DOMSTOLENS DOM (fjärde avdelningen)

den 16 juli 2009 *

I mål C-12/08,

angående en begäran om förhandsavgörande enligt artikel 234 EG, framställd av Cour du travail de Liège (Belgien) genom beslut av den 3 januari 2008, som inkom till domstolen den 11 januari 2008, i målet

Mono Car Styling SA, i likvidation,

mot

Dervis Odemis m.fl.,

meddelar

DOMSTOLEN (fjärde avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden K. Lenaerts samt domarna T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (referent), E. Juhász och J. Malenovský,

* Rättegångsspråk: franska.

generaladvokat: P. Mengozzi,
justitiesekreterare: förste handläggaren M. Ferreira,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 6 november 2008,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

— Mono Car Styling SA, i likvidation, genom P. Cavenaile och F. Ligot, avocats,

— D. Odemis m.fl., genom H. Deckers, avocat,

— Belgiens regering, genom L. Van den Broeck, i egenskap av ombud, biträdd av G. Demez, avocat,

— Förenade kungarikets regering, genom I. Rao, i egenskap av ombud, biträdd av K. Smith, barrister,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom M. Van Hoof och J. Enegren, båda i egenskap av ombud,

och efter att den 21 januari 2009 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 2 och 6 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16).

2 Begäran har framställts i ett mål mellan Mono Car Styling SA (nedan kallat Mono Car), ett bolag i likvidation, och vissa av dess före detta arbetstagare avseende deras kollektiva uppsägning

Tillämpliga bestämmelser

Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna

3 I artikel 6.1, under rubriken ”Rätt till en rättvis rättegång”, i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, undertecknad i Rom den 4 november 1950 (nedan kallad Europakonventionen), föreskrivs följande:

”Var och en skall, vid prövningen av hans civila rättigheter och skyldigheter eller av en anklagelse mot honom för brott, vara berättigad till en rättvis och offentlig rättegång inom skälig tid och inför en oavhängig och opartisk domstol som upprättats enligt lag. …”

Gemenskapsrätten

4 Genom direktiv 98/59 kodifierades rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29).

5 I skälen 2, 6, 10 och 12 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

”(2) Det är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen.

…

(6) I gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, som antogs vid Europeiska rådets sammanträde i Strasbourg den 9 december 1989 av stats- eller regeringscheferna i elva medlemsstater, föreskrivs bland annat följande i punkt 7 första stycket första meningen samt andra stycket, i punkt 17 första stycket och i punkt 18 tredje strecksatsen:

’7. Förverkligandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållandena för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen (...).

Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa delar av arbetsrätten, som t.ex. förfarandet vid kollektiva uppsägningar och vid konkurs.

(...)

17. Förfarande för information, överläggningar och arbetstagarnas medverkande ska utvecklas i lämpliga former, med beaktande av gällande praxis i de olika medlemsstaterna.

…

18. Information, överläggningar och medverkan ska genomföras i tid, bland annat i följande situationer:

(– …)

(– …)

— vid förfarande för kollektiva uppsägningar,

(– …)’

…

10. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att bestämma att arbetstagarrepresentanterna skall kunna tillkalla experter med hänvisning till den tekniska svårighetsgraden av de frågor som kan komma upp under informationen och överläggningarna.

…

12. Medlemsstaterna bör säkerställa att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagare har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden i syfte att säkerställa att de skyldigheter som fastställs i detta direktiv iakttas.”

6 I artikel 2 i direktiv 98/59 anges följande:

”1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall

i) skälen till de planerade uppsägningarna,

ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,

iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,

iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v.

4. De skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Vid prövning av påstådd försummelse att fullgöra de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i detta direktiv får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar.”

7 I artikel 3 i direktiv 98/59 anges följande:

”1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

…

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

2. Arbetsgivarna skall tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.”

8 I artikel 5 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller utfärda lagar eller andra författningar som är gynnsammare för arbetstagarna eller att främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna.”

9 I artikel 6 i direktiv 98/59 föreskrivs följande:

”Medlemsstaterna ska se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt detta direktiv.”

Nationell rätt

10 Direktiv 75/129 införlivades med den belgiska rättsordningen genom kollektivavtal nr 24 av den 2 oktober 1975 om förfarandet för att informera och hålla överläggningar med arbetstagarrepresentanterna rörande kollektiva uppsägningar, vilket gavs tvingande verkan genom kunglig kungörelse av den 21 januari 1976 (*Moniteur belge* av den 17 februari 1976, s. 1716), i dess lydelse enligt kollektivavtal nr 24quater av den 21 december 1993, vilket gavs tvingande verkan genom kunglig kungörelse av den 28 februari 1994 (*Moniteur belge* av den 15 mars 1994, s. 6345) (nedan kallat kollektivavtal nr 24).

11 I artikel 6 i kollektivavtal nr 24 föreskrivs följande:

”Arbetsgivare som överväger att vidta en kollektiv uppsägning ska i förväg informera och inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna. Denna skyldighet ska fullgöras inom ramen för företagsrådet eller, där sådant saknas, gentemot de fackliga förtroendemännen...

Om varken företagsråd eller fackliga förtroendemän finns, ska skyldigheten fullgöras gentemot arbetstagarna eller deras representanter.

