TIESAS SPRIEDUMS (ceturtā palāta)

2009. gada 16. jūlijā *

Lieta C-12/08

par lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši EKL 234. pantam, ko *Cour du travail de Liège* (Beļģija) iesniedza ar lēmumu, kas pieņemts 2008. gada 3. janvārī un Tiesā reģistrēts 2008. gada 11. janvārī, tiesvedībā

Mono Car Styling SA, likvidācijas procesā,

pret

Dervis Odemis **u.c.**

TIESA (ceturtā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], tiesneši T. fon Danvics [*T. von Danwitz*], R. Silva de Lapuerta [*R. Silva de Lapuerta*] (referente), E. Juhāss [*E. Juhász*] un J. Malenovskis [*J. Malenovský*],

* Tiesvedības valoda — franču.

ģenerāladvokāts P. Mengoci [*P. Mengozzi*],
sekretāre M. Fereira [*M. Ferreira*], galvenā administratore,

ņemot vērā rakstveida procesu un 2008. gada 6. novembra tiesas sēdi,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— *Mono Car Styling SA*, likvidācijas procesā, vārdā — P. Kavenels [*P. Cavenaile*] un F. Ligo [*F. Ligot*], *avocats*,

— Odemisa [*Odemis*] u.c. vārdā — E. Dekerss [*H. Deckers*], *avocat*,

— Beļģijas valdības vārdā — L. van den Bruka [*L. Van den Broeck*], pārstāve, kurai palīdz Ž. Demess [*G. Demez*], *avocat*,

— Apvienotās Karalistes valdības vārdā — I. Reo [*I. Rao*], pārstāve, kurai palīdz K. Smita [*K. Smith*], *barrister*,

— Eiropas Kopienu Komisijas vārdā — M. van Hofs [*M. Van Hoof*] un J. Enegrāns [*J. Enegren*], pārstāvji,

noklausījusies ģenerāladvokāta secinājumus 2009. gada 21. janvāra tiesas sēdē,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.) 2. un 6. pantu.

2 Šis lūgums izteikts saistībā ar šādu tiesvedību: *Mono Car Styling SA* (turpmāk tekstā — "*Mono Car*"), sabiedrība likvidācijas procesā, pret dažiem tās bijušajiem darbiniekiem jautājumā par to kolektīvo atlaišanu.

Atbilstošās tiesību normas

Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija

3 Romā 1950. gada 4. novembrī parakstītās Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas (turpmāk tekstā — "ECTK") 6. panta ar nosaukumu "Tiesības uz lietas taisnīgu izskatīšanu" 1. punktā paredzēts:

"Ikvienam ir tiesības, nosakot savu civilo tiesību un pienākumu vai jebkuras viņam izvirzītās apsūdzības pamatotību krimināllietā, uz taisnīgu un atklātu lietas izskatīšanu saprātīgos termiņos neatkarīgā un objektīvā ar likumu izveidotā tiesā. [..]"

Kopienu tiesības

4 Ar Direktīvu 98/59 tika konsolidēta Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīva 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.).

5 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 preambulas otro, sesto, desmito un divpadsmito apsvērumu:

"(2) tā kā ir svarīgi, lai darba ņēmēji būtu labāk aizsargāti kolektīvo atlaišanu gadījumos, tai pat laikā ņemot vērā vajadzību pēc līdzsvarotas ekonomiskās un sociālās attīstības Kopienā;

[..]

(6) tā kā Eiropas Sociālā harta, ko pieņēma 11 dalībvalstu vai to valdību vadītāji Eiropas Padomes 1989. gada 9. decembra sanāksmē Strasbūrā, *inter alia* tās 7. punkta pirmās daļas pirmajā teikumā, 7. punkta otrajā daļā, 17. punkta pirmajā daļā un 18. punkta trešajā ievilkumā nosaka:

'7. Iekšējā tirgus izveidei jāved pie darba ņēmēju dzīves un darba apstākļu uzlabošanās Eiropas Kopienā [..].

Vajadzības gadījumā uzlabojumiem jāietver noteiktu darba likumdošanas aspektu izstrāde, kā kolektīvās atlaišanas kārtība un bankrota procedūras.

[..]

17. Darba ņēmēju informēšana, konsultēšanās un līdzdarbība jāizvērš piemērotā virzienā, ņemot vērā dažādu dalībvalstu praksi.

[..]

18. Šīs informēšanas, konsultēšanās un līdzdarbības īstenošana jāveic laikus, jo īpaši šādos gadījumos:

[—..]

[—..]

— kolektīvas atlaišanas gadījumos,

[—..]';

[..]

(10) tā kā dalībvalstīm būtu jādod iespēja izvirzīt noteikumu, ka darba ņēmēju pārstāvji var piesaistīt ekspertus tehniski sarežģītos jautājumos, kas varētu būt informēšanas un konsultēšanās tēma;

[..]

(12) tā kā dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas attiecīgās administratīvās un/vai tiesu procedūras, lai nodrošinātu, ka šajā direktīvā paredzētie pienākumi tiek izpildīti."

6 Direktīvas 98/59 2. pantā noteikts:

"1. Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

Dalībvalstis var paredzēt, ka darba ņēmēju pārstāvji var piesaistīt ekspertus saskaņā ar šo valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

3. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:

a) sniedz visu attiecīgo informāciju un

b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:

i) [par to,] kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;

ii) to darba ņēmēju [..] skait[u] [un kategorijas], ko plānots atlaist;

iii) to darba ņēmēju skait[u] un kategorij[as], ko parasti nodarbina;

iv) [par to,] cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;

v) [par to,] kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt;

vi) [par to,] pēc kādas metodes tiks aprēķināti atlaišanas pabalsti, ja tie atšķiras no tiem, kas izriet no valsts tiesību aktiem un/vai prakses.

Darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.

4. Pasākumi, kas paredzēti 1., 2. un 3. punktā, ir spēkā neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu pieņēmis darba devējs, vai uzņēmums, kas kontrolē darba devēju.

