YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

16 päivänä heinäkuuta 2009 *

Asiassa C-12/08,

jossa on kyse EY 234 artiklaan perustuvasta ennakkoratkaisupyynnöstä, jonka cour du travail de Liège (Belgia) on esittänyt 3.1.2008 tekemällään päätöksellä, joka on saapunut yhteisöjen tuomioistuimeen 11.1.2008, saadakseen ennakkoratkaisun asiassa

Mono Car Styling SA, selvitystilassa,

vastaan

Dervis Odemis ym.,

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja K. Lenaerts sekä tuomarit T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (esittelevä tuomari), E. Juhász ja J. Malenovský,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

julkisasiamies: P. Mengozzi,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M. Ferreira,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 6.11.2008 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon huomautukset, jotka sille ovat esittäneet

– Mono Car Styling SA, selvitystilassa oleva yhtiö, edustajinaan avocat P. Cavenaile ja avocat F. Ligot,

– D. Odemis ym., edustajanaan avocat H. Deckers,

– Belgian hallitus, asiamiehenään L. Van den Broeck, jota avustaa avocat G. Demez,

– Yhdistyneen kuningaskunnan hallitus, asiamiehenään I. Rao, jota avustaa barrister K. Smith,

– Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään M. Van Hoof ja J. Enegren,

kuultuaan julkisasiamiehen 21.1.2009 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Ennakkoratkaisupyyntö koskee työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (EYVL L 225, s. 16) 2 ja 6 artiklan tulkintaa.

2 Pyyntö on esitetty asiassa, jossa vastakkain ovat selvitystilassa oleva yhtiö Mono Car Styling SA (jäljempänä Mono Car) ja tietyt sen entiset työntekijät ja joka koskee joukkovähentämistä, jonka kohteeksi nämä työntekijät ovat joutuneet.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehty yleissopimus

3 Ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi Roomassa 4.11.1950 allekirjoitetun yleissopimuksen (jäljempänä Euroopan ihmisoikeussopimus) 6 artiklan 1 kappaleessa, jonka otsikko on ”Oikeus oikeudenmukaiseen oikeudenkäyntiin” määrätään seuraavaa:

”Jokaisella on oikeus kohtuullisen ajan kuluessa oikeudenmukaiseen ja julkiseen oikeudenkäyntiin laillisesti perustetussa riippumattomassa ja puolueettomassa tuomioistuimessa silloin, kun päätetään hänen [yksityisluonteisista] oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan tai häntä vastaan nostetusta rikossyytteestä. – –”

Yhteisön oikeus

4 Direktiivillä 98/59 kodifioitiin työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17.2.1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY (EYVL L 48, p. 29).

5 Direktiivin 98/59 2, 6, 10 ja 12 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(2) on tärkeätä antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä.

– –

(6) yhteisön 11 jäsenvaltion tai hallitusten päämiesten Strasbourgissa 9 päivänä joulukuuta 1989 pitämässä Eurooppa-neuvoston kokouksessa hyväksymän yhteisön peruskirjan työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista 7 kohdan ensimmäisen alakohdan ensimmäinen virke ja toinen alakohta, 17 kohdan ensimmäinen alakohta sekä 18 kohdan kolmas luetelmakohta kuuluvat:

’7. Sisämarkkinoiden toteutumisen on johdettava Euroopan yhteisön työntekijöiden elin- ja työolosuhteiden paranemiseen – –.

Tämän parannuksen on tarvittaessa ulotuttava tiettyihin työelämän säätelyyn liittyviin tekijöihin, kuten menettelyihin joukkovähentämisessä ja konkursseissa.

– –

17. Tiedottamista ja työntekijöiden kuulemista sekä työntekijöiden osallistumista on kehitettävä tarkoituksenmukaisesti, ottaen huomioon eri jäsenvaltioissa voimassaoleva käytäntö.

– –

18. Kyseistä tiedottamista, neuvotteluja ja osallistumista on sovellettava oikeaan aikaan, erityisesti seuraavissa tapauksissa:

– – –

– – –

– joukkovähentämismenettelyissä.

– – –’

– –

(10) olisi annettava jäsenvaltioille mahdollisuus säätää, että työntekijöiden edustajat voisivat käyttää asiantuntija-apua tiedottamiseen ja neuvotteluihin todennäköisesti liittyvien asioiden monimutkaisuuden vuoksi,

– –

(12) jäsenvaltioiden olisi valvottava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään hallinnolliset ja/tai oikeudelliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin asettamia velvollisuuksia noudatetaan.”

6 Direktiivin 98/59 2 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on aloitettava hyvissä ajoin neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa sopimuksen pääsemiseksi.

2. Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

Jäsenvaltiot voivat säätää, että työntekijöiden edustajat voivat käyttää asiantuntija-apua kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

3. Jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus tehdä rakentavia ehdotuksia, työnantajan on hyvissä ajoin neuvottelujen kuluessa:

a) annettava heille kaikki tarvittavat tiedot ja

b) aina ilmoitettava heille kirjallisesti:

i) suunnitellun vähentämisen syyt;

ii) vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät;

iii) tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat;

iv) aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa;

v) suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, sikäli kun kansallinen lainsäädäntö ja/tai käytäntö antavat työnantajalle oikeuden päättää valinnasta;

vi) laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki muut mahdolliset korvaukset vähentämisistä, paitsi ne korvaukset, jotka on vahvistettu kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä.

Työnantajan on toimitettava toimivaltaiselle viranomaiselle vähintään jäljennös kirjallisen ilmoituksen niistä kohdista, joissa on b alakohdan i–v alakohdassa tarkoitetut tiedot.

4. Edellä 1, 2 ja 3 kohdassa säädettyjä velvollisuuksia sovelletaan riippumatta siitä, onko joukkovähentämisistä päättänyt työnantaja [vai] yritys, jolla on määräysvalta työnantajaan nähden.

Tutkittaessa tässä direktiivissä säädettyjen tiedottamis-, neuvottelu- ja ilmoittamisvelvollisuuksien oletettuja rikkomisia, ei oteta huomioon työnantajan perusteluja siitä, että hän ei ole saanut tarvittavia tietoja yritykseltä, jonka tekemä päätös johtaa joukkovähentämiseen.”

7 Direktiivin 98/59 3 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

– –

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa.

2. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta.

Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdolliset huomautuksensa toimivaltaiselle viranomaiselle.”