Överläggningarna ska avse möjligheterna att undvika kollektiva uppsägningar eller minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Arbetsgivaren ska därför, för att göra det möjligt för dem att lägga fram synpunkter och förslag i tillräckligt god tid för att dessa ska kunna beaktas, förse arbetstagarrepresentanterna med all relevant information och skriftligen i varje fall anmäla skälen till de planerade uppsägningarna, vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, antalet arbetstagare som ska sägas upp och vilka kategorier de tillhör, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör, liksom beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning eller kollektivavtal, och den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna ska verkställas.”

12 Den belgiska lagen av den 13 februari 1998 om främjande av sysselsättningen (*Moniteur belge* av den 19 februari 1998, s. 4643) (nedan kallad 1998 års lag) innehåller ett kapitel VII med rubriken ”kollektiva uppsägningar”. I artikel 66 i denna lag föreskrivs följande:

”1 § Arbetsgivare som avser att vidta en kollektiv uppsägning ska iaktta det förfarande för information och överläggningar som gäller för kollektiva uppsägningar, på det sätt som föreskrivs i ett kollektivavtal som har ingåtts inom ramen för Conseil national du Travail.

Arbetsgivaren ska i detta hänseende uppfylla följande villkor:

1) Arbetsgivaren ska upprätta en skriftlig rapport med underrättelse om avsikten att vidta en kollektiv uppsägning. Rapporten ska lämnas till företagsrådet, eller, där sådant saknas, till de fackliga förtroendemännen, eller, där sådana saknas, till arbetstagarna.

2) Arbetsgivaren ska kunna styrka att denne har sammanträtt med företagsrådet eller, där sådant saknas, med de fackliga förtroendemännen, eller, där sådana saknas, med arbetstagarna, beträffande avsikten att vidta en kollektiv uppsägning.

3) Arbetsgivaren ska ge arbetstagarrepresentanterna i företagsrådet eller, där sådant saknas, de fackliga förtroendemännen eller, där sådana saknas, arbetstagarna, möjlighet att ställa frågor angående den planerade kollektiva uppsägningen, liksom att anföra argument eller motförslag i frågan.

4) Arbetsgivaren ska analysera och yttra sig över de frågor, argument och motförslag som avses i punkt 3.

Det ankommer på arbetsgivaren att styrka att de villkor som avses i föregående stycke är uppfyllda.

2 § Arbetsgivaren ska anmäla avsikten att vidta en kollektiv uppsägning till den tjänsteman som i detta syfte har utsetts av Konungen. Anmälan ska innehålla en bekräftelse om att villkoren i 1 § andra stycket är uppfyllda.

En kopia av anmälan ska, samma dag som den sänds till den tjänsteman som avses i första stycket, överlämnas till företagsrådet eller, där sådant saknas, de fackliga förtroendemännen, och anslås på företaget. Dessutom ska en kopia av anmälan, samma dag som den anslås, skickas rekommenderat till de arbetstagare som omfattas av den kollektiva uppsägningen och vars anställningsavtal redan har upphört den dag anmälan anslås."

13 I artikel 67 i 1998 års lag anges följande:

"En uppsagd arbetstagare har enbart rätt att bestrida att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits när grunden för bestridandet är att arbetsgivaren inte har uppfyllt villkoren i artikel 66 1 § andra stycket.

Om arbetstagarrepresentanterna inom ramen för företagsrådet eller, där sådant saknas, de fackliga förtroendemännen, eller, där sådana saknas, de arbetstagare som hade rätt att omfattas av informations- och överläggningsförfarandet, inte har anmält några invändningar angående iakttagandet av ett eller flera av de villkor som föreskrivs

i artikel 66 1 § andra stycket till arbetsgivaren inom 30 dagar från det att anmälan anslogs i enlighet med vad som föreskrivs i artikel 66 2 § andra stycket, förlorar den uppsagda arbetstagaren rätten att bestrida att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits.

En uppsagd arbetstagare ska, inom 30 dagar från och med dagen för dennes uppsägning eller från och med det datum då uppsägningarna har förvärvat karaktären av kollektiv uppsägning, genom rekommenderat brev informera arbetsgivaren om att arbetstagaren bestrider att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits."

14 Vid ett bestridande av att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits, som görs av uppsagda arbetstagare som väcker enskild talan, föreskrivs i artiklarna 68 och 69 i 1998 års lag att uppsägningstiden ska upphöra att löpa eller att arbetstagaren ska återanställas, såvitt det finns fog för detta bestridande.

Tvisten vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

15 Mono Cars överklagade en dom mellan parterna som den 3 februari 2006 meddelats av Tribunal du travail de Liège till den hänskjutande domstolen. Även Dervis Odemis m.fl. anslutningsöverklagade denna dom.

16 Mono Car, som är ett dotterbolag i Mono International-koncernen, tillverkade reservdelar och tillbehör för bilinredning till olika biltillverkare. Till följd av stora förluster beslöt Mono Cars styrelse år 2004 att undersöka möjligheterna att genomföra antingen en frivillig likvidation av företaget eller en betydande minskning av antalet anställda.

