten, welke mogelijkheden de werknemers niet worden ingeruimd.

40 In de tweede plaats vloeit de collectieve aard van het recht op voorlichting en raadpleging eveneens voort uit een teleologische interpretatie van richtlijn 98/59. Aangezien de voorlichting en raadpleging waarin deze richtlijn voorziet met name tot doel hebben om te komen tot de formulering van constructieve voorstellen die ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectieve ontslagen te voorkomen of de omvang ervan te verminderen en de gevolgen ervan te verzachten, en verder eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie te richten, verkeren de vertegenwoordigers van de werknemers in de beste positie om het door genoemde richtlijn beoogd doel te bereiken.

41 Ten slotte heeft het Hof al eerder vastgesteld dat het recht op voorlichting en raadpleging, dat voorheen op identieke wijze was geregeld in richtlijn 75/129, wordt uitgeoefend door tussenkomst van de vertegenwoordigers van de werknemers (zie in die zin arrest Commissie/Verenigd Koninkrijk, reeds aangehaald, punten 17 en 23, en arrest van 18 januari 2007, Confédération générale du travail e.a., C-385/05, Jurispr. blz. I-611, punt 48).

42 Derhalve dient te worden vastgesteld dat het recht op voorlichting en raadpleging zoals voorzien in richtlijn 98/59, in het bijzonder in artikel 2 hiervan, is ingeruimd ten gunste van werknemers als gemeenschap en dus collectief van aard is.

43 Het in artikel 6 van deze richtlijn vereiste niveau van bescherming van dit collectieve recht wordt in een context zoals die in het hoofdgeding bereikt, aangezien de toepasselijke nationale regelgeving de vertegenwoordigers van de werknemers een recht tot handelen toekent waarvoor, zoals in punt 37 van dit arrest is uiteengezet, geen specifieke beperkingen of voorwaarden gelden.

44 Derhalve kan, onverminderd de beroepswegen naar intern recht die zijn voorzien om de bescherming van de individuele rechten van werknemers bij onregelmatig ontslag te waarborgen, niet worden staande gehouden dat de bescherming van de werknemers wordt beperkt of de nuttige werking van richtlijn 98/59 wordt aangetast door het feit dat in het kader van procedures waarin individueel handelende werknemers kunnen doen toetsen of de in deze richtlijn neergelegde verplichtingen tot voorlichting en raadpleging zijn nageleefd, de bezwaren die deze werknemers kunnen aanvoeren beperkt zijn, of doordat aan hun vorderingsrecht de voorwaarde is verbonden dat de vertegenwoordigers van de werknemers vooraf bezwaren kenbaar maken en de betrokken werknemer de werkgever vooraf ervan in kennis stelt dat hij betwist dat de informatie- en raadplegingsprocedure is nageleefd.

45 Gelet op het voorgaande dient op de eerste vraag en op het tweede gedeelte van de vierde vraag te worden geantwoord dat artikel 6 van richtlijn 98/59, gelezen in samenhang met artikel 2 van deze laatste, aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die procedures invoert die zowel de vertegenwoordigers van de werknemers als de werknemers individueel de mogelijkheid inruimen om te doen toetsen dat de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn zijn nageleefd, maar die het individuele vorderingsrecht van de werknemers beperkt wat betreft de bezwaren die kunnen worden aangevoerd en hieraan de voorwaarde verbindt dat de vertegenwoordigers van de werknemers vooraf bezwaren kenbaar hebben gemaakt aan de werkgever en de betrokken werknemer de werkgever vooraf heeft medegedeeld dat hij betwist dat de informatie- en raadplegingsprocedure is nageleefd.

De tweede vraag

46 Met de tweede vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of, gelet op het antwoord op de eerste vraag en het tweede gedeelte van de vierde vraag, een systeem zoals in het kader van de behandeling van deze vragen is onderzocht, dat het individuele vorderingsrecht van werknemers om te doen toetsen dat de verplichtingen inzake voorlichting en raadpleging uit hoofde van deze richtlijn zijn nageleefd beperkt wat betreft de bezwaren die kunnen worden aangevoerd en hieraan de voorwaarde verbindt dat de vertegenwoordigers van de werknemers vooraf bezwaren kenbaar hebben gemaakt en de betrokken werknemer de werkgever vooraf heeft medegedeeld dat hij betwist dat de informatie- en raadplegingsprocedure is nageleefd, verenigbaar is met de

fundamentele rechten, met name het recht op effectieve rechterlijke bescherming, zoals neergelegd in artikel 6 EVRM.