8 Direktiivin 98/59 5 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Tämä direktiivi ei estä jäsenvaltioita soveltamasta tai antamasta lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöille edullisempia kuin tässä direktiivissä säädetään tai sallimasta taikka edistämästä työntekijöille edullisempien työehtosopimusten soveltamista.”

9 Direktiivin 98/59 6 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan.”

Kansallinen lainsäädäntö

10 Direktiivin 75/129 säännökset on Belgiassa saatettu osaksi kansallista oikeutta joukkovähentämistilanteissa noudatettavasta työntekijöiden edustajia koskevasta tiedottamis- ja kuulemismenettelystä 2.10.1974 tehdyllä työehtosopimuksella nro 24 (convention collective de travail concernant la procédure d’information et de consultation des répresentants des travailleurs en matière de licenciements collectifs), joka vahvistettiin yleissitovaksi 21.1.1976 tehdyllä kuninkaan päätöksellä (Moniteur belge, 17.2.1976, s. 1716), sellaisena kuin se on muutettuna 21.12.1993 tehdyllä työehtosopimuksella nro 24 quater, joka tehtiin yleissitovaksi 28.2.1994 tehdyllä kuninkaan päätöksellä (Moniteur belge, 15.3.1994, s. 6345; jäljempänä työehtosopimus nro 24).

11 Työehtosopimuksen nro 24 6 §:ssä määrätään seuraavaa:

”Kun työnantaja harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, työnantajan on tiedotettava siitä etukäteen työntekijöiden edustajille ja aloitettava neuvottelut työntekijöiden edustajien kanssa; tiedot on annettava yritysneuvostossa tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnalle – –.

Jollei yritysneuvostoa tai luottamusmiesten valtuuskuntaa ole, tiedot on annettava henkilöstölle tai sen edustajille.

Neuvotteluissa on käsiteltävä mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai sen kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

Tässä tarkoituksessa työnantajan on neuvottelujen kuluessa annettava työntekijöiden edustajille kaikki tarvittavat tiedot ja aina ilmoitettava heille kirjallisesti suunnitellun vähentämisen syyt, suunnitellut perusteet, joilla vähennettävät työntekijät valitaan, vähennettävien työntekijöiden lukumäärä ja ryhmät, tavallisesti työssä olevien työntekijöiden lukumäärä sekä ryhmät, joihin he kuuluvat, sekä laskentamenetelmä, jolla lasketaan kaikki ne mahdolliset korvaukset vähentämisistä, joita ei vahvistettu lainsäädännössä tai työehtosopimuksessa, ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa, jotta työntekijöiden edustajilla on mahdollisuus esittää huomautuksia ja ehdotuksia niin, että nämä voidaan ottaa huomioon.”

12 Työllisyyttä edistävistä toimenpiteistä 13.2.1998 annetussa laissa (loi portant des dispositions en faveur de l'emploi; Moniteur belge, 19.2.1998, s. 4643; jäljempänä vuonna 1998 annettu laki), on VII luku, jonka otsikkona on ”joukkovähentäminen”. Sen 66 §:ssä säädetään seuraavaa:

”1. Työnantajan, joka harkitsee työntekijöiden joukkovähentämistä, on noudatettava joukkovähentämisiä koskevaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyä siten kuin Conseil national du travail'ssa tehdyssä työehtosopimuksessa määrätään.

Työnantajan on tältä osin täytettävä seuraavat vaatimukset:

1. sen on esitettävä yritysneuvostolle tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnalle tai, jollei sellaista ole, työntekijöille kirjallinen tiedonanto, jossa se ilmoittaa harkitsevansa työntekijöiden joukkovähentämistä;

2. sen on voitava näyttää toteen, että se on suunnitellun työntekijöiden joukkovähentämisen osalta kutsunut koolle yritysneuvoston tai, jollei sellaista ole, pitänyt kokouksen luottamusmiesten valtuuskunnan kanssa tai, jollei sellaista ole, työntekijöiden kanssa;

3. sen on annettava henkilöstöä edustaville yritysneuvoston jäsenille tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenille tai, jollei sellaista ole, työntekijöille mahdollisuus esittää kysymyksiä, väitteitä tai vastaehdotuksia suunnitellusta joukkovähentämisestä;

4. sen on täytynyt tutustua edellä olevassa 3 alakohdassa tarkoitettuihin kysymyksiin, väitteisiin ja vastaehdotuksiin ja vastata niihin.

Työnantajan on näytettävä toteen, että se on täyttänyt edellisessä kohdassa mainitut vaatimukset.

2. Työnantajan on ilmoitettava suunnitellusta joukkovähentämisestä kuninkaan nimeämälle viranomaiselle. Ilmoituksessa on vahvistettava, että edellä olevan 1 momentin toisessa kohdassa tarkoitetut vaatimukset on täytetty.

Kyseisestä ilmoituksesta on toimitettava jäljennös yritysneuvostolle tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnalle samana päivänä, jona se lähetetään ensimmäisessä kohdassa tarkoitetulle viranomaiselle, ja se on pantava nähtäville yrityksessä. Nähtävillepanopäivänä kyseisestä ilmoituksesta on lisäksi lähetettävä kirjattuna kirjeenä jäljennös niille joukkovähentämisen kohteena oleville työntekijöille, joiden työsopimus on jo päättynyt nähtävillepanopäivään mennessä."

13 Vuonna 1998 annetun lain 67 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Irtisanottu työntekijä voi riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen vain sillä perusteella, että työnantaja ei ole täyttänyt 66 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja vaatimuksia.

Irtisanottu työntekijä ei voi enää riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamista, jos henkilöstöä edustavat yritysneuvoston jäsenet tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenet tai, jollei sellaista ole, ne työntekijät, joille olisi pitänyt ilmoittaa asiasta ja joita olisi pitänyt kuulla siitä, eivät ole esittäneet

työnantajalle vastalauseita yhden tai useamman 66 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitun vaatimuksen noudattamisen osalta 30 päivän kuluessa 66 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksen nähtävillepanosta.

Irtisanotun työntekijän on 30 päivän kuluessa irtisanomispäivästään tai siitä päivästä, jona irtisanomiset muuttuivat luonteeltaan joukkovähentämiseksi, ilmoitettava työnantajalle kirjatulla kirjeellä, että hän riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen.”