17 Mono Car informerade företagsrådet om bolagets ekonomiska situation och om risken för en kollektiv uppsägning. Därefter undertecknade Mono Car tillsammans med samtliga fackliga representanter ett förslag till ett avtal om en så kallad social plan, vilket senare bekräftades genom ett kollektivavtal, med bestämmelser om formen för omstruktureringen av företaget och villkoren för den kollektiva uppsägningen, däribland underlåtenheten att ge varsel om uppsägningen samt grunderna för beräkningen av avgångsvederlaget och storleken på ersättningen för ideell skada. I detta kollektivavtal anges att Mono Car har iakttagit förfarandet för information och överläggningar beträffande den kollektiva uppsägningen.

18 Vid Mono Cars personalmöte antogs ovannämnda sociala plan och företagsrådet godkände omröstningen vid detta möte.

19 Den 14 juni 2004 delgav Mono Car den behöriga offentliga myndigheten listan över de 30 arbetstagare som berördes av den kollektiva uppsägningen liksom de kriterier som använts för att utse dessa arbetstagare och sade upp dessa arbetstagare med verkan den 21 juni 2004. Arbetstagarrepresentanterna i företagsrådet bestred inte att villkoren som föreskrivs i artikel 66 i 1998 års lag hade iakttagits.

20 Den 15 juni 2004 godkände den behöriga offentliga myndigheten att uppsägningstiden skulle förkortas till en dag och fastslog att förfarandet för information och överläggningar hade iakttagits.

21 Efter ett möte mellan Mono Car och de uppsagda arbetstagarna, bestred emellertid tjugoen av de uppsagda arbetstagarna vid Tribunal du travail de Liège, i enlighet med artikel 67 tredje stycket i 1998 års lag, att ett korrekt genomförande av förfarandet för information och överläggningar hade iakttagits och yrkade att bolaget skulle återanställa dem samt utbetala förlorad arbetsinkomst från den dag då anställningsavtalet upphörde och utge ersättning för den ekonomiska och ideella skada som de lidit.

22 Genom dom av den 3 februari 2006 slog Tribunal du travail de Liège fast att talan kunde tas upp till sakprövning och biföll delvis arbetstagarnas talan, varvid den förpliktade Mono Car att utge ersättning för den ekonomiska skada som de lidit till följd av att förfarandet för information och överläggningar inte hade iakttagits. Tribunal du travail de Liège konstaterade att Mono Car hade underlåtit att inge skriftliga rapporter och diskutera saken i företagsrådet, att uppsägningstiden inte hade iakttagits och att de sociala överläggningarna hade fortsatt utanför företagsrådet.

23 Mono Car överklagade denna dom till Cour du travail de Liège och begärde ändring av detta beslut. De arbetstagare som angavs som motparter i överklagandet anslutningsöverklagade och yrkade höjning av de ersättningsbelopp som beviljats för den ekonomiska skadan och fastställelse av att de lidit ideell skada.

24 Mot denna bakgrund har Cour du travail de Liège, efter att ha förklarat att överklagandet och anslutningsöverklagandet kunde tas upp till sakprövning, beslutat att förklara målet vilande och att ställa följande tolkningsfrågor till domstolen:

”1. …

Ska artikel 6 i direktiv 98/59 … tolkas så att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom artikel 67 i [1998 års lag], i den mån denna innebär att en arbetstagare enbart har rätt att bestrida att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits under förutsättning att grunden för bestridandet är att arbetsgivaren inte har uppfyllt villkoren i artikel 66 1 § andra stycket i samma lag, att arbetstagarrepresentanterna i företagsrådet eller, om sådant saknas, de fackliga förtroendemännen eller, om sådana saknas, de arbetstagare som hade rätt att omfattas av förfarandet för information och överläggningar, inom 30 dagar från det att anmälan om den planerade kollektiva uppsägningen anslogs enligt artikel 66 2 § andra stycket, har anmält invändningar till arbetsgivaren beträffande att ett eller flera av de villkor som föreskrivs i artikel 66 1 § andra stycket inte har iakttagits, och under förutsättning att den uppsagda arbetstagaren genom rekommenderat brev har informerat arbetsgivaren om att vederbörande bestrider att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits och begär att arbetstagaren ska

återanställas [inom 30 dagar från och med dagen för dennes uppsägning] eller från och med det datum då uppsägningarna har förvärvat karaktären av kollektiv uppsägning?

2. …

För det fall artikel 6 i direktiv 98/59 … kan tolkas så att en medlemsstat har rätt att anta en nationell bestämmelse såsom artikel 67 i [1998 års lag], är då ett sådant system förenligt med den enskildes grundläggande rättigheter som utgör en väsentlig del av de allmänna rättsprinciper som gemenskapsdomstolen har att säkerställa respekten för, och särskilt med artikel 6 i [Europakonventionen]?

3. …

Kan en nationell domstol som ska avgöra en tvist mellan två enskilda parter, i det aktuella fallet en arbetstagare och dennes före detta arbetsgivare, underlåta att tillämpa en bestämmelse i nationell rätt, såsom artikel 67 i [1998 års lag], i syfte att tillämpa andra nationella bestämmelser, vilka antas innebära ett korrekt införlivande av ett gemenskapsdirektiv, såsom bestämmelserna i kollektivavtal [nr 24] av den 2 oktober 1975, vilket har getts tvingande verkan genom kunglig kungörelse av den 21 januari 1976 men i praktiken har satts ur spel till följd av den nationella bestämmelse som strider mot bestämmelserna i ett gemenskapsdirektiv, i det aktuella fallet artikel 67 i [1998 års lag]?