47 Meteen al zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak het beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht vormt dat voortvloeit uit de constitutionele tradities die de lidstaten gemeen hebben en is neergelegd in de artikelen 6 en 13 EVRM, terwijl het overigens wederom is bevestigd in artikel 47 van het op 7 december 2000 te Nice bekendgemaakte Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (PB C 364, blz. 1) (zie met name arresten van 13 maart 2007, Unibet, C-432/05, Jurispr. blz. I-2271, punt 37, en 3 september 2008, Kadi et Al Barakaat International Foundation/Raad en Commissie, C-402/05 P en C-415/05 P, Jurispr. blz. I-6351, punt 335).

48 Volgens vaste rechtspraak is het bij gebreke van communautaire regelgeving ter zake overigens een aangelegenheid van de interne rechtsorde van elke lidstaat om de bevoegde rechterlijke instanties aan te wijzen en de procedureregels vast te stellen voor de beroepen die dienen ter bescherming van de rechten die de justitiabelen aan het gemeenschapsrecht ontlenen, waarbij de lidstaten evenwel gehouden zijn in elk geval een doeltreffende bescherming van die rechten te verzekeren (zie arrest van 15 april 2008, Impact, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punten 44 en 45 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

49 Ofschoon dus de vaststelling van de procesbevoegdheid en het procesbelang van een justitiabele in beginsel een aangelegenheid van nationaal recht is, verlangt het gemeenschapsrecht niettemin, afgezien van de eerbiediging van het gelijkwaardigheids- en het doeltreffendheidsbeginsel, dat de nationale wetgeving het recht op een doeltreffende rechterlijke bescherming niet aantast (zie in die zin onder meer arresten van 11 juli 1991, Verholen e.a., C-87/90–C-89/90, Jurispr. blz. I-3757, punt 24, en 11 september 2003, Safalero, C-13/01, Jurispr. blz. I-8679, punt 50, alsook arrest Unibet, reeds aangehaald, punt 42).

50 Met betrekking tot het recht op voorlichting en raadpleging zoals voorzien in richtlijn 98/59, blijkt uit de punten 38 tot 42 van het onderhavige arrest dat dit recht is ingeruimd ten gunste van de werknemers als groep en dus collectief is. De omstandigheid dat

artikel 6 van richtlijn 98/59 de lidstaten de mogelijkheid biedt om procedures in te voeren ten gunste van individuele werknemers, doet niet af aan de collectieve aard van dit recht.

51 Onder deze omstandigheden biedt een nationaal systeem zoals aan de orde in het hoofdgeding, dat voorziet in een procedure ten gunste van de vertegenwoordigers van de werknemers waarmee kan worden getoetst of de werkgever alle verplichtingen tot voorlichting en raadpleging uit hoofde van richtlijn 98/59 heeft nageleefd en dat bovendien de werknemer een individueel vorderingsrecht toekent waaraan beperkingen en specifieke voorwaarden zijn gekoppeld, een doeltreffende rechterlijke bescherming van de collectieve rechten die in deze richtlijn op het gebied van voorlichting en raadpleging verankerd zijn.

52 Gelet op het voorgaande moet op de tweede vraag worden geantwoord dat de omstandigheid dat een nationale regeling waarbij procedures worden ingevoerd waarmee de vertegenwoordigers van de werknemers kunnen doen toetsen of de werkgever alle verplichtingen tot voorlichting en raadpleging uit hoofde van richtlijn 98/59 heeft nageleefd, beperkingen en voorwaarden verbindt aan het individuele vorderingsrecht dat zij voorts toekent aan iedere werknemer die betrokken is bij een collectief ontslag, het beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming niet schendt.