14 Sen tapauksen varalta, että irtisanotut työntekijät riitauttavat erillisellä kanteella tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen, ja jos riitautus on perusteltu, säädetään vuonna 1998 annetun lain 68 §:ssä irtisanomisajan keskeyttämisestä ja sen 69 §:ssä työntekijän ottamisesta takaisin työhönsä.

Pääasia ja ennakkoratkaisukysymykset

15 Asia on tullut ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen käsiteltäväksi Mono Carin tekemän valituksen johdosta. Mono Car on valittanut tribunal du travail de Liègen (Liègen työtuomioistuin) 3.2.2006 pääasian asianosaisille antamasta tuomiosta, josta Odemis ym. ovat myös tehneet vastavalituksen.

16 Mono Car on Mono International -konsernin tytäryhtiö, joka valmisti autojen sisustukseen ja sisätilojen verhoiluun käytettäviä osia ja tarvikkeita eri autonvalmistajille. Vuonna 2004 Mono Carin yritysneuvosto päätti huomattavien tappioiden johdosta harkita joko yhtiön hakemista selvitystilaan tai huomattavaa henkilöstön vähentämistä.

17 Mono Car ilmoitti yritysneuvostolle taloudellisesta tilanteestaan ja joukkovähentämisen mahdollisuudesta. Tämän jälkeen se allekirjoitti kaikkien ammattijärjestöjen edustajien kanssa irtisanomisjärjestelyjä koskevasta sosiaalisuunnitelmasta (plan social) kirjallisen sopimusluonnoksen, joka vahvistettiin myöhemmin työehtosopimuksella, jossa oli määräykset yrityksen rakenneuudistuksesta ja joukkovähentämistä koskevista edellytyksistä, muun muassa siitä, ettei työntekijöillä ei ole työskentelyvelvollisuutta irtisanomisaikana, ja irtisanomiskorvauksen laskuperusteista sekä aineettomasta vahingosta aiheutuneen vahingon perusteella suoritettavan korvauksen määrästä. Tässä työehtosopimuksessa todetaan, että Mono Car on noudattanut joukkovähentämistä koskevaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyä.

18 Mono Carin henkilöstön yleiskokous hyväksyi edellä tarkoitetun sosiaalisuunnitelman, ja yritysneuvosto vahvisti yleiskokouksessa suoritetun äänestyksen.

19 Mono Car toimitti 14.6.2004 toimivaltaiselle viranomaiselle luettelon joukkovähentämisen kohteena olevista 30 työntekijästä sekä näiden valinnassa käytetyistä perusteista ja irtisanoi kyseisten työntekijöiden työsuhteet niin, että ne päättyivät 21.6.2004. Henkilöstön edustajat eivät olleet yritysneuvostossa esittäneet vastalauseita siksi, että joitakin vuonna 1998 annetun lain 66 §:ssä säädetyistä edellytyksistä ei olisi noudatettu.

20 Toimivaltainen viranomainen myönsi luvan 15.6.2004 irtisanomista edeltävän odotusajan lyhentämiseksi yhteen päivään ja totesi, että tiedottamis- ja kuulemismenettelyä oli noudatettu.

21 Mono Carin ja irtisanottujen työntekijöiden välillä pidetyn kokouksen jälkeen 21 työntekijää riitautti kuitenkin vuonna 1998 annetun lain 67 §:n mukaisesti tribunal du travail de Liègessä tämän menettelyn lainmukaisuuden ja vaati sitä, että heidät otetaan takaisin työhön yritykseen, työsopimuksen irtisanomisen jälkeen menetetyn palkan maksamista ja heille aiheutuneen aineellisen ja aineettoman vahingon korvaamista.

22 Tribunal du travail de Liège totesi 3.2.2006 antamassaan tuomiossa, että nostettu kanne täytti tutkittavaksi ottamisen edellytykset, ja hyväksyi osittain esitetyt vaatimukset. Se velvoitti Mono Carin suorittamaan korvauksen siitä aiheutuneesta aineellisesta vahingosta, ettei tiedottamis- ja kuulemismenettelyä ollut noudatettu. Se myös totesi syyllistytyn seuraaviin laiminlyönteihin: kirjallista tiedonantoa ei ollut annettu, yritysneuvostossa ei ollut neuvoteltu asiasta, irtisanomista edeltävää odotusaikaa ei ollut noudatettu eikä yritysneuvoston ulkopuolella ollut jatkettu irtisanomisjärjestelyjä koskevia neuvotteluja työntekijöiden kanssa.

23 Mono Car valitti tästä tuomiosta cour du travail de Liègeen (valitusaste työoikeudellisissa riita-asioissa) vaatien tuomion sisällön muuttamista vaatimustensa mukaiseksi. Vastapuolina olevat työntekijät tekivät vastavalituksen vaatien aineellisen vahingon perusteella myönnettyjen summien korottamista ja aineettoman vahingon tunnustamista.

24 Cour du travail de Liège totesi, että valitus ja vastavalitus voitiin tutkia ja päätti lykätä asian ratkaisua esittääkseen yhteisöjen tuomioistuimelle seuraavat ennakkoratkaisukysymykset:

”1) – –

Onko – – direktiivin 98/59 6 artiklaa – – tulkittava siten, että se on esteenä – – [vuonna] 1998 annetun lain 67 §:n kaltaiselle kansalliselle säännökselle siltä osin kuin siinä säädetään, että työntekijä voi riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen vain sillä perusteella, että työnantaja ei ole täyttänyt saman lain 66 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja vaatimuksia, ja edellyttäen, että henkilöstöä edustavat yritysneuvoston jäsenet tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenet tai, jollei sellaista ole, ne työntekijät, joille olisi pitänyt ilmoittaa asiasta ja joita olisi pitänyt kuulla siitä, ovat esittäneet työnantajalle vastalauseita yhden tai useamman 66 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitun vaatimuksen noudattamisen osalta 30 päivän kuluessa 66 §:n 2 momentin 2 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksen nähtävillepanosta, ja edellyttäen, että irtisanottu työntekijä on [30 päivän kuluessa irtisanomispäivästään] tai siitä päivästä, jona irtisanomiset muuttuivat luonteeltaan joukkovähentämiseksi,

ilmoittanut työnantajalle kirjatulla kirjeellä, että hän riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen ja vaatii, että hänet otetaan takaisin työhönsä?