Izskatot šajā direktīvā paredzēto informēšanas, konsultēšanās un izziņošanas prasību pārkāpumus, neņem vērā tādus darba devēja aizbildinājumus, ka darba devējs pats nav saņēmis vajadzīgo informāciju no uzņēmuma, kas pieņēmis lēmumu par kolektīvo atlaišanu."

7 Direktīvas 98/59 3. pantā paredzēts:

"1. Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

[..]

Šis paziņojums ietver to visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu.

2. Darba devēji nosūta 1. punktā paredzētā paziņojuma kopiju darba ņēmēju pārstāvjiem.

Darba ņēmēju pārstāvji kompetentajai valsts iestādei var iesniegt savus komentārus par paziņojumu, ja tādi ir."

8 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 5. pantu:

"Šī direktīva neietekmē dalībvalstu tiesības piemērot vai pieņemt normatīvus un administratīvus aktus, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem, vai veicināt vai pieļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu."

9 Direktīvas 98/59 6. pantā noteikts:

"Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas tiesiskas un/vai administratīvas procedūras šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei."

Valsts tiesības

10 Direktīva 75/129 Beļģijas tiesībās transponēta ar 1975. gada 2. oktobra Darba koplīgumu Nr. 24, kurā noteikta darba ņēmēju pārstāvju informēšanas un konsultēšanās procedūra kolektīvās atlaišanas gadījumā, kurš ir kļuvis saistošs ar Karaļa 1976. gada 21. janvāra lēmumu (1976. gada 17. februāra *Moniteur belge*, 1716. lpp.) un grozīts ar 1993. gada 21. decembra Darba koplīgumu Nr. 24.c, kurš savukārt kļuvis saistošs ar Karaļa 1994. gada 28. februāra lēmumu (1994. gada 15. marta *Moniteur belge*, 6345. lpp.; turpmāk tekstā — "Koplīgums Nr. 24").

11 Saskaņā ar Koplīguma Nr. 24 6. pantu:

"Ja darba devējs gatavojas veikt kolektīvo atlaišanu, viņam vispirms ir jāinformē darba ņēmēju pārstāvji un ar tiem jākonsultējas, sniedzot šo informāciju uzņēmuma padomei vai, ja tādas nav, arodbiedrības pārstāvjiem [..]

Ja nav uzņēmuma padomes un arodbiedrības, konsultācijām jānotiek ar darba ņēmējiem vai to pārstāvjiem.

Šīs konsultācijas aptver veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas *inter alia* vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

Šim mērķim darba devējs sniedz darba ņēmēju pārstāvjiem visu attiecīgo informāciju un katrā ziņā rakstiski paziņo par to, kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli, kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kategorijas un atlaišanas pabalstu, kas nav paredzēts valsts tiesībās vai darba koplīgumā, aprēķina metodi, un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu, lai darba ņēmēju pārstāvji varētu izteikt savus apsvērumus un ierosinājumus, lai tos ņemtu vērā."

12 Beļģijas 1998. gada 13. februāra Likumā par nodarbinātības atbalstu (1998. gada 19. februāra *Moniteur belge*, 4643. lpp.; turpmāk tekstā — "1998. gada likums") ietverta VII nodaļa ar nosaukumu "Kolektīvā atlaišana". Saskaņā ar šī likuma 66. pantu:

"1. Darba devējam, kas gatavojas veikt kolektīvu atlaišanu, ir jāievēro kolektīvās atlaišanas gadījumā paredzēto informēšanas un konsultēšanās procedūru, kā arī to, ko nosaka darba koplīgums, kas noslēgts Valsts Darba padomē.

Šajā sakarā darba devējam ir jāizpilda šādi nosacījumi:

1) jāsniedz uzņēmuma padomei vai, ja tādas nav, arodbiedrības pārstāvjiem, vai, ja tādu nav, darba ņēmējiem rakstveida ziņojums, kurā tas izklāsta savu nodomu veikt kolektīvu atlaišanu;

2) ir jāpierāda, ka saistībā ar nodomu veikt kolektīvo atlaišanu viņš ir ticies ar uzņēmuma padomi vai, ja tādas nav, ir ticies ar arodbiedrības pārstāvjiem, vai, ja tādas nav, ar darba ņēmējiem;

3) ir jāļauj personāla pārstāvjiem uzņēmuma padomē vai, ja tādas nav, arodbiedrības locekļiem, vai, ja tādas nav, darba ņēmējiem uzdot jautājumus par paredzēto kolektīvo atlaišanu un izteikt argumentus vai pretpiedāvājumus šajā sakarā;

4) ir jāizskata 3) apakšpunktā paredzētie jautājumi, argumenti un pretpiedāvājumi un uz tiem jāatbild.

Darba devējam ir jāpierāda, ka tas ir izpildījis iepriekšējā daļā paredzētos nosacījumus.

2. Darba devējam ir jāpaziņo par nodomu veikt kolektīvo atlaišanu karaļa noteiktajam ierēdnim. Šajā paziņojumā ir jāapstiprina, ka ir izpildīti 1. punkta otrajā daļā paredzētie nosacījumi.

Viena paziņojuma kopija tā nosūtīšanas dienā tiek nosūtīta pirmajā daļā noteiktajam ierēdnim, uzņēmuma padomei vai, ja tādas nav, arodbiedrībai un par to tiek izziņots uzņēmuma darbiniekiem. Otrkārt, paziņojuma izziņošanas uzņēmuma darbiniekiem dienā viena kopija ar ierakstītu vēstuli tiek nosūtīta darbiniekiem, uz kuriem attiecas kolektīvā atlaišana un kuru darba līgums šajā izziņošanas dienā ir jau beidzies."

13 1998. gada likuma 67. pantā noteikts:

"Atlaistais darba ņēmējs var apstrīdēt informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu tikai tad, ja darba devējs nav ievērojis 66. panta 1. punkta otrajā daļā noteiktos nosacījumus.

Atlaistais darba ņēmējs vairs nevar apstrīdēt informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu, ja personāla pārstāvji uzņēmuma padomē vai, ja tādas nav, arodbiedrības biedri, vai, ja tādas nav, darba ņēmēji, kas bija jāinformē un ar kuriem bija

jākonsultējas, nav paziņojuši savus iebildumus darba devējam par viena vai vairāku nosacījumu, kas paredzēti 66. panta 1. punkta otrajā daļā, ievērošanu 30 dienu laikā, skaitot no 66. panta 2. punkta otrajā daļā paredzētās izziņošanas.