4. …

a) Ska artikel 2 i direktiv 98/59 …, särskilt punkterna 1, 2 och 3 i artikeln, tolkas så att den är till hinder för en nationell bestämmelse, såsom artikel 66 1 § i [1998 års lag], i den mån det i denna föreskrivs att en arbetsgivare som avser att uppfylla de skyldigheter som åligger vederbörande enligt ett kollektivavtal endast behöver styrka att följande skyldigheter är uppfyllda:

1) Arbetsgivaren ska upprätta en skriftlig rapport med underrättelse om avsikten att vidta en kollektiv uppsägning. Rapporten ska lämnas till företagsrådet, eller, där sådant saknas, till de fackliga förtroendemännen, eller, där sådana saknas, till arbetstagarna.

2) Arbetsgivaren ska kunna styrka att denne har sammanträtt med företagsrådet eller, där sådant saknas, med de fackliga förtroendemännen, eller, där sådana saknas, med arbetstagarna, beträffande avsikten att vidta en kollektiv uppsägning.

3) Arbetsgivaren ska ge arbetstagarrepresentanterna i företagsrådet eller, där sådant saknas, de fackliga förtroendemännen eller, där sådana saknas, arbetstagarna, möjlighet att ställa frågor angående den planerade kollektiva uppsägningen, liksom att anföra argument eller motförslag i frågan.

4) Arbetsgivaren ska analysera och yttra sig över de frågor, argument och motförslag som avses i punkt 3.

b) Ska nämnda bestämmelse [i direktiv 98/59] förstås så att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom artikel 67 andra stycket i [1998 års lag], i den mån det i denna föreskrivs att en uppsagd arbetstagare enbart har rätt att bestrida att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits under

förutsättning att grunden för bestridandet är att arbetsgivaren inte har uppfyllt de villkor i artikel 66 1 § andra stycket som avses i fråga 4 a?”

Prövning av tolkningsfrågorna

Upptagande till sakprövning

25 Den belgiska regeringen har framställt en invändning om rättegångshinder beträffande de frågor som den hänskjutande domstolen har ställt. Den belgiska regeringen har hävdat att bestämmelserna i 1998 års lag inte är tillämpliga i målet vid den nationella domstolen, eftersom denna lag endast är tillämplig på arbetstagarnas yrkanden om återanställning och om förordnande av att uppsägningstiden inte ska löpa, vilka anges i artiklarna 68 och 69, och inga sådana yrkanden har framställts inom ramen för överklagandet. Direktiv 98/59 innebär inte en harmonisering av rättsmedlen mot kollektiva uppsägningar.

26 Den belgiska regeringen anser även att begäran om förhandsavgörande inte kan tas upp till sakprövning, eftersom den avser tolkningen av nationell rätt och eftersom den hänskjutande domstolen inte korrekt redogjort för tillämplig belgisk lagstiftning.

27 Domstolen erinrar i detta avseende om att det i ett förfarande enligt artikel 234 EG uteslutande ankommer på den nationella domstol vid vilken tvisten anhängiggjorts och som har ansvaret för det rättsliga avgörandet att, mot bakgrund av omständigheterna

i målet, bedöma både huruvida ett förhandsavgörande är nödvändigt för att döma i saken och relevansen av de frågor som ställs till domstolen. Följaktligen är domstolen i princip skyldig att meddela ett förhandsavgörande när de frågor som har ställts avser tolkningen av gemenskapsrätten (se, bland annat, dom av den 18 juli 2007 i mål C-119/05, Lucchini, REG 2007, s. I-6199, punkt 43, av den 22 december 2008 i mål C-414/07, Magoora, REG 2008, s. I-10921, punkt 22).

28 En begäran om förhandsavgörande från en nationell domstol kan endast avvisas av EG-domstolen då det är uppenbart att den begärda tolkningen av gemenskapsrätten inte har något samband med de verkliga omständigheterna eller föremålet för tvisten i målet vid den nationella domstolen, då frågorna är hypotetiska eller EG-domstolen inte förfogar över de uppgifter om sakförhållandena eller de rättsliga förhållanden som är nödvändiga för att kunna besvara frågorna på ett ändamålsenligt sätt (se, bland annat, dom av den 13 mars 2001 i mål C-379/98, PreussenElektra, REG 2001, s. I-2099, punkt 39, av den 5 december 2006 i de förenade målen C-94/04 och C-202/04, Cipolla m.fl., REG 2006, s. I-11421, punkt 25, samt domen i det ovannämnda målet Magoora, punkt 23).

29 Vad gäller förfarandet i detta mål om förhandsavgörande, konstaterar domstolen för det första att beslutet om hänskjutande innehåller en detaljerad redogörelse för tillämpliga bestämmelser och de faktiska omständigheterna i målet vid den nationella domstolen liksom skälen till att den hänskjutande domstolen ansåg att det är nödvändigt att få tolkningsfrågorna besvarade för att kunna avgöra målet.

30 Även om det i begäran om förhandsavgörande konstateras skiljaktigheter i rättspraxis i Belgien avseende innebörden av den tillämpliga nationella lagstiftningen, avser de frågor som har ställts icke desto mindre tolkningen av gemenskapsrätten, och en sådan tolkning framstår som nödvändig för lösningen av tvisten i målet vid den nationella domstolen.