2) – –

Jos – – direktiivin 98/59/EY 6 artiklaa voidaan tulkita niin, että siinä sallitaan, että jäsenvaltio antaa – – [vuonna] 1998 annetun lain 67 §:n kaltaisen kansallisen säännöksen, – – onko tällainen järjestelmä yhteensopiva yksilöiden perusoikeuksien, jotka ovat erottamaton osa yleisiä oikeusperiaatteita, joiden noudattamista yhteisöjen tuomioistuimet valvovat, ja erityisesti [Euroopan ihmisoikeussopimuksen] 6 artiklan kanssa?

3) – –

Voiko kansallinen tuomioistuin, jonka ratkaistavana on kahden yksityisen oikeussubjektin – tässä tapauksessa työntekijän ja hänen entisen työnantajansa – välinen riita-asia, olla soveltamatta – – [vuonna] 1998 annetun lain 67 §:n kaltaista kansallista säännöstä, joka on yhteisön direktiivin säännösten vastainen, soveltaakseen toisia kansallisen oikeuden säännöksiä, joilla yhteisön direktiivi on saatettu oletettavasti asianmukaisesti osaksi kansallista oikeusjärjestystä, kuten [– –] työehtosopimuksen [nro 24] – – määräyksiä, mutta joiden tehokkaan soveltamisen yhteisön direktiivin säännösten vastainen kansallinen säännös, tässä tapauksessa [vuonna] 1998 annetun lain 67 §, estää?

4) – –

a) Onko – – direktiivin 98/59 – – 2 artiklaa ja erityisesti sen 1, 2 ja 3 kohtaa tulkittava siten, että se on esteenä – – [vuonna] 1998 annetun lain 66 §:n 1 momentin kaltaiselle kansalliselle säännökselle, siltä osin kuin tässä säädetään, että työnantajan, joka aikoo noudattaa velvollisuuksia, joita sillä on joukkovähentämisen yhteydessä, on ainoastaan näytettävä toteen, että se on täyttänyt seuraavat vaatimukset:

1. Se on esittänyt yritysneuvostolle tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnalle tai, jollei sellaista ole, työntekijöille kirjallisen tiedonannon, jossa se ilmoittaa harkitsevansa työntekijöiden joukkovähentämistä.

2. Sen on voitava näyttää toteen, että se on suunnitellun työntekijöiden joukkovähentämisen osalta kutsunut koolle yritysneuvoston tai, jollei sellaista ole, pitänyt kokouksen luottamusmiesten valtuuskunnan kanssa tai, jollei sellaista ole, työntekijöiden kanssa.

3. Sen on täytynyt antaa henkilöstöä edustaville yritysneuvoston jäsenille tai, jollei sellaista ole, luottamusmiesten valtuuskunnan jäsenille tai, jollei sellaista ole, työntekijöille mahdollisuus esittää kysymyksiä, väitteitä tai vastaehdotuksia suunnitellusta joukkovähentämisestä.

4. Sen on täytynyt tutustua edellä olevassa 3 alakohdassa tarkoitettuihin kysymyksiin, väitteisiin ja vastaehdotuksiin ja vastata niihin?

b) Onko tätä samaa [direktiivin 98/59] säännöstä tulkittava niin, että se on esteenä – – [vuonna] 1998 annetun lain 67 §:n 2 momentin kaltaiselle kansalliselle säännökselle, siltä osin kuin tässä säädetään, että irtisanottu työntekijä voi riitauttaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen

vain sillä perusteella, että työnantaja ei ole täyttänyt 66 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettuja vaatimuksia, joista on kyse [edellä] a kohdassa?”

Ennakkoratkaisukysymysten tarkastelu

Tutkittavaksi ottaminen

25 Belgian hallitus on esittänyt oikeudenkäyntiväitteen ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin. Se katsoo, ettei vuonna 1998 annetun lain säännöksiä sovelleta pääasiassa, koska tässä laissa on kyse ainoastaan sen 68 §:ssä ja 69 §:ssä tarkoitetuista vaatimuksista päästä takaisin työhön tai keskeyttää työtekijöiden irtisanomisajan kuluminen, eikä tällaisia vaatimuksia ole esitetty muutoksenhakumenettelyssä. Sen mukaan direktiivillä ei myöskään yhdenmukaisteta joukkovähentämiseen kohdistettavia muutoksenhakukeinoja.

26 Belgian hallitus katsoo lisäksi, että ennakkoratkaisupyyntö on jätettävä tutkimatta, koska se koskee kansallisen oikeuden tulkintaa ja koska ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin ei ole tehnyt asianmukaisesti selkoa sovellettavien Belgian oikeussäännöjen sisällöstä.

27 Tähän on huomautettava, että EY 234 artiklan mukaisessa menettelyssä yksinomaan kansallisen tuomioistuimen, jossa asia on vireillä ja joka vastaa annettavasta ratkaisusta, tehtävänä on kunkin asian erityispiirteiden perusteella harkita, onko ennakkoratkaisu

tarpeen asian ratkaisemiseksi ja onko sen yhteisöjen tuomioistuimelle esittämillä kysymyksillä merkitystä asian kannalta. Kun esitetyt kysymykset koskevat yhteisön oikeuden tulkintaa, yhteisöjen tuomioistuimen on tämän vuoksi lähtökohtaisesti ratkaistava ne (ks. mm. asia C-119/05, Lucchini, tuomio 18.7.2007, Kok., s. I-6199, 43 kohta ja asia C-414/07, Magoora, tuomio 22.12.2008, Kok., s. I-10921, 22 kohta).

28 Yhteisöjen tuomioistuin voi siis jättää tutkimatta kansallisen tuomioistuimen esittämän ennakkoratkaisupyynnön ainoastaan, jos on ilmeistä, että pyydetyllä yhteisön oikeuden tulkitsemisella ei ole mitään yhteyttä kansallisessa tuomioistuimessa käsiteltävän asian tosiseikkoihin tai kohteeseen, jos kyseinen ongelma on luonteeltaan hypoteettinen taikka jos yhteisöjen tuomioistuimella ei ole tiedossaan niitä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, jotka ovat tarpeen, jotta se voisi antaa hyödyllisen vastauksen sille esitettyihin kysymyksiin (ks. mm. asia C-379/98, PreussenElektra, tuomio 13.3.2001, Kok., s. I-2099, 39 kohta; yhdistetyt asiat C-94/04 ja C-202/04, Cipolla ym., tuomio 5.12.2006, Kok., s. I-11421, 25 kohta ja em. asia Magoora, tuomion 23 kohta).