De derde vraag

53 Gelet op de antwoorden die zijn gegeven op de eerste en de tweede vraag hoeft de derde vraag, die door de verwijzende rechter is gesteld voor het geval richtlijn 98/59 zich zou verzetten tegen een nationale regeling zoals artikel 67 van de wet van 1998, geen beantwoording.

Het eerste gedeelte van de vierde vraag

54 Met deze vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of artikel 2 van richtlijn 98/59 zich tegen een bepaling als artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 1998 verzet op grond dat deze de verplichtingen van een werkgever die tot een collectief ontslag wil overgaan beperkt.

55 Dienaangaande dient te worden opgemerkt, zoals de advocaat-generaal in punt 73 van zijn conclusie uiteenzet, dat er geen twijfel over bestaat dat de verplichtingen die artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 1998 oplegt aan de werkgever die wil overgaan tot een collectief ontslag, niet volledig overeenkomen met de verplichtingen uit hoofde van artikel 2 van richtlijn 98/59.

56 Artikel 2 van richtlijn 98/59 moet derhalve aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die, zoals artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 1998 afzonderlijk beschouwd, de verplichtingen tot voorlichting en raadpleging van de werkgever die wil overgaan tot collectieve ontslagen beperkt ten opzichte van de in genoemd artikel 2 neergelegde verplichtingen.

57 Er moet echter worden opgemerkt dat uit artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 1998 blijkt dat de werkgever die wil overgaan tot dergelijke collectieve ontslagen, de voorlichtings- en raadplegingsprocedure inzake collectief ontslag in acht dient te nemen overeenkomstig de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomsten. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24 neemt volgens de door de verwijzende rechter verstrekte gegevens de verplichtingen die op basis van artikel 2 van richtlijn 98/59 aan een dergelijke werkgever moeten worden opgelegd, volledig over.

58 Onder deze omstandigheden dient de verwijzende rechter na te gaan of het bepaalde in artikel 66, § 1, tweede lid, van de wet van 1998, gelet op het lid dat eraan voorafgaat,

zodanig kan worden uitgelegd dat deze bepaling, in zoverre zij verwijst naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 24, een dergelijke werkgever niet ontslaat van alle verplichtingen bedoeld in artikel 2 van richtlijn 98/59.

59 In dit verband blijkt uit vaste rechtspraak dat een richtlijn uit zichzelf geen verplichtingen kan opleggen aan een particulier, zodat zij als zodanig tegenover deze laatste niet kan worden ingeroepen en zelfs een duidelijke, nauwkeurig omschreven en onvoorwaardelijke bepaling van een richtlijn, die tot doel heeft particulieren rechten te verlenen of hun verplichtingen op te leggen, als zodanig geen toepassing kan vinden in gedingen tussen uitsluitend particulieren (zie in die zin arrest van 5 oktober 2004, Pfeiffer e.a., C-397/01–C-403/01, Jurispr. blz. I-8835, punten 108 en 109).

60 De nationale rechter moet dan ook bij de toepassing van het nationale recht dit zo veel mogelijk uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van de betrokken richtlijn, teneinde het hiermee beoogde resultaat te bereiken en aldus aan artikel 249, derde alinea, EG te voldoen (zie in die zin arrest Pfeiffer e.a., eerder aangehaald, punt 113).

61 Deze verplichting tot richtlijnconforme uitlegging betreft alle bepalingen van het nationale recht en vindt haar beperking in de algemene rechtsbeginselen, met name het rechtszekerheidsbeginsel, in dier voege dat zij niet kan dienen als grondslag voor een uitlegging contra legem van het nationale recht (zie in die zin arresten van 8 oktober 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Jurispr. blz. 3969, punt 13, en 4 juli 2006, Adeneler e.a., C-212/04, Jurispr. blz. I-6057, punt 110; arrest van 15 april 2008, Impact, reeds aangehaald, punt 100, en arrest van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07, Jurispr. blz. I-3071, punt 199).

62 Het aldus door het gemeenschapsrecht opgelegde beginsel van richtlijnconforme uitlegging van het nationale recht vereist dat de nationale rechter het volledige nationale recht in beschouwing neemt om te beoordelen in hoeverre dit zodanig kan worden toegepast dat het niet leidt tot een resultaat dat in strijd is met het door de betrokken richtlijn beoogde resultaat (zie in die zin arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 115).