31 Begäran om förhandsavgörande ska följaktligen tas upp till sakprövning.

Den första frågan och den fjärde frågans andra del

32 Den hänskjutande domstolen har ställt dessa frågor, vilka ska prövas tillsammans, för att få klarhet i huruvida artikel 6, jämförd med artikel 2.1–2.3 i direktiv 98/59, utgör hinder för en nationell bestämmelse såsom artikel 67 i 1998 års lag som, vid bestridande från arbetstagare som för enskild talan mot arbetsgivarens iakttagande av det förfarande för information och överläggningar som föreskrivs i detta direktiv, å ena sidan föreskriver att grunden för talan endast får bestå i att de skyldigheter som föreskrivs i en bestämmelse, såsom artikel 66 1 § andra stycket i denna lag, har åsidosatts, och å andra sidan föreskriver att en sådan talan kan tas upp till sakprövning endast om arbetsgivaren har informerats av arbetstagarrepresentanterna, inom ramen för företagsrådet, om att de har invändningar avseende iakttagandet av dessa skyldigheter, och om den berörde arbetstagaren har meddelat arbetsgivaren att denne bestrider att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits.

33 Medlemsstaterna ska enligt artikel 6 i direktiv 98/59 se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som föreskrivs i direktivet iakttas.

34 Det framgår alltså av ordalydelsen av denna bestämmelse att medlemsstaterna är skyldiga att upprätta förfaranden för att säkerställa att de skyldigheter som anges i direktiv 98/59 iakttas. Eftersom denna skyldighet inte behandlas ytterligare i direktivet, ankommer det på medlemsstaterna att reglera de närmare villkoren för dessa förfaranden.

35 Domstolen erinrar emellertid om att även om direktiv 98/59 endast säkerställer en partiell harmonisering av bestämmelserna om skydd för arbetstagarnas rättigheter vid kollektiva uppsägningar, kan icke desto mindre den omständigheten att harmoniseringen är begränsad inte medföra att bestämmelserna i nämnda direktiv kan berövas sin ändamålsenliga verkan (se i detta sammanhang, vad avser direktiv 75/129, dom av den 8 juni 1994 i mål C-383/92, kommissionen mot Förenade kungariket, REG 1994, s. I-2479, punkt 25).

36 Även om det följaktligen ankommer på medlemsstaterna att reglera de förfaranden som syftar till att säkerställa att de skyldigheter som anges i direktiv 98/59 iakttas, får en sådan reglering emellertid inte beröva bestämmelserna deras ändamålsenliga verkan.

37 I föreliggande fall är det ostridigt att det i den belgiska lagstiftningen för arbetstagarrepresentanterna föreskrivs en rätt till bestridande som å ena sidan inte är begränsad vad gäller de grunder som kan åberopas och å andra sidan inte är underkastad andra särskilda villkor än de allmänna villkoren för upptagande till sakprövning av en talan enligt nationell lagstiftning. Det är likaså ostridigt att artikel 67 i 1998 års lag ger arbetstagarna en rätt till enskilt bestridande, om än begränsad vad gäller de grunder som kan åberopas och som förutsätter att arbetstagarrepresentanterna först har framställt invändningar samt att arbetsgivaren först har informerats av den arbetstagare som berörs om att denne bestrider att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits. Frågan är alltså huruvida en sådan begränsning av arbetstagarnas rätt till enskilt bestridande, eller ett krav på att sådana förutsättningar ska föreligga för utövandet av denna rätt, kan anses medföra att direktiv 98/59 berövas sin ändamålsenliga verkan eller, såsom Odemis m.fl. vidhållit, begränsa det skydd för arbetstagarna som föreskrivs i detta direktiv.

38 Av lydelsen och systematiken i direktiv 98/59 framgår inledningsvis att den rättighet till information och överläggningar som anges i direktivet tillkommer arbetstagarrepresentanterna och inte de enskilda arbetstagarna.

39 I skäl 10 och artikel 2.2 andra stycket i direktiv 98/59 hänvisas till experter som arbetstagarrepresentanterna kan tillkalla med hänvisning till den tekniska svårighetsgraden av de frågor som kan komma upp under förfarandet för information och överläggningar. I artikel 1.1 i detta direktiv, som innehåller definitioner av begrepp som används i direktivet, definieras begreppet arbetstagarrepresentanter, men inte begreppet arbetstagare. I artikel 2 i detta direktiv beskrivs på samma sätt, endast med avseende på arbetstagarrepresentanterna, arbetsgivarens skyldigheter och rättigheten till information och överläggningar. I artikel 3 i detta direktiv föreskrivs arbetsgivarens skyldighet att till den behöriga myndigheten anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar och alla nödvändiga upplysningar angående dessa, samt överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, vilka ska motta en kopia av denna anmälan

av arbetsgivaren och vilka får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten. Sådana möjligheter föreskrivs inte för arbetstagarna.

40 För det andra följer den kollektiva arten av rättigheten till information och överläggningar av en teleologisk tolkning av direktiv 98/59. Eftersom det förfarande för information och överläggningar som anges i detta direktiv bland annat syftar till att å ena sidan ge möjlighet att framställa konstruktiva förslag som i varje fall ska omfatta olika möjligheter att undvika eller begränsa kollektiva uppsägningar och lindra konsekvenserna därav, samt att å andra sidan ge möjlighet att framställa invändningar till den berörda myndigheten, har arbetstagarrepresentanterna störst möjlighet att uppnå det resultat som eftersträvas genom det nämnda direktivet.