29 Nyt esillä olevassa ennakkoratkaisumenettelyssä on todettava, että ennakkoratkaisupyynnössä on yksityiskohtainen esitys pääasiaa koskevista oikeussäännöistä ja tosiseikoista sekä niistä syistä, joiden vuoksi ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin on katsonut vastauksen sen esittämiin kysymyksiin olevan tarpeen, jotta se voi ratkaista asian.

30 Vaikka ennakkoratkaisupyynnössä onkin todettu, että kansallisessa oikeuskäytännössä on omaksuttu erilaisia kantoja sovellettavan kansallisen oikeuden sisällöstä, esitetyt kysymykset koskevat yhteisön oikeuden tulkintaa ja että tämä tulkinta on osoittautunut tarpeelliseksi pääasian ratkaisun kannalta.

31 Tämän johdosta ennakkoratkaisupyyntö on otettava tutkittavaksi.

Ensimmäinen kysymys ja neljännen kysymyksen toinen osa

32 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kysymykset, jotka on syytä tutkia yhdessä, koskevat asiallisesti sitä, onko direktiivin 98/59 6 artikla, luettuna yhdessä sen 2 artiklan 1–3 kohdan kanssa, esteenä vuonna 1998 annetun lain 67 §:n kaltaiselle kansalliselle säännökselle, jossa sen tapauksen varalta, että työntekijät riitauttavat erikseen sen, ettei työnantaja ole noudattanut tässä direktiivissä säädettyä tiedottamis- ja kuulemismenettelyä, säädetään, että työntekijät voivat vedota vain tämän lain 66 §:n 1 momentin 2 kohdan kaltaisessa säännöksessä säädettyjen velvoitteiden laiminlyöntiin, ja asetetaan tällaisen riitautuksen tutkittavaksi ottamisen edellytykseksi se, että henkilöstöä edustavat yritysneuvoston jäsenet ilmoittavat ensin työnantajalle vastalauseensa näiden velvollisuuksien noudattamiseen nähden, sekä se, että asianomainen työntekijä ilmoittaa ensin työnantajalle riitauttavansa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen.

33 Direktiivin 98/59 6 artiklan mukaan jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan.

34 Tämän säännöksen sanamuodon mukaan jäsenvaltiolla on siis velvollisuus ottaa käyttöön menettelyt, joiden avulla direktiivissä 98/59 säädettyjen velvoitteiden noudattaminen voidaan taata. Sitä vastoin ja koska direktiivissä ei tarkemmin määritellä tätä velvoitetta, jäsenvaltioiden on säädettävä näissä menettelyissä noudatettavista yksityiskohtaisista säännöistä.

35 On kuitenkin muistettava, että vaikka direktiivillä 98/59 on yhdenmukaistettu vain osittain säännöt, jotka koskevat työntekijöiden suojaa joukkovähentämistapauksissa, se, että yhdenmukaistaminen on vain rajallinen, ei voi merkitä sitä, että direktiivin säännökset menettävät tehokkaan vaikutuksensa (ks. vastaavasti direktiivin 75/129 osalta asia C-383/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994, Kok., s. I-2479, 25 kohta).

36 Näin ollen vaikka jäsenvaltioiden asian on säätää menettelyistä, joiden avulla direktiivissä 98/59 säädettyjen velvoitteiden noudattaminen voidaan taata, direktiivin säännökset eivät kuitenkaan tämän järjestelyn vuoksi voi menettää tehokasta vaikutustaan.

37 Nyt käsiteltävänä olevassa asiassa on siis riidatonta, että Belgian lainsäädännössä säädetään työntekijöiden edustajille kuuluvasta riitauttamisoikeudesta, jota ei ole rajoitettu siltä osin, mihin seikkoihin asiassa voidaan vedota, ja jolle ei ole asetettu erityisiä edellytyksiä vaan jota koskevat ainoastaan kansallisen lainsäädännön mukaiset tuomioistuinasioiden tutkittavaksi ottamisen yleiset edellytykset. Vastaavasti asiassa on riidatonta se, että vuonna 1998 annetun lain 67 §:ssä työntekijöille on myönnetty erillinen riitauttamisoikeus, vaikkakin sitä on rajoitettu siltä osin, mihin seikkoihin voidaan vedota, ja sen edellytykseksi on asetettu se, että työntekijöiden edustajat esittävät ensin vastalauseensa, ja se, että asianomainen työntekijä ilmoittaa ensin työnantajalle riitauttavansa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen. Asiassa on siis selvitettävä se, voiko tällainen työntekijöiden erillisen riitauttamisoikeuden rajoittaminen tai oikeuden käyttämiselle asetettu tällainen edellytys viedä direktiivin 98/59 säännöksiltä tehokkaan vaikutuksen tai, kuten Odemis ynnä muut ovat väittäneet, rajoittaa tässä direktiivissä säädettyä työntekijöiden suojaa.

38 Direktiivin 98/59 sanamuodon ja systematiikan mukaan siinä vahvistettu oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi on osoitettu työntekijöiden edustajille eikä työntekijöille kullekin erikseen.

39 Siksi direktiivin 98/59 kymmenennessä perustelukappaleessa ja sen 2 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa viitataankin asiantuntijoihin, joita työntekijöiden edustajat voivat käyttää tiedottamiseen ja neuvotteluihin mahdollisesti liittyvien asioiden monimutkaisuuden vuoksi. Tämän vuoksi direktiivin 1 artiklan 1 kohdassa, johon on otettu direktiivissä käytettävien käsitteiden määritelmät, määritellään työtekijöiden edustajien käsite vaan ei työntekijän käsitettä. Vastaavasti direktiivin 2 artiklassa kuvataan ainoastaan työntekijöiden edustajiin nähden työnantajan velvollisuudet ja oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi. Samalla tavalla myös direktiivin 3 artiklassa säädetään velvollisuudesta ilmoittaa toimivaltaisille viranomaisille kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä ja toimittaa kaikki joukkovähentämistä ja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot, ja siinä säädetään siitä, että työntekijöiden edustajien on saatava työnantajalta jäljennös tästä ilmoituk-

sesta ja ne voivat esittää tälle viranomaiselle mahdolliset huomautuksensa, eli tällaisia toimenpiteitä ei sovelleta työntekijöihin.