30 dienu laikā no atlaišanas vai no datuma, kurā atlaišana kļuva par kolektīvu atlaišanu, atlaistajam darba ņēmējam ir jāinformē darba devējs ar ierakstītu vēstuli, ka viņš apstrīd informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu."

14 Ja atlaistie darba ņēmēji individuāli apstrīd informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu un ja tā ir apstrīdēta pamatoti, 1998. gada likuma 68. un 69. pantā paredzēta vai nu brīdinājuma par atlaišanu termiņa apturēšana, vai darba ņēmēja atjaunošana darbā.

Pamata prāva un prejudiciālie jautājumi

15 Iesniedzējtiesā ir iesniegta *Mono Car* apelācijas sūdzība par spriedumu, ko tiesvedībā starp lietas dalībniekiem pamata prāvā 2006. gada 3. februārī pasludinājusi *Tribunal du travail de Liège* [Lježas pirmās instances darba tiesa]; tāpat Odemiss u.c. par šo spriedumu ir iesnieguši pretapelāciju.

16 *Mono Car*, *Mono International* grupas filiāle, ražoja interjera priekšmetus un aksesuārus un iekšējo pārsegumu dažādiem automobiļu izgatavotājiem. 2004. gadā pēc ievērojamiem zaudējumiem *Mono Car* valde nolēma izpētīt iespēju veikt vai nu brīvprātīgu sabiedrības likvidāciju, vai būtiski samazināt darbinieku skaitu.

17 Tā informēja uzņēmuma padomi par savu finansiālo situāciju un kolektīvās atlaišanas iespēju. Tad tā ar visiem arodbiedrību pārstāvjiem parakstīja rakstveida vienošanos par sociālo plānu projektu, to vēlāk ratificējot ar darba koplīgumu un paredzot uzņēmuma pārstrukturēšanas kārtību un kolektīvās atlaišanas nosacījumus, tostarp attiecībā uz iepriekšēja paziņojuma neiesniegšanu, kā arī atlaišanas pabalsta un morālā kaitējuma atlīdzības aprēķināšanas faktoriem. Šajā darba koplīgumā precizēts, ka *Mono Car* ir ievērojusi informēšanas un konsultēšanās procedūru saistībā ar kolektīvo atlaišanu.

18 *Mono Car* darbinieku vispārējā sapulcē tika pieņemts iepriekš minētais sociālais plāns, un uzņēmuma padome apstiprināja šajā sapulcē notikušo balsojumu.

19 2004. gada 14. jūnijā *Mono Car* nosūtīja kompetentajai valsts iestādei to 30 darba ņēmēju sarakstu, kurus skar kolektīvā atlaišana, kā arī paziņoja kritērijus, ko tā izmantoja, atlasot atlaižamos darba ņēmējus, un tos atlaida 2004. gada 21. jūnijā. Darba ņēmēju pārstāvji uzņēmuma padomē neiesniedza nevienu iebildumu par viena vai vairāku 1998. gada likuma 66. pantā paredzēto nosacījumu ievērošanu.

20 2004. gada 15. jūnijā kompetentā valsts iestāde samazināja atlaišanas gaidīšanas termiņu par vienu dienu un konstatēja, ka informēšanas un konsultēšanās procedūra ir tikusi ievērota.

21 Tomēr pēc *Mono Car* un atlaisto darba ņēmēju sanāksmes 21 no atlaistajiem darba ņēmējiem *Tribunal du travail de Liège* apstrīdēja šīs procedūras likumību saskaņā ar 1998. gada likuma 67. panta trešo daļu un lūdza, pirmkārt, tos atjaunot darbā uzņēmumā, kā arī izmaksāt tiem zaudēto peļņu no to līgumu izbeigšanas dienas un, otrkārt, atlīdzināt tiem nodarīto materiālo un morālo kaitējumu.

22 Ar 2006. gada 3. februāra spriedumu *Tribunal du travail de Liège* atzina celto prasību par pieņemamu un daļēji apmierināja prasījumus, piespriežot *Mono Car* izmaksāt atlīdzību par informēšanas un konsultēšanās procedūras neievērošanas dēļ nodarīto materiālo kaitējumu. Šī tiesa konstatēja, ka nav ticis sagatavots rakstveida ziņojums un veiktas pārrunas uzņēmuma padomē, nav ievērots atlaišanas gaidīšanas termiņš, kā arī konsultēšanās procedūra īstenota ārpus uzņēmuma padomes.

23 *Mono Car* šo spriedumu pārsūdzēja *Cour du travail de Liège* [Lježas Darba lietu tiesā], lūdzot to pilnībā pārtaisīt. Attiecīgie darba ņēmēji arī iesniedza pretapelāciju, lūdzot palielināt par materiālo kaitējumu piešķirtās kompensācijas summas un atzīt, ka ir ticis nodarīts morālais kaitējums.

24 Šādos apstākļos *Cour du travail de Liège*, atzinusi apelācijas sūdzību un pretapelāciju par pieņemamām, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus:

"1) [..]

Vai Direktīvas 98/59 [..] 6. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā [1998. gada] likuma 67. pants tiktāl, ciktāl tajā ir paredzēts, ka darba ņēmējs var apstrīdēt informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu tikai tad, ja darba devējs nav ievērojis nosacījumus, kas paredzēti šī paša likuma 66. panta 1. [punkta] otrajā daļā, tiktāl, ciktāl darba ņēmēju pārstāvji uzņēmuma padomē vai, ja tādas nav, arodbiedrības locekļi, vai, ja tādas nav, darba ņēmēji, kuriem bija jābūt informētiem un ar kuriem bija jākonsultējas, 30 dienu laikā pēc šī likuma 66. panta 2. [punkta] otrajā daļā paredzētās izziņošanas ir izteikuši darba devējam iebildumus par viena vai vairāku 66. panta 1. [punkta] otrajā daļā paredzētu nosacījumu ievērošanu, un tiktāl, ciktāl atlaistais darba ņēmējs ar ierakstītu vēstuli [30 dienu laikā, skaitot no viņa atlaišanas dienas] vai no datuma,

kad atlaišana kļuva par kolektīvu atlaišanu, ir informējis darba devēju, ka tas apstrīd informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu un lūdz atjaunošanu darbā?