41 Domstolen har redan slagit fast att rättigheten till information och överläggningar, vilken med samma innehåll tidigare föreskrevs i direktiv 75/129, utövas genom arbetstagarrepresentanterna (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet kommissionen mot Förenade kungariket, punkterna 17 och 23, av den 18 januari 2007 i mål C-385/05, Confédération générale du travail m.fl., REG 2007, s. I-611, punkt 48).

42 Domstolen konstaterar följaktligen att den rättighet till information och överläggningar som anges i direktiv 98/59, och särskilt i artikel 2 i detta direktiv, tillkommer arbetstagarna såsom ett kollektiv, och rättigheten är således en kollektiv rättighet.

43 Den grad av skydd för denna kollektiva rättighet som krävs enligt artikel 6 i detta direktiv har uppnåtts i ett sådant sammanhang som det som är i fråga i målet vid den nationella domstolen, eftersom de tillämpliga nationella bestämmelserna ger arbetstagarrepresentanterna en rätt att föra talan som inte omgärdas av några begränsningar eller särskilda villkor, såsom redovisats ovan i punkt 37 i förevarande dom.

44 Följaktligen, och utan att det påverkar de nationella rättsmedel som föreskrivs för att säkerställa skyddet för arbetstagarnas individuella rättigheter vid rättsstridig uppsägning, finns det ingen grund för att hävda att skyddet för arbetstagare begränsas eller att den ändamålsenliga verkan av direktiv 98/59 påverkas av den omständigheten att de grunder som kan åberopas av arbetstagarna, inom ramen för förfaranden som ger arbetstagare, som för enskild talan, möjlighet att få prövat huruvida skyldigheten att hålla information och samråd som föreskrivs i detta direktiv har iakttagits, är begränsade, eller av att arbetstagarnas rätt att föra talan förutsätter att arbetstagarrepresentanterna först har gjort invändningar och att arbetsgivaren först har informerats om att den berörde arbetstagaren bestrider att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits.

45 Mot denna bakgrund ska den första frågan och den fjärde frågans andra del besvaras så att artikel 6 i direktiv 98/59, jämförd med artikel 2 i samma direktiv, ska tolkas så att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning i vilken det föreskrivs förfaranden som ger både arbetstagarrepresentanter och enskilda arbetstagare möjlighet att få prövat huruvida skyldigheten till information och överläggningar som föreskrivs i detta direktiv har iakttagits, men som begränsar arbetstagarnas rätt att föra enskild talan, såvitt gäller de grunder som kan åberopas, och som villkorar utövandet av denna rätt med att arbetstagarrepresentanterna först ska ha framställt invändningar till arbetsgivaren och att arbetsgivaren först ska ha informerats om att den berörde arbetstagaren bestrider att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits.

Den andra frågan

46 Den hänskjutande domstolen har ställt sin andra fråga för att få klarhet i huruvida, mot bakgrund av svaret på den första frågan och den fjärde frågans andra del, ett sådant system som det som undersöks inom ramen för prövningen av dessa frågor – enligt vilket arbetstagarnas individuella rätt att väcka talan för att få prövat huruvida den skyldighet att informera och hålla överläggningar som anges i detta direktiv har iakttagits är begränsad, såvitt gäller de grunder som kan åberopas, och villkoras med att arbetstagarrepresentanterna först ska ha gjort invändningar och att arbetsgivaren först ska ha informerats av den arbetstagare som berörs om att denne bestrider att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits – är förenligt med de

grundläggande rättigheterna, bland annat med rätten till ett effektivt domstolsskydd enligt artikel 6 i Europakonventionen.

47 Principen om ett effektivt domstolsskydd utgör enligt fast rättspraxis en allmän princip i gemenskapsrätten, en princip som har sitt ursprung i medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner och som har stadfästs i artiklarna 6 och 13 i Europakonventionen samt bekräftats i artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, proklamerad i Nice den 7 december 2000 (EGT C 364, 2000, s. 1) (se, bland annat, dom av den 13 mars 2007 i mål C-432/05, Unibet, REG 2007, s. I-2271, punkt 37, av den 3 september 2008 i de förenade målen C-402/05 P och C-415/05, Kadi och Al Barakaat International Foundation mot rådet och kommissionen, REG 2008, s. I-6351, punkt 335).

48 I avsaknad av gemenskapsrättsliga föreskrifter på området ankommer det enligt fast rättspraxis på varje medlemsstats interna rättsordning att ange vilka domstolar som är behöriga och att fastställa de processuella regler som gäller för talan som syftar till att säkerställa skyddet för enskildas rättigheter enligt gemenskapsrätten. Medlemsstaterna bär likväl ansvaret för att dessa rättigheter i varje enskilt fall tillförsäkras ett effektivt skydd (se dom av den 15 april 2008 i mål C-268/06, Impact, REG 2008, s. I-2483, punkterna 44 och 45 och där angiven rättspraxis).