40 Tietojen saamista ja kuulluksi tulemista koskevan oikeuden kollektiivinen luonne voidaan johtaa myös direktiivin 98/59 teleologisesta tulkinnasta. Koska tässä direktiivissä tarkoitetusta tiedottamisesta ja kuulemisesta on säädetty muun muassa siksi, että voitaisiin esittää rakentavia ehdotuksia ainakin mahdollisuuksista välttää tai rajoittaa joukkovähentämisiä ja pienentää niiden seurauksia, sekä siksi, että toimivaltaiselle viranomaiselle voitaisiin mahdollisesti esittää huomautuksia, työntekijöiden edustajat ovat parhaimmassa asemassa direktiivillä tavoitellun päämäärän toteuttamisen kannalta.

41 Yhteisöjen tuomioistuin on jo aiemmin todennut, että oikeutta saada tietoja ja tulla kuulluksi, josta säädettiin aikaisemmin samalla tavalla direktiivissä 75/129, käytetään työntekijöiden edustajien välityksellä (ks. vastaavasti em. asia komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomion 17 ja 23 kohta ja asia C-385/05, Confédération générale du travail ym., tuomio 18.1.2007, Kok., s. I-611, 48 kohta).

42 Näin ollen on todettava, että direktiivissä 98/59 ja erityisesti sen 2 artiklassa säädetty oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi on perustettu työntekijöille ryhmänä ja se on luonteeltaan kollektiivinen.

43 Tämän kollektiivisen oikeuden tarjoaman suojan taso, jota direktiivin 6 artiklassa edellytetään, on saavutettu esillä olevan asian kaltaisessa tapauksessa, koska sovellettavassa kansallisessa lainsäädännössä työntekijöiden edustajille on annettu kanneoikeus, jolle ei ole asetettu rajoituksia tai erityisiä edellytyksiä, kuten edellä 37 kohdassa on todettu.

44 Tämän johdosta ja sen estämättä, mitä kansallisessa oikeudessa on säädetty muutoksenhakukeinoista työntekijöiden henkilökohtaisten oikeuksien suojaamiseksi lainvastaisen irtisanomisen varalta, ei voida pätevästi väittää, että työntekijöiden suojaa on rajoitettu tai että direktiivin 98/59 tehokas vaikutus heikkenee siksi, että niissä menettelyissä, joiden avulla erillisen kanteen nostaneet työntekijät voivat valvoa direktiivissä tarkoitettujen tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteiden noudattamista, seikkoja, joihin työntekijät voivat vedota, on rajoitettu tai että työntekijöiden kanneoikeuden edellytykseksi on asetettu se, että työntekijöiden edustajat ovat ensin esittäneet vastalauseensa ja että asianomainen työntekijä on ensin ilmoittanut työnantajalle riitauttavansa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen.

45 Edellä esitetyn perusteella ensimmäiseen kysymykseen ja neljännen kysymyksen toiseen osaan on vastattava, että direktiivin 98/59 6 artiklaa, luettuna yhdessä sen 2 artiklan kanssa, on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle sääntelylle, jolla on otettu käyttöön menettelyt, joiden avulla sekä työntekijöiden edustajat että työntekijät kukin erikseen voivat valvoa direktiivissä säädettyjen velvoitteiden noudattamista, mutta jolla työntekijöiden erillistä kanneoikeutta rajoitetaan sen osalta, mihin seikkoihin he voivat vedota, ja jossa tämän kanneoikeuden käyttämiselle asetetaan se edellytys, että työntekijöiden edustajat ovat ensin esittäneet vastalauseensa työnantajalle ja että asianomainen työntekijä on ensin ilmoittanut työnantajalle riitauttavansa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen.

Toinen kysymys

46 Ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toinen kysymys koskee sitä, onko ensimmäiseen kysymykseen ja neljännen kysymyksen toiseen osaan annettu vastaus, kun otetaan huomioon sen kaltainen järjestely, jota tarkasteltiin näitä kysymyksiä käsiteltäessä ja jossa työntekijän erillistä kanneoikeutta, jonka avulla se voi valvoa direktiivissä tarkoitettujen tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteiden noudattamista, on rajoitettu siltä osin, mihin seikkoihin voidaan vedota, ja jonka käyttämisen edellytyksenä on, että työntekijöiden edustajat ovat ensin esittäneet vastalauseensa ja että asianomainen työntekijä on ensin ilmoittanut työnantajalle riitauttavansa

tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen, sopusoinnussa perusoikeuksien ja erityisesti Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 artiklassa taatun tehokasta oikeussuojaa koskevan oikeuden kanssa.

47 Heti alkuun on huomautettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan tehokasta oikeussuojaa koskeva periaate on jäsenvaltioiden yhteisestä valtiosääntöperinteestä johtuva yhteisön oikeuden yleinen periaate, joka on vahvistettu Euroopan ihmisoikeussopimuksen 6 ja 13 artiklassa ja uudelleen myös Nizzassa 7.12.2000 julistetun Euroopan unionin perusoikeuskirjan (EYVL C 364, s. 1) 47 artiklassa (ks. mm. asia C-432/05, Unibet, tuomio 13.3.2007, Kok., s. I-2271, 37 kohta ja yhdistetyt asiat C-402/05 P ja C-415/05 P, Kadi ja Al Barakaat International Foundation v. neuvosto ja komissio, tuomio 3.9.2008, Kok., s. I-6351, 335 kohta).

48 Lisäksi vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan silloin, kun yhteisö ei ole antanut asiaa koskevia säännöksiä, kunkin jäsenvaltion asiana on sisäisessä oikeusjärjestyksessään määrittää toimivaltaiset tuomioistuimet ja antaa menettelysäännöt sellaisia oikeussuojakeinoja varten, joilla pyritään turvaamaan yksityisillä oikeussubjekteilla yhteisön oikeuden perusteella olevat oikeudet, mutta jäsenvaltioiden velvollisuutena on taata jokaisessa tapauksessa näiden oikeuksien tehokas suoja (ks. asia C-268/06, Impact, tuomio 15.4.2008, Kok., s. I-2483, 44 ja 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

49 Näin ollen vaikka yksityisen oikeussubjektin asiavaltuus ja oikeussuojan tarve määritetään lähtökohtaisesti kansallisessa lainsäädännössä, yhteisön oikeudessa edellytetään vastaavuusperiaatteen ja tehokkuusperiaatteen noudattamisen lisäksi kuitenkin, että kansallisessa lainsäädännössä ei loukata yksilön oikeutta tehokkaaseen oikeussuojaan (ks. vastaavasti mm. yhdistetyt asiat C-87/90–C-89/90, Verholen ym., tuomio 11.7.1991, Kok., s. I-3757, 24 kohta; asia C-13/01, Safalero, tuomio 11.9.2003, Kok., s. I-8679, 50 kohta ja em. asia Unibet, tuomion 42 kohta).