2) [..]

Pieņemot, ka Direktīvas 98/59 [..] 6. pants varētu tikt interpretēts tādējādi, ka tas atļauj dalībvalstij pieņemt tādu valsts tiesību normu kā [1998. gada] likuma 67. pants, vai šāda sistēma ir saderīga ar indivīdu pamattiesībām, kas ir neatņemama tādu vispārējo tiesību principu sastāvdaļa, kuru ievērošanu nodrošina Kopienu tiesa, un it īpaši ar [ECTK] 6. pantu?

3) [..]

Vai valsts tiesa, kura izskata strīdu starp divām privātpersonām, šajā gadījumā darba ņēmēju un viņa bijušo darba devēju, var nepiemērot tādu Kopienu direktīvai pretēju valsts tiesību normu kā [1998. gada] likuma 67. pants, lai nodrošinātu citu valsts tiesību normu, ar kurām acīmredzami pareizi transponēta Kopienu direktīva, šajā gadījumā [..] koplīguma [Nr. 24], iedarbību, kura piemērošana nav iespējama tādas valsts tiesību normas dēļ, kas ir pretēja Kopienu direktīvas noteikumiem, šajā gadījumā [1998. gada] likuma 67. panta dēļ?

4) [..]

a) Vai Direktīvas 98/59 [..] 2. pants un it īpaši tā 1., 2. un 3. punkts ir jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā [1998. gada] likuma 66. panta 1. [punkts] tiktāl, ciktāl tajā paredzēts, ka darba devējam, kurš vēlas izpildīt tam kolektīvās atlaišanas gadījumā noteiktos pienākumus, ir jāiesniedz pierādījumi tikai par to, ka viņš ir izpildījis šādus nosacījumus [..]:

1) ir iesniedzis uzņēmuma padomei vai, ja tādas nav, arodbiedrībai, vai, ja tādas nav, darba ņēmējiem rakstveida ziņojumu, kurā tas izklāsta savu nodomu veikt kolektīvu atlaišanu;

2) [..] darba devējs var pierādīt, ka saistībā ar savu nodomu veikt kolektīvu atlaišanu ir ticies ar uzņēmuma padomi vai, ja tādas nav, ar arodbiedrības pārstāvjiem, vai, ja tādas nav, — ar darba ņēmējiem;

3) [..] ir ļāvis personāla pārstāvjiem uzņēmuma padomē vai, ja tādas nav, arodbiedrības locekļiem, vai, ja tādas nav, darba ņēmējiem uzdot jautājumus par paredzēto kolektīvo atlaišanu un šajā sakarā izteikt argumentus vai pretpiedāvājumus;

4) [..] ir izskatījis 3) apakšpunktā paredzētos jautājumus, argumentus un pretpiedāvājumus un uz tiem atbildējis?

b) Vai šī iepriekš minētā [Direktīvas Nr. 98/59] norma ir jāinterpretē tādējādi, ka tā nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā [1998. gada] likuma 67. panta otrā daļa tiktāl, ciktāl tajā ir noteikts, ka atlaistais darba ņēmējs var apstrīdēt

informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu tikai tad, ja darba devējs nav ievērojis 66. panta 1. [punkta] otrajā daļā paredzētos nosacījumus, kas minēti šī jautājuma [a)] punktā?"

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pieņemamību

25 Beļģijas valdība attiecībā uz iesniedzējtiesas uzdotajiem jautājumiem izvirza iebildi par nepieņemamību. Tā, pirmkārt, apgalvo, ka 1998. gada likuma normas pamata lietā nav piemērojamas, jo šis likums attiecas tikai uz tā 68. un 69. pantā minētajiem pieprasījumiem atjaunot darbā vai atcelt brīdinājuma par atlaišanu periodu, taču apelācijas procedūrā šādi pieprasījumi netika izteikti. Otrkārt, ar Direktīvu 98/59 netiek saskaņoti tiesību aizsardzības līdzekļi pret kolektīvo atlaišanu.

26 Tāpat šī valdība uzskata, ka lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu nav pieņemams, jo tas attiecas uz valsts tiesību normu interpretāciju un iesniedzējtiesa nav pareizi izklāstījusi piemērojamo Beļģijas tiesību piemērojamību.

27 Šai sakarā ir jāatgādina, ka EKL 234. pantā noteiktās procedūras ietvaros tikai valsts tiesa, kura izskata strīdu un kurai ir jāuzņemas atbildība par pieņemamo tiesas

nolēmumu, ir tā, kas, ņemot vērā lietas īpatnības, var noteikt, cik lielā mērā prejudiciālais nolēmums ir vajadzīgs, lai šī tiesa varētu taisīt spriedumu, un cik atbilstīgi ir Tiesai uzdotie jautājumi. Tātad, ja uzdotie jautājumi skar Kopienu tiesību interpretāciju, Tiesai principā ir pienākums pieņemt nolēmumu (skat. *inter alia* 2007. gada 18. jūlija spriedumu lietā C-119/05 *Lucchini*, Krājums, I-6199. lpp., 43. punkts, un 2008. gada 22. decembra spriedumu lietā C-414/07 *Magoora*, Krājums, I-10921. lpp., 22. punkts).

28 Valsts tiesas iesniegto lūgumu sniegt prejudiciālu nolēmumu Tiesa var noraidīt tikai tad, ja ir acīmredzams, ka lūgtajai Kopienu tiesību interpretācijai nav nekādas saistības ar pamata prāvas faktiskajiem apstākļiem vai tās priekšmetu, vai ja problēmai ir teorētisks raksturs, vai arī ja Tiesas rīcībā nav faktisko un juridisko elementu, kas vajadzīgi, lai sniegtu lietderīgu atbildi uz tai uzdotajiem jautājumiem (skat. *inter alia* 2001. gada 13. marta spriedumu lietā C-379/98 *PreussenElektra*, *Recueil*, I-2099. lpp., 39. punkts; 2006. gada 5. decembra spriedumu apvienotajās lietās C-94/04 un C-202/04 *Cipolla* u.c., Krājums, I-11421. lpp., 25. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Magoora*, 23. punkts).