49 Även om det i princip ankommer på den nationella rätten att reglera enskildas talerätt och intresse av att få sin sak prövad, krävs det emellertid enligt gemenskapsrätten att den nationella lagstiftningen, förutom att den ska vara förenlig med likvärdighets- och effektivitetsprinciperna, inte åsidosätter rätten till ett effektivt domstolsskydd (se bland annat dom av den 11 juli 1991 i de förenade målen C-87/90–C-89/90, Verholen m.fl., REG 1991, s. I-3757, punkt 24, av den 11 september 2003 i mål C-13/01, Safalero, REG 2003, s. I-8679, punkt 50, och domen i det ovannämnda målet Unibet, punkt 42).

50 Vad beträffar rättigheten till information och överläggningar som anges i direktiv 98/59, påpekar domstolen, såsom framgår av punkterna 38–42 i förevarande dom, att denna rättighet tillkommer arbetstagare i egenskap av kollektiv och, således, utgör en kollektiv

rättighet. Den omständigheten att artikel 6 i direktiv 98/59 medger att medlemsstaterna inrättar förfaranden till förmån för enskilda arbetstagare kan inte ändra denna rättighets kollektiva art.

51 Ett nationellt system som det som är aktuellt i målet vid den nationella domstolen, som föreskriver ett förfarande som ger arbetstagarrepresentanter möjlighet att få prövat huruvida arbetsgivaren har iakttagit samtliga skyldigheter som föreskrivs i direktiv 98/59 avseende information och överläggningar och som dessutom ger arbetstagare rätt att med begränsningar och under specifika villkor föra enskild talan, säkerställer under dessa omständigheter ett effektivt domstolsskydd för de kollektiva rättigheter som föreskrivs i detta direktiv avseende information och överläggningar.

52 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra tolkningsfrågan besvaras så att den omständigheten att en nationell bestämmelse, som inrättar förfaranden som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att få prövat huruvida arbetsgivaren har iakttagit samtliga skyldigheter att informera och hålla överläggningar enligt direktiv 98/59, även omgärdar den rätt att föra enskild talan som tillkommer varje arbetstagare som berörs av en kollektiv uppsägning med begränsningar och villkor, inte står i strid med principen om ett effektivt domstolsskydd.

Den tredje frågan

53 Med beaktande av domstolens svar på den första och den andra frågan, saknas det anledning att besvara den tredje frågan, då denna fråga ställdes av den hänskjutande domstolen för det fall att direktiv 98/59 utgör hinder för en nationell bestämmelse såsom artikel 67 i 1998 års lag.

Den fjärde frågans första del

54 Den nationella domstolen har ställt denna fråga för att få klarhet i huruvida artikel 2 i direktiv 98/59 utgör hinder för en bestämmelse som artikel 66 1 § andra stycket i 1998 års lag, på grund av att den sistnämnda artikeln begränsar de skyldigheter som åligger en arbetsgivare som avser att genomföra en kollektiv uppsägning.

55 Domstolen påpekar i detta avseende, liksom generaladvokaten gjorde i punkt 73 i sitt förslag till avgörande, att det inte kan föreligga några tvivel om att de skyldigheter som enligt artikel 66 1 § andra stycket i 1998 års lag åligger arbetsgivare som avser att genomföra en kollektiv uppsägning inte helt överensstämmer med de skyldigheter som anges i artikel 2 i direktiv 98/59.

56 Följaktligen ska artikel 2 i direktiv 98/59 tolkas så att den utgör hinder för en nationell bestämmelse, såsom artikel 66 1 § andra stycket i 1998 års lag, som, betraktad isolerad, är ägnad att begränsa de skyldigheter att informera och hålla överläggningar som åligger arbetsgivare som avser att genomföra en kollektiv uppsägning jämfört med de skyldigheter som föreskrivs i artikel 2.

57 Det ska noteras att det av artikel 66 1 § första stycket i 1998 års lag framgår att den arbetsgivare som avser att genomföra en kollektiv uppsägning ska iaktta förfarandet för information och överläggningar beträffande kollektiv uppsägning, i enlighet med tillämpliga kollektivavtal. I kollektivavtal nr 24 återges samtliga de skyldigheter som åligger en sådan arbetsgivare enligt artikel 2 i direktiv 98/59, enligt de uppgifter som den hänskjutande domstolen har lämnat.

58 I en situation som denna är det den hänskjutande domstolens uppgift att kontrollera huruvida artikel 66 1 § andra stycket i 1998 års lag, med beaktande av första stycket

i denna bestämmelse, kan tolkas på så sätt att bestämmelsen, i den del den hänvisar till kollektivavtal nr 24, inte befriar en sådan arbetsgivare från att iaktta samtliga skyldigheter i artikel 2 i direktiv 98/59.

59 I det avseendet ska det erinras om att ett direktiv enligt fast rättspraxis inte i sig kan medföra skyldigheter för enskilda, och att det inte som sådant kan åberopas gentemot dessa. Härav följer att även om en direktivbestämmelse som syftar till att tillerkänna enskilda rättigheter eller ålägga dem skyldigheter är klar, precis och ovillkorlig kan den inte som sådan tillämpas inom ramen för en tvist som enbart berör enskilda (se, för ett liknande resonemang, dom av den 5 oktober 2004 i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., REG 2004, s. I-8835, punkterna 108 och 109).

60 Härav följer att den nationella domstolen vid tillämpningen av nationell rätt är skyldig att i den utsträckning det är möjligt tolka den nationella rätten mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i direktivet uppnås och därmed agera i överensstämmelse med artikel 249 tredje stycket EG (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Pfeiffer m.fl., punkt 113).