50 On huomattava, että direktiivissä 98/59 tarkoitettu oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi on tarkoitettu, kuten tämän tuomion 38–42 kohdasta käy ilmi, työntekijöille

ryhmänä ja se on luonteeltaan kollektiivinen. Se, että direktiivin 98/59 6 artiklassa jäsenvaltioiden annetaan säätää menettelyistä, joihin työntekijät voivat turvautua kukin erikseen, ei muuta tämän oikeuden kollektiivista luonnetta.

51 Näin ollen pääasiassa kyseessä olevan kaltaisella kansallisella järjestelmällä, jossa säädetään työntekijöiden edustajia varten menettelystä, jonka avulla voidaan valvoa sitä, että työnantaja on noudattanut kaikkia direktiivissä 98/59 vahvistettuja tiedottamis- ja kuulemisvelvoitteita, ja jossa työntekijöille tunnustetaan lisäksi erillinen kanneoikeus, jota on rajoitettu ja jolle on asetettu erityisiä edellytyksiä, kyetään takaamaan direktiivillä perustettujen, tietojen saantia ja kuulluksi tulemista koskevien kollektiivisten oikeuksien tehokas oikeussuoja.

52 Edellä esitetyn perusteella toiseen kysymykseen on vastattava, että sillä, että kansallisessa sääntelyssä, jossa säädetään menettelyistä, joiden avulla työntekijöiden edustajat voivat valvoa sitä, että työnantaja on noudattanut kaikkia direktiivissä 98/59 vahvistettuja tiedottamiseen ja kuulemiseen liittyviä velvoitteita, rajoitetaan kullekin joukkovähentämisen kohteeksi joutuneelle työntekijälle muutoin tunnustettua erillistä kanneoikeutta ja asetetaan sille edellytyksiä, ei loukata tehokkaan oikeussuojan periaatetta.

Kolmas kysymys

53 Ensimmäiseen ja toiseen kysymykseen annettujen vastausten johdosta ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen kolmanteen kysymykseen ei tarvitse vastata, koska se on esitetty siltä varalta, että direktiivi 98/59 olisi esteenä vuonna 1998 annetun lain 67 §:n kaltaiselle kansalliselle säännökselle.

Neljännen kysymyksen ensimmäinen osa

54 Ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin haluaa tällä kysymyksellään selvittää sen, onko direktiivin 98/59 2 artikla esteenä vuonna 1998 annetun lain 66 §:n 1 momentin 2 kohdan kaltaiselle säännökselle sen vuoksi, että tämä säännös saattaa rajoittaa joukkovähentämistä harkitsevalle työnantajalle kuuluvia velvoitteita.

55 Todettakoon tähän, kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 73 kohdassa, ettei ole epäilyjä siitä, että vuonna 1998 annetun lain 66 §:n 1 momentin 2 kohdassa joukkovähentämistä harkitsevalle työnantajalle asetetut velvoitteet eivät kata kaikkia direktiivin 98/59 2 artiklassa säädettyjä velvoitteita.

56 Tämän vuoksi direktiivin 98/59 2 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä vuonna 1998 annetun lain 66 §:n 1 momentin 2 kohdan kaltaiselle kansalliselle säännökselle, sitä muista säännöksistä erillään tarkastellen, joka rajoittaa joukkovähentämistä harkitsevalle työnantajalle kuuluvia tiedottamista ja kuulemista koskevia velvoitteita suhteessa direktiivin 2 artiklassa säädettyihin velvoitteisiin.

57 On kuitenkin huomattava, että vuonna 1998 annetun lain 66 §:n 1 momentin 1 kohdan mukaan joukkovähentämistä harkitsevan työnantajan on noudatettava joukkovähentämisiä koskevaa tiedottamis- ja kuulemismenettelyä siihen sovellettavien työehtosopimusten määräysten mukaisesti. Työehtosopimukseen nro 24 on kuitenkin ennakkoratkaisua pyytäneen tuomioistuimen toimittamien tietojen mukaan otettu kaikki direktiivin 98/59 2 artiklassa tällaiselle työnantajalle asetetut velvoitteet.

58 Kansallisen tuomioistuimen on siis selvitettävä, voidaanko vuonna 1998 annetun lain 66 §:n 1 momentin 2 kohtaa tulkita sitä edeltävä kohta huomioon ottaen niin, että koska

1 kohdassa viitataan työehtosopimukseen nro 24, 2 kohdalla ei vapauteta tällaista työnantajaa noudattamasta kaikkia niitä velvoitteita, joista on säädetty direktiivin 98/59 2 artiklassa.

59 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan direktiivillä ei kuitenkaan sellaisenaan voida luoda velvoitteita yksityiselle oikeussubjektille eikä direktiivin säännökseen näin ollen sellaisenaan voida vedota tällaista henkilöä vastaan, joten sellaistakaan direktiivin säännöstä, joka on selkeä, täsmällinen ja ehdoton ja jolla pyritään myöntämään yksityisille oikeussubjekteille oikeuksia ja asettamaan heille velvollisuuksia, ei voida soveltaa sellaisenaan yksityisten oikeussubjektien välisessä oikeusriidassa (ks. vastaavasti yhdistetyt asiat C-397/01–C-403/01, Pfeiffer ym., tuomio 5.10.2004, Kok., s. I-8835, 108 ja 109 kohta).

60 Kansallisen tuomioistuimen on kansallista lainsäädäntöä soveltaessaan kuitenkin tulkittava sitä mahdollisimman pitkälle direktiivin sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti, jotta direktiivissä tarkoitettu tulos saavutettaisiin ja EY 249 artiklan kolmatta kohtaa näin noudatettaisiin (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 113 kohta).