29 Runājot par šo prejudiciālā nolēmuma tiesvedību, pirmkārt, jāatzīst, ka lēmumā par prejudiciālu jautājumu uzdošanu ietverts detalizēts pamata prāvas tiesisko un faktisko apstākļu izklāsts, kā arī minēti iemesli, kādēļ iesniedzējtiesa uzskatījusi, ka atbilde uz uzdotajiem jautājumiem ir vajadzīga tās sprieduma taisīšanai.

30 Otrkārt, lai arī lūgumā sniegt prejudiciālu nolēmumu atzīmētas pretrunas valsts judikatūrā jautājumā par piemērojamo valsts tiesību piemērojamību, tomēr uzdotie jautājumi attiecas uz Kopienu tiesību interpretāciju un šāda interpretācija, šķiet, ir vajadzīga lēmuma pieņemšanai pamata prāvā.

31 Tādēļ lūgums sniegt prejudiciālu nolēmumu ir jāatzīst par pieņemamu.

Par pirmo jautājumu un ceturtā jautājuma otro daļu

32 Uzdodot šos jautājumus, kas jāizskata kopā, iesniedzējtiesa būtībā vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 98/59 6. pants, skatot to apvienojumā ar tās 2. panta 1.–3. punktu, nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā 1998. gada likuma 67. pants, kurā tad, ja darba ņēmēji individuāli apstrīd to, kā darba devējs ir ievērojis šajā direktīvā paredzēto informēšanas un konsultēšanās procedūru, pirmkārt, noteikts, ka iebildumus var celt tikai par tādā tiesību normā kā šī likuma 66. panta 1. punkta otrā daļa noteikto pienākumu neizpildi, un, otrkārt, kā šādas apstrīdēšanas pieņemamības nosacījums paredzēts, ka darba ņēmēju pārstāvjiem uzņēmuma padomē darba devējs ir iepriekš jāinformē par iebildumiem saistībā ar šo pienākumu ievērošanu un ka attiecīgajam darba ņēmējam iepriekš ir jāinformē darba devējs, ka viņš apstrīd informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu.

33 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 6. pantu dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēju pārstāvjiem un/vai darba ņēmējiem ir pieejamas tiesiskas un/vai administratīvas procedūras šajā direktīvā noteikto pienākumu izpildei.

34 Tātad no šīs normas formulējuma izriet, ka dalībvalstīm ir pienākums ieviest procedūras, kas ļautu nodrošināt Direktīvā 98/59 paredzēto pienākumu ievērošanu. Tomēr tiktāl, ciktāl šajā direktīvā šis pienākums netiek tālāk attīstīts, dalībvalstis nosaka šo procedūru norises kārtību.

35 Tomēr jānorāda, ka, lai arī Direktīvā 98/59 veikta tikai daļēja darba ņēmēju aizsardzības kolektīvās atlaišanas gadījumā noteikumu saskaņošana, ar šādas saskaņošanas ierobežoto raksturu nevar tikt atņemta šīs direktīvas normu lietderīgā iedarbība (Direktīvas 75/129 sakarā skat. 1994. gada 8. jūnija spriedumu lietā C-383/92 Komisija/ Apvienotā Karaliste, *Recueil*, I-2479. lpp., 25. punkts).

36 Tādēļ, lai arī dalībvalstis ievieš procedūras, kas ļauj nodrošināt Direktīvā 98/59 paredzēto pienākumu nodrošināšanu, ar šādiem pasākumiem tomēr nevar tikt atņemta tās normu lietderīgā iedarbība.

37 Šajā gadījumā Beļģijas tiesību aktos acīmredzami paredzētas darba ņēmēju pārstāvju pārsūdzības tiesības, kuras, pirmkārt, nav ierobežotas ar konkrētu iebildumu celšanu un, otrkārt, nav pakārtotas konkrētiem nosacījumiem, kas nav vispārējie prasības tiesā pieņemamības nosacījumi saskaņā ar valsts tiesību aktiem. Tāpat 1998. gada likuma 67. pantā darba ņēmējiem, protams, piešķirtas individuālas pārsūdzības tiesības, lai arī tās ir ierobežotas ar izvirzāmajiem iebildumiem un pakārtotas iepriekšējai darba ņēmēju pārstāvju veiktai iebildumu formulēšanai un tam, ka attiecīgais darba ņēmējs iepriekš paziņo darba devējam, ka apstrīd informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu. Līdz ar to rodas jautājums, vai šāda darba ņēmēju individuālas pārsūdzības tiesību ierobežošana vai to izmantošanas pakārtošana šādiem nosacījumiem var atņemt Direktīvas 98/59 normu lietderīgo iedarbību vai, kā apgalvo Odemiss u.c., ierobežot šajā direktīvā paredzēto darba ņēmēju aizsardzību.

38 Šai sakarā, pirmkārt, no Direktīvas 98/59 teksta un sistēmas izriet, ka tajā paredzētās tiesības uz informāciju un konsultēšanos ir noteiktas darba ņēmēju pārstāvjiem, nevis darba ņēmējiem individuāli.

39 Direktīvas 98/59 preambulas desmitajā apsvērumā un 2. panta 2. punkta otrajā daļā minēti eksperti, kurus darba ņēmēju pārstāvji var piesaistīt tehniski sarežģītos jautājumos, kas varētu būt informēšanas un konsultēšanās tēma. Šīs direktīvas 1. panta 1. punktā, kurā ietvertas tajā izmantoto jēdzienu definīcijas, skaidrots jēdziens "darba ņēmēju pārstāvji", bet ne "darba ņēmēji". Tāpat šī direktīvas 2. pantā aprakstīti darba devēja pienākumi un tiesības uz informāciju un konsultēšanos, tās attiecinot tikai uz darba ņēmēju pārstāvjiem. Šīs pašas direktīvas 3. pantā paredzēts pienākums paziņot kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu, ietverot visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un konsultācijām ar darba ņēmēju

pārstāvjiem, kuriem jāsaņem šī darba devēja paziņojuma kopija un kuri šai iestādei var iesniegt savus iespējamos komentārus par paziņojumu, taču šādas iespējas darba ņēmējiem nav piešķirtas.