63 Wanneer het nationale recht het door de toepassing van de daarin erkende uitleggingsmethoden in bepaalde omstandigheden mogelijk maakt om een bepaling van de nationale rechtsorde aldus uit te leggen dat een conflict met een andere bepaling van nationaal recht wordt vermeden, of om met dit doel de reikwijdte van die bepaling te beperken door haar slechts toe te passen voor zover zij met die andere bepaling verenigbaar is, dient de rechter dezelfde methoden te gebruiken om het resultaat te bereiken dat door de betrokken richtlijn wordt beoogd (zie arrest Pfeiffer e.a., reeds aangehaald, punt 116).

64 In casu vereist genoemd beginsel dus dat de verwijzende rechter in het kader van zijn bevoegdheid met inaanmerkingneming van alle regels van nationaal recht de nuttige werking van richtlijn 98/59 waarborgt, om te voorkomen dat de verplichtingen van de werkgever die wil overgaan tot collectieve ontslagen worden beperkt ten opzichte van die vermeld in artikel 2 van genoemde richtlijn.

65 Gelet op het voorgaande moet op het eerste gedeelte van de vierde vraag worden geantwoord dat artikel 2 van richtlijn 98/59 aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die de verplichtingen van de werkgever die wil overgaan tot collectieve ontslagen, beperkt ten opzichte van die vermeld in genoemd artikel 2. Bij de toepassing van het nationale recht moet de nationale rechter ingevolge het beginsel van richtlijnconforme uitlegging van het nationale recht alle regels van dit recht in de beschouwing betrekken en dit recht zo veel mogelijk uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van richtlijn 98/59 om het door deze laatste beoogde resultaat te bereiken. Hij dient derhalve in het kader van zijn bevoegdheid te waarborgen dat de verplichtingen van een dergelijke werkgever niet worden beperkt ten opzichte van die vermeld in artikel 2 van genoemde richtlijn.

Kosten

66 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof van Justitie (Vierde kamer) verklaart voor recht:

1) **Artikel 6 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag, gelezen in samenhang met artikel 2 van deze laatste, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling die procedures invoert die zowel de vertegenwoordigers van de werknemers als de werknemers individueel de mogelijkheid inruimen om te doen toetsen dat de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn zijn nageleefd, maar die het individuele vorderingsrecht van de werknemers beperkt wat betreft de bezwaren die kunnen worden aangevoerd en hieraan de voorwaarde verbindt dat de vertegenwoordigers van de werknemers vooraf bezwaren kenbaar hebben gemaakt aan de werkgever en de betrokken werknemer de werkgever vooraf heeft medegedeeld dat hij betwist dat de informatie- en raadplegingsprocedure is nageleefd.**

2) **De omstandigheid dat een nationale regeling waarbij procedures worden ingevoerd waarmee de vertegenwoordigers van de werknemers kunnen doen toetsen of de werkgever alle verplichtingen tot voorlichting en raadpleging uit hoofde van richtlijn 98/59 heeft nageleefd, beperkingen en voorwaarden verbindt aan het individuele vorderingsrecht dat zij voorts toekent aan iedere werknemer die betrokken is bij een collectief ontslag, schendt het beginsel van doeltreffende rechterlijke bescherming niet.**

3) **Artikel 2 van richtlijn 98/59 moet aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale regeling die de verplichtingen van de werkgever die wil overgaan tot collectieve ontslagen, beperkt ten opzichte van die vermeld in genoemd artikel 2. Bij de toepassing van het nationale recht moet de nationale rechter ingevolge het beginsel van richtlijnconforme uitlegging van het nationale recht alle regels van dit recht in de beschouwing betrekken en dit**

recht zo veel mogelijk uitleggen in het licht van de bewoordingen en het doel van richtlijn 98/59 om het door deze laatste beoogde resultaat te bereiken. Hij dient derhalve in het kader van zijn bevoegdheid te waarborgen dat de verplichtingen van een dergelijke werkgever niet worden beperkt ten opzichte van die vermeld in artikel 2 van genoemde richtlijn.

ondertekeningen