61 Tämä yhteisön oikeuden mukaisen tulkinnan velvollisuus koskee kaikkia kansallisen oikeuden säännöksiä, ja sen rajana ovat esimerkiksi oikeusvarmuuden periaatteen kaltaiset yleiset oikeusperiaatteet niin, ettei se voi olla perusteena kansallisen oikeuden contra legem -tulkinnalle (ks. vastaavasti asia 80/86, Kolpinghuis Nijmegen, tuomio 8.10.1987, Kok., s. 3969, Kok. Ep. IX, s. 215, 13 kohta; asia C-212/04, Adeneler, tuomio 4.7.2006, Kok., s. I-6057, 110 kohta; em. asia Impact, tuomion 100 kohta ja yhdistetyt asiat C-378/07, C-379/07 ja C-380/07, Angelidaki ym., tuomio 23.4.2009, Kok., s. I-3071, 199 kohta).

62 Yhteisön oikeudessa asetettu periaate, joka velvoittaa tulkitsemaan kansallista oikeutta yhteisön oikeuden mukaisesti, edellyttää, että kansallinen tuomioistuin tarkastelee kansallista oikeutta kokonaisuutena arvioidessaan sitä, voidaanko sitä soveltaa niin, ettei tästä aiheudu direktiivillä tavoitellun tuloksen kanssa ristiriitaista lopputulosta (ks. vastaavasti em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 115 kohta).

63 Mikäli kansallisessa oikeudessa, siinä hyväksyttyjen tulkintatapojen mukaan, sallitaan eräissä tilanteissa joko kansallisen oikeuden säännöksen sellainen tulkinta, että ristiriita kansallisen oikeuden jonkin toisen säännöksen kanssa voidaan välttää, tai se, että ensin mainitun säännöksen soveltamisalaa rajoitetaan soveltamalla sitä ainoastaan siinä määrin kuin se on yhteensopiva mainitun toisen säännöksen kanssa, tuomioistuimella on velvollisuus soveltaa näitä samoja tulkintatapoja direktiivillä tavoitellun lopputuloksen saavuttamiseksi (ks. em. yhdistetyt asiat Pfeiffer ym., tuomion 116 kohta).

64 Tämä periaate edellyttää nyt käsiteltävänä olevassa asiassa siis sitä, että ennakkoratkaisua pyytänyt tuomioistuin takaa toimivaltansa rajoissa direktiivin 98/59 tehokkaan vaikutuksen tarkastelemalla kansallisia oikeussääntöjä kokonaisuutena, jotta voitaisiin välttää se, että joukkovähentämistä harkitsevalle työnantajalle kuuluvia velvoitteita rajoitetaan suhteessa direktiivin 2 artiklassa säädettyihin velvoitteisiin.

65 Edellä esitetyn perusteella neljännen kysymyksen ensimmäiseen osaan on vastattava, että direktiivin 98/59 2 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle sääntelylle, jolla rajoitetaan joukkovähentämistä harkitsevalle työnantajalle kuuluvia velvoitteita suhteessa direktiivin 2 artiklassa säädettyihin velvoitteisiin. Kansallisen tuomioistuimen on kansallista oikeutta soveltaessaan tarkasteltava yhteisön oikeuden mukaisen kansallisen oikeuden tulkinnan periaatteen mukaisesti kansallisia oikeussääntöjä kokonaisuutena ja tulkittava kansallista oikeutta mahdollisimman pitkälle direktiivin 98/59 sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun tuloksen saavuttamiseksi. Kansallisen tuomioistuimen on näin toimivaltansa rajoissa taattava se, että tällaiselle työnantajalle kuuluvia velvoitteita ei rajoiteta suhteessa direktiivin 2 artiklassa säädettyihin velvoitteisiin.

Oikeudenkäyntikulut

66 Pääasian asianosaisten osalta asian käsittely yhteisöjen tuomioistuimessa on välivaihe kansallisessa tuomioistuimessa vireillä olevan asian käsittelyssä, minkä vuoksi kansallisen tuomioistuimen asiana on päättää oikeudenkäyntikulujen korvaamisesta. Oikeudenkäyntikuluja, jotka ovat aiheutuneet muille kuin näille asianosaisille huomautusten esittämisestä yhteisöjen tuomioistuimelle, ei voida määrätä korvattaviksi.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (neljäs jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20.7.1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 6 artiklaa, luettuna yhdessä sen 2 artiklan kanssa, on tulkittava siten, ettei se ole esteenä kansalliselle sääntelylle, jolla on otettu käyttöön menettelyt, joiden avulla sekä työntekijöiden edustajat että työntekijät kukin erikseen voivat valvoa direktiivissä säädettyjen velvoitteiden noudattamista, mutta jolla työntekijöiden erillistä kanneoikeutta rajoitetaan sen osalta, mihin seikkoihin he voivat vedota, ja jossa tämän kanneoikeuden käyttämiselle asetetaan se edellytys, että työntekijöiden edustajat ovat ensin esittäneet vastalauseensa työnantajalle ja että asianomainen työntekijä on ensin ilmoittanut työnantajalle riitauttavansa tiedottamis- ja kuulemismenettelyn noudattamisen.

2) Sillä, että kansallisessa sääntelyssä, jossa säädetään menettelyistä, joiden avulla työntekijöiden edustajat voivat valvoa sitä, että työnantaja on noudattanut kaikkia direktiivissä 98/59 vahvistettuja tiedottamiseen ja kuulemiseen liittyviä velvoitteita, rajoitetaan kullekin joukkovähentämisen kohteeksi joutuneelle työntekijälle muutoin tunnustettua erillistä kanneoikeutta ja asetetaan sille edellytyksiä, ei loukata tehokkaan oikeussuojan periaatetta.

3) Direktiivin 98/59 2 artiklaa on tulkittava siten, että se on esteenä sellaiselle kansalliselle sääntelylle, jolla rajoitetaan joukkovähentämistä harkitsevalle työnantajalle kuuluvia velvoitteita suhteessa direktiivin 2 artiklassa säädettyihin velvoitteisiin. Kansallisen tuomioistuimen on kansallista oikeutta soveltaessaan tarkasteltava yhteisön oikeuden mukaisen kansallisen oikeuden tulkinnan periaatteen mukaisesti kansallisia oikeussääntöjä kokonaisuutena ja tulkittava kansallista oikeutta mahdollisimman pitkälle direktiivin 98/59 sanamuodon ja tarkoituksen mukaisesti direktiivillä tavoitellun tuloksen

saavuttamiseksi. Kansallisen tuomioistuimen on näin toimivaltansa rajoissa taattava se, että tällaiselle työnantajalle kuuluvia velvoitteita ei rajoiteta suhteessa direktiivin 2 artiklassa säädettyihin velvoitteisiin.

Allekirjoitukset