40 Otrkārt, tiesību uz informāciju un konsultēšanos kolektīvais raksturs izriet arī no Direktīvas 98/59 teleoloģiskās interpretācijas. Tiktāl, ciktāl šajā direktīvā paredzētās informēšanas un konsultēšanās mērķis ir *inter alia* ļaut, pirmkārt, formulēt konstruktīvus priekšlikumus vismaz par iespējām izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai to mazināt un mīkstināt tās sekas, kā arī, otrkārt, iesniegt kompetentajai valsts iestādei savus iespējamos komentārus, darba ņēmēju pārstāvji ir labākā situācijā, lai sasniegtu šīs direktīvas mērķi.

41 Visbeidzot, Tiesa jau ir atzinusi, ka tiesības uz informāciju un konsultēšanos, kas agrāk bija identiski paredzētas Direktīvā 75/129, tiek īstenotas ar darba ņēmēju pārstāvju starpniecību (šai sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu lietā Komisija/Apvienotā Karaliste, 17. un 23. punkts, kā arī 2007. gada 18. janvāra spriedumu lietā C-385/05 *Confédération générale du travail* u.c., Krājums, I-611. lpp., 48. punkts).

42 Tādējādi jāatzīst, ka Direktīvā 98/59 — un konkrēti tās 2. pantā — paredzētās tiesības uz informāciju un konsultēšanos ir noteiktas darba ņēmējiem kā kopumam un tādēļ tām ir kolektīvs raksturs.

43 Taču tādā kontekstā kā pamata prāvā šīs direktīvas 6. pantā prasītais šo kolektīvo tiesību aizsardzības līmenis tiek sasniegts, jo piemērojamajā valsts tiesiskajā regulējumā darba ņēmēju pārstāvjiem piešķirtas tiesības celt prasību — kā norādīts šī sprieduma 37. punktā — bez ierobežojumiem vai īpašiem nosacījumiem.

44 Līdz ar to, neskarot valsts tiesību aktos paredzētos tiesību aizsardzības līdzekļus, kas noteikti, lai garantētu darba ņēmēju individuālo tiesību aizsardzību nelikumīgas atlaišanas gadījumā, nevar pamatoti apgalvot, ka darba ņēmēju aizsardzība tiek ierobežota vai ka Direktīvas 98/59 lietderīgā iedarbība tiek ietekmēta ar to, ka procedūrās, kurās darba ņēmējiem ļauts individuāli panākt, ka tiek kontrolēta šajā direktīvā paredzēto informēšanas un konsultēšanās pienākumu ievērošana, to izvirzāmie iebildumi tiek ierobežoti vai to tiesības vērsties tiesā tiek pakārtotas nosacījumam, ka darba ņēmēju pārstāvjiem iepriekš jānoformulē iebildumi, kā arī attiecīgajam darba ņēmējam iepriekš jāpaziņo darba devējam, ka viņš apstrīd informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu.

45 Ievērojot iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz pirmo jautājumu un ceturtā jautājuma otro daļu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 98/59 6. pants, skatot to apvienojumā ar tās 2. pantu, jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, ar kuru ieviestas procedūras, kuru mērķis ir ļaut gan darba ņēmēju pārstāvjiem, gan darba ņēmējiem individuāli panākt šajā direktīvā paredzēto pienākumu ievērošanas kontroli, bet kurā darba ņēmēju individuālās tiesības vērsties tiesā ierobežotas saistībā ar izvirzāmajiem iebildumiem un pakārtotas prasībai, ka darba ņēmēju pārstāvji pirms tam šos iebildumus ir formulējuši darba devējam un ka attiecīgais darba ņēmējs iepriekš ir paziņojis darba devējam, ka apstrīd informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu.

Par otro jautājumu

46 Uzdodot savu otro jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai, ievērojot atbildi uz pirmo jautājumu un ceturtā jautājuma otro daļu, tāda sistēma, kāda analizēta, izskatot šos jautājumus, un saskaņā ar kuru darba ņēmēju individuālās tiesības vērsties tiesā, lai panāktu šajā direktīvā paredzēto informēšanas un konsultēšanās pienākumu ievērošanas pārbaudi, ir ierobežotas saistībā ar izvirzāmajiem iebildumiem un pakārtotas nosacījumam, ka darba ņēmēju pārstāvji pirms tam ir formulējuši šos iebildumus un attiecīgais darba ņēmējs iepriekš ir paziņojis darba devējam, ka apstrīd informēšanas un

konsultēšanās procedūras ievērošanu, atbilst pamattiesībām, *inter alia* ECTK 6. pantā noteiktajām tiesībām uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā.

47 Šai sakarā vispirms ir jāatgādina, ka efektīvas tiesību aizsardzības tiesā princips ir vispārējs Kopienu tiesību princips, kas izriet no visām dalībvalstīm kopējām konstitucionālajām tradīcijām, ir noteikts ECTK 6. un 13. pantā un apstiprināts arī 2000. gada 7. decembrī Nicā pasludinātās Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (OV C 364, 1. lpp.) 47. pantā (skat. *inter alia* 2007. gada 13. marta spriedumu lietā C-432/05 *Unibet*, Krājums, I-2271. lpp., 37. punkts, kā arī 2008. gada 3. septembra spriedumu apvienotajās lietās C-402/05 P un C-415/05 P *Kadi* un *Al Barakaat International Foundation*/Padome un Komisija, Krājums, I-6351. lpp., 335. punkts).