61 Denna skyldighet att tolka nationell rätt direktivkonformt gäller samtliga bestämmelser i nationell rätt men begränsas av allmänna rättsprinciper, bland annat av principen om rättssäkerhet, på så sätt att skyldigheten inte kan åberopas till stöd för en tolkning *contra legem* av nationell rätt (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 oktober 1987 i mål 80/86, Kolpinghuis Nijmegen, REG 1987, s. 3969, punkt 13, av den 4 juli 2006 i mål C-212/04, Adeneler m.fl., REG 2006, s. I-6057, punkt 110, domen i det ovannämnda målet Impact, punkt 100, och dom av den 23 april 2009 i mål C-378/07, Angelidaki m.fl., REG 2009, s. I-3071, punkt 199).

62 Enligt den princip som således följer av gemenskapsrätten, att nationell rätt ska tolkas direktivkonformt, ska den nationella domstolen beakta hela den nationella rätten vid bedömningen av i vilken mån det är möjligt att tillämpa nationell rätt på ett sådant sätt att resultatet inte strider mot det som eftersträvas genom direktivet (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Pfeiffer m.fl., punkt 115).

63 Om det under vissa omständigheter enligt nationell rätt, i enlighet med de tolkningsmetoder som erkänns i denna rätt, är tillåtet att tolka en bestämmelse i den nationella rätten på ett sådant sätt att en konflikt med en annan bestämmelse i den nationella rätten kan undvikas, eller att i detta syfte begränsa bestämmelsens räckvidd genom att bara tillämpa den i den mån den är förenlig med den andra bestämmelsen, är den nationella domstolen skyldig att använda samma metoder för att uppnå det resultat som eftersträvas i direktivet (se domen i det ovannämnda målet Pfeiffer, punkt 116).

64 I föreliggande fall krävs det enligt nämnda princip således att den hänskjutande domstolen inom ramen för sin behörighet, med beaktande av samtliga bestämmelser i nationell rätt, ska säkerställa den ändamålsenliga verkan av direktiv 98/59, i syfte att förhindra att de skyldigheter som åligger arbetsgivare som avser att genomföra en kollektiv uppsägning begränsas, jämfört med de skyldigheter som anges i artikel 2 i detta direktiv.

65 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den fjärde frågans första del besvaras så att artikel 2 i direktiv 98/59 ska tolkas så att den utgör hinder för en nationell lagstiftning varigenom de skyldigheter som åligger arbetsgivare som avser att genomföra en kollektiv uppsägning begränsas, jämfört med de skyldigheter som föreskrivs i artikel 2. Vid tillämpning av nationell rätt ska den nationella domstolen, på grundval av principen om direktivkonform tolkning av nationell rätt, beakta samtliga bestämmelser i nationell rätt och, i den utsträckning det är möjligt, tolka dessa mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i direktivet uppnås. Det ankommer följaktligen på den nationella domstolen att inom ramen för sin behörighet säkerställa att de skyldigheter som åligger arbetsgivare inte begränsas, jämfört med de skyldigheter som fastställs i artikel 2 i detta direktiv.

Rättegångskostnader

66 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (fjärde avdelningen) följande:

1) **Artikel 6 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar, jämförd med artikel 2 i samma direktiv, ska tolkas så att den inte utgör hinder för en nationell lagstiftning i vilken det föreskrivs förfaranden som ger både arbetstagarrepresentanter och enskilda arbetstagare möjlighet att få prövat huruvida skyldigheten till information och överläggningar som föreskrivs i detta direktiv har iakttagits, men som begränsar arbetstagarnas rätt att föra enskild talan, såvitt gäller de grunder som kan åberopas, och som villkorar utövandet av denna rätt med att arbetstagarrepresentanterna först ska ha framställt invändningar till arbetsgivaren och att arbetsgivaren först ska ha informerats om att den berörde arbetstagaren bestrider att förfarandet för information och överläggningar har iakttagits.**

2) **Den omständigheten att en nationell bestämmelse, som inrättar förfaranden som ger arbetstagarrepresentanterna möjlighet att få prövat huruvida arbetsgivaren har iakttagit samtliga skyldigheter att informera och hålla överläggningar enligt direktiv 98/59, även omgärdar den rätt att föra enskild talan som tillkommer varje arbetstagare som berörs av en kollektiv uppsägning med begränsningar och villkor, står inte i strid med principen om ett effektivt domstolsskydd.**

3) **Artikel 2 i direktiv 98/59 ska tolkas så att den utgör hinder för en nationell lagstiftning varigenom de skyldigheter som åligger arbetsgivare som avser att genomföra en kollektiv uppsägning begränsas, jämfört med de skyldigheter som föreskrivs i artikel 2. Vid tillämpning av nationell rätt ska den nationella domstolen, på grundval av principen om direktivkonform tolkning av nationell rätt, beakta samtliga bestämmelser i nationell rätt och, i den utsträckning det är möjligt, tolka dessa mot bakgrund av direktivets**

ordalydelse och syfte så att det resultat som avses i direktivet uppnås. Det ankommer följaktligen på den nationella domstolen att inom ramen för sin behörighet säkerställa att de skyldigheter som åligger arbetsgivare inte begränsas, jämfört med de skyldigheter som fastställs i artikel 2 i detta direktiv.

Underskrifter