48 Turklāt saskaņā ar pastāvīgo judikatūru, ja attiecīgajā jautājumā nav Kopienu tiesiskā regulējuma, katras dalībvalsts tiesību sistēmā ir jānosaka kompetentās tiesas un jāparedz procesuāli noteikumi prasībām, kas paredzētas, lai aizsargātu tiesības, kuras attiecīgajām personām ir noteiktas Kopienu tiesībās, tomēr katrā atsevišķā gadījumā nodrošinot efektīvu šo tiesību aizsardzību (skat. 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā C-268/06 *Impact*, Krājums, I-2483. lpp., 44. un 45. punkts un tajos minētā judikatūra).

49 Tādējādi, lai arī principā attiecīgās personas tiesības un intereses celt prasību tiesā ir jānosaka valsts tiesībās, Kopienu tiesībās papildus līdzvērtības un efektivitātes principu ievērošanai tomēr prasīts, lai ar valsts tiesību aktiem netiktu aizskartas tiesības uz efektīvu tiesību aizsardzību tiesā (šai sakarā skat. *inter alia* 1991. gada 11. jūlija spriedumu apvienotajās lietās no C-87/90 līdz C-89/90 *Verholen* u.c., *Recueil*, I-3757. lpp., 24. punkts; 2003. gada 11. septembra spriedumu lietā C-13/01 *Safalero*, *Recueil*, I-8679. lpp., 50. punkts, kā arī iepriekš minēto spriedumu lietā *Unibet*, 42. punkts).

50 Runājot par Direktīvā 98/59 paredzētajām tiesībām uz informāciju un konsultēšanos, jāatzīmē, kā izriet no šī sprieduma 38.–42. punkta, ka šīs tiesības ir noteiktas darba

ņēmējiem kā kopumam un tādējādi tām ir kolektīvs raksturs. Tas, ka Direktīvas 98/59 6. pantā dalībvalstīm ļauts ieviest procedūras individuāliem darba ņēmējiem, šo tiesību kolektīvo raksturu nemaina.

51 Šādos apstākļos ar tādu valsts tiesību aktos ieviestu sistēmu kā pamata prāvā, saskaņā ar kuru darba ņēmēju pārstāvjiem paredzēta procedūra, kura ļauj panākt, ka tiek kontrolēts, kā darba devējs ievēro visus Direktīvā 98/59 noteiktos informēšanas un konsultēšanās pienākumus, un atzītas arī darba ņēmēja individuālas tiesības vērsties tiesā, nosakot tām ierobežojumus un īpašus nosacījumus, var tikt garantēta efektīva šajā direktīvā paredzēto kolektīvo tiesību uz informāciju un konsultēšanos aizsardzība tiesā.

52 Ievērojot iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz otro jautājumu sniedzama šāda atbilde: ar to, ka valsts tiesiskajā regulējumā, kurā paredzētas procedūras, kas darba ņēmēju pārstāvjiem ļauj panākt visu darba devējam Direktīvā 98/59 noteikto informēšanas un konsultēšanās pienākumu ievērošanas kontroli, arī ikvienam darba ņēmējam, ko skar kolektīvā atlaišana, atzītajām individuālajām prasības celšanas tiesībām noteikti ierobežojumi un nosacījumi, efektīvas tiesību aizsardzības tiesā princips nevar tikt pārkāpts.

Par trešo jautājumu

53 Ievērojot atbildes uz pirmo un otro jautājumu, atbilde uz trešo jautājumu nav jāsniedz, jo to iesniedzējtiesa formulējusi gadījumam, ja tiktu atzīts, ka Direktīva 98/59 nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā 1998. gada likuma 67. pants.

Par ceturtā jautājuma pirmo daļu

54 Uzdodot šo jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas noskaidrot, vai Direktīvas 98/59 2. pants nepieļauj tādu normu kā 1998. gada likuma 66. panta 1. punkta otrā daļa tiktāl, ciktāl tajā mazināti kolektīvo atlaišanu ieplānojuša darba devēja pienākumi.

55 Šai sakarā, kā to savu secinājumu 73. punktā norādījis ģenerāladvokāts, jāatzīmē, ka nav šaubu, ka 1998. gada likuma 66. panta 1. punkta otrajā daļā kolektīvo atlaišanu ieplānojušam darba devējam noteiktie pienākumi neatbilst Direktīvas 98/59 2. pantā paredzētajiem pienākumiem pilnā mērā.

56 Līdz ar to Direktīvas 98/59 2. pants jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj tādu valsts tiesību normu kā 1998. gada likuma 66. panta 1. punkta otrā daļa, kura, skatot to individuāli, salīdzinājumā ar minētajā 2. pantā paredzētajiem pienākumiem var mazināt kolektīvo atlaišanu ieplānojušam darba devējam noteiktos informēšanas un konsultēšanās pienākumus.

57 Tomēr jāatzīmē, kā izriet no 1998. gada likuma 66. panta 1. punkta pirmās daļas, ka šādu kolektīvo atlaišanu ieplānojušam darba devējam ir pienākums ievērot informēšanas un konsultēšanās procedūru kolektīvās atlaišanas jautājumā atbilstoši piemērojamiem koplīgumiem. Kā norādījusi iesniedzējtiesa, Koplīgumā Nr. 24 pilnībā pārņemti Direktīvas 98/59 2. pantā šādam darba devējam noteiktie pienākumi.

58 Šādos apstākļos iesniedzējtiesai jāpārbauda, vai 1998. gada likuma 66. panta 1. punkta otrā daļa, ievērojot tā iepriekšējo daļu, var tikt interpretēta kā norma, kurā tiktāl, ciktāl

tajā ir atsauce uz Koplīgumu Nr. 24, šāds darba devējs netiek atbrīvots no pienākuma ievērot visus Direktīvas 98/59 2. pantā minētos pienākumus.

59 Šai sakarā no pastāvīgās judikatūras, protams, izriet, ka direktīva *per se* nevar radīt pienākumus privātpersonām un tādējādi uz to nevar atsaukties attiecībā pret privātpersonām, līdz ar to pat direktīvas norma, kura ir skaidra, precīza un bez nosacījumiem un kuras mērķis ir privātpersonām piešķirt tiesības vai noteikt pienākumus, nav piemērojama prāvā starp privātpersonām (šai sakarā skat. 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās no C-397/01 līdz C-403/01 *Pfeiffer* u.c., Krājums, I-8835. lpp., 108. un 109. punkts).

60 Tomēr valsts tiesai, piemērojot valsts tiesību aktus, tie ir jāinterpretē cik vien iespējams attiecīgās direktīvas teksta un mērķa kontekstā, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu un tātad panāktu atbilstību EKL 249. panta trešajai daļai (šai sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c., 113. punkts).

61 Šis atbilstīgas interpretācijas pienākums attiecas uz visām valsts tiesību normām, un tā robežas nosaka vispārējie tiesību principi, *inter alia* tiesiskās drošības princips, saskaņā ar kuru šis pienākums nevar būt pamats valsts tiesību interpretācijai *contra legem* (šai sakarā skat. 1987. gada 8. oktobra spriedumu lietā 80/86 *Kolpinghuis Nijmegen*, *Recueil*, 3969. lpp., 13. punkts; 2006. gada 4. jūlija spriedumu lietā C-212/04 *Adeneler* u.c., Krājums, I-6057. lpp., 110. punkts; iepriekš minēto 2008. gada 15. aprīļa spriedumu lietā *Impact*, 100. punkts, un 2009. gada 23. aprīļa spriedumu lietā C-378/07 *Angelidaki* u.c., Krājums, I-3071. lpp., 199. punkts).

62 Kopienu tiesībās noteiktais atbilstīgas valsts tiesību interpretācijas princips nozīmē, ka valsts tiesai jāņem vērā visi valsts tiesību akti, lai konstatētu, kādā mērā tie var tikt piemēroti, neradot attiecīgajā direktīvā noteiktajam pretēju rezultātu (šai sakarā skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c., 115. punkts).

63 Šai sakarā, ja valsts tiesībās, piemērojot tajās atzītās interpretācijas metodes, ļauts zināmos apstākļos interpretēt kādu valsts tiesību normu tādā veidā, ka tiek novērsta kolīzija ar kādu citu valsts tiesību normu, vai arī ierobežot šīs normas piemērojamību, to piemērojot tikai tiktāl, ciktāl tā ir saderīga ar citu normu, tiesai ir pienākums izmantot tādas pašas metodes, lai sasniegtu attiecīgajā direktīvā noteikto rezultātu (skat. iepriekš minēto spriedumu apvienotajās lietās *Pfeiffer* u.c., 116. punkts).

64 Tātad šajā gadījumā šis princips paredz, ka iesniedzējtiesa, ņemot vērā visas valsts tiesību normas, atbilstoši savai jurisdikcijai nodrošina Direktīvas 98/59 lietderīgo iedarbību, lai novērstu iespēju, ka kolektīvo atlaišanu ieplānojušam darba devējam noteiktie pienākumi tiek mazināti salīdzinājumā ar šīs direktīvas 2. pantā paredzētajiem pienākumiem.

65 Ievērojot iepriekš izklāstītos apsvērumus, uz ceturtā jautājuma pirmo daļu sniedzama šāda atbilde: Direktīvas 98/59 2. pants jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā mazināti kolektīvo atlaišanu ieplānojuša darba devēja pienākumi salīdzinājumā ar minētajā 2. pantā paredzētajiem pienākumiem. Piemērojot valsts tiesības, valsts tiesai saskaņā ar atbilstīgas valsts tiesību interpretācijas principu jāņem vērā visas valsts tiesību normas un tās jāinterpretē cik vien iespējams Direktīvas 98/59 teksta un mērķa kontekstā, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu. Līdz ar to tai atbilstoši savai jurisdikcijai jānodrošina, ka šādam darba devējam noteiktie pienākumi netiek mazināti salīdzinājumā ar šīs direktīvas 2. pantā paredzētajiem pienākumiem.

Par tiesāšanās izdevumiem

66 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Tiesāšanās izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku tiesāšanās izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (ceturtā palāta) nospriež:

1) Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 6. pants, skatot to apvienojumā ar tās 2. pantu, jāinterpretē tādējādi, ka tas pieļauj valsts tiesisko regulējumu, ar kuru ieviestas procedūras, kuru mērķis ir ļaut gan darba ņēmēju pārstāvjiem, gan darba ņēmējiem individuāli panākt šajā direktīvā paredzēto pienākumu ievērošanas kontroli, bet kurā darba ņēmēju individuālās tiesības vērsties tiesā ierobežotas saistībā ar izvirzāmajiem iebildumiem un pakārtotas prasībai, ka darba ņēmēju pārstāvji pirms tam šos iebildumus ir formulējuši darba devējam un ka attiecīgais darba ņēmējs iepriekš ir paziņojis darba devējam, ka apstrīd informēšanas un konsultēšanās procedūras ievērošanu;

2) ar to, ka valsts tiesiskajā regulējumā, kurā paredzētas procedūras, kas darba ņēmēju pārstāvjiem ļauj panākt visu darba devējam Direktīvā 98/59 noteikto informēšanas un konsultēšanās pienākumu ievērošanas kontroli, arī ikvienam darba ņēmējam, ko skar kolektīvā atlaišana, atzītajām individuālajām prasības celšanas tiesībām noteikti ierobežojumi un nosacījumi, efektīvas tiesību aizsardzības tiesā princips nevar tikt pārkāpts;

3) Direktīvas 98/59 2. pants jāinterpretē tādējādi, ka tas nepieļauj valsts tiesisko regulējumu, kurā mazināti kolektīvo atlaišanu ieplānojuša darba devēja pienākumi salīdzinājumā ar minētajā 2. pantā paredzētajiem pienākumiem. Piemērojot valsts tiesības, valsts tiesai saskaņā ar atbilstīgas valsts tiesību interpretācijas principu jāņem vērā visas valsts tiesību normas un tās

jāinterpretē cik vien iespējams Direktīvas 98/59 teksta un mērķa kontekstā, lai sasniegtu tajā paredzēto rezultātu. Tādējādi tai atbilstoši savai jurisdikcijai jānodrošina, ka šādam darba devējam noteiktie pienākumi netiek mazināti salīdzinājumā ar šīs direktīvas 2. pantā paredzētajiem pienākumiem.

[Paraksti]