TEISINGUMO TEISMO (ketvirtoji kolegija) SPRENDIMAS

2009 m. liepos 16 d.*

Byloje C-12/08

dėl *Cour du travail de Liège* (Belgija) 2008 m. sausio 3 d. Sprendimu, kurį Teisingumo Teismas gavo 2008 m. sausio 11 d., pagal EB 234 straipsnį pateikto prašymo priimti prejudicinį sprendimą byloje

Mono Car Styling SA, likviduojama įmonė,

prieš

Dervis Odemis ir kt.,

TEISINGUMO TEISMAS (ketvirtoji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas K. Lenaerts, teisėjai T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (pranešėjas), E. Juhász ir J. Malenovský,

* Proceso kalba: prancūzų.

generalinis advokatas P. Mengozzi,
posėdžio sekretorė M. Ferreira, vyriausioji administratorė,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį ir įvykus 2008 m. lapkričio 6 d. posėdžiui,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— *Mono Car Styling SA*, likviduojamos įmonės, atstovaujamos advokatų P. Cavenaile ir F. Ligot,

— D. Odemis ir kt., atstovaujamų advokato H. Deckers,

— Belgijos vyriausybės, atstovaujamos L. Van den Broeck, padedamo advokato G. Demez,

— Jungtinės Karalystės vyriausybės, atstovaujamos I. Rao, padedamos baristerės K. Smith,

— Europos Bendrijų Komisijos, atstovaujamos M. Van Hoof ir J. Enegren,

susipažinęs su 2009 m. sausio 21 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymas priimti prejudicinį sprendimą yra susijęs su 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327) 2 ir 6 straipsnių išaiškinimu.

2 Šis prašymas buvo pateiktas sprendžiant ginčą tarp likviduojamos bendrovės *Mono Car Styling SA* (toliau – *Mono Car*) ir kai kurių buvusių darbuotojų dėl jų kolektyvinio atleidimo iš darbo.

Teisinis pagrindas

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija

3 Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, pasirašytos 1950 m. lapkričio 4 d. Romoje (toliau – EŽTK), 6 straipsnio „Teisė į teisingą bylos nagrinėjimą“ 1 dalyje numatyta:

„Nustatant kiekvieno asmens pilietines teises ir pareigas ar jam pareikštą baudžiamąjį kaltinimą, jis turi teisę, kad jo byla būtų nagrinėjama per įmanomai trumpiausią laiką lygybės ir viešumo sąlygomis pagal įstatymą sudaryto nepriklausomo ir nešališko teismo. <…>“

Bendrijos teisė

4 Direktyva 98/59 kodifikavo 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyvą 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, p. 29).

5 Direktyvos 98/59 antroje, šeštoje, dešimtoje ir dvyliktoje konstatuojamosiose dalyse nurodyta:

„(2) kadangi svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje;

<…>

(6) kadangi 1989 m. gruodžio 9 d. Europos Sąjungos Vadovų Tarybos susitikime Strasbūre 11 valstybių narių valstybių arba vyriausybių vadovų priimtos Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijos 7 punkto pirmosios pastraipos pirmajame sakinyje ir antrojoje pastraipoje, 17 punkto pirmojoje pastraipoje ir 18 punkto trečiojoje įtraukoje, be kita ko, sakoma:

„7. Vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas Europos bendrijoje <…>.

Pažanga privalo apimti, jei būtina, tam tikrus įdarbinimo nuostatų aspektus, tokius kaip kolektyvinio atleidimo iš darbo ir bankrotų procedūros.

<…>

17. Darbuotojų informavimas, konsultavimasis su jais ir jų dalyvavimas valdyme turi būti plėtojamas atitinkamomis kryptimis, atsižvelgiant į įvairiose valstybėse narėse galiojančią praktiką.

<…>

18. Tokį informavimą, konsultavimąsi ir dalyvavimą valdyme būtina įgyvendinti laiku, ypač tokiais atvejais:

— <…>

— <…>

— kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrų atvejais;

— <…>“;

<…>

(10) kadangi valstybėms narėms reikėtų suteikti galimybę nustatyti, kad darbuotojų atstovai gali kreiptis į specialistus techniškai sudėtingais klausimais, kuriais gali prireikti gauti informaciją arba konsultuotis;

<…>

(12) kadangi valstybės narės turėtų garantuoti, kad darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai galėtų naudotis administracinėmis ir (arba) teisinėmis procedūromis, norint užtikrinti šioje direktyvoje nustatytų pareigų įvykdymą“.

6 Direktyvos 98/59 2 straipsnyje nurodyta:

„1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojų atstovai gali pasinaudoti ekspertų paslaugomis pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

i) planuojamų atleidimų priežastis;

ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, skaičių ir kategorijas;

iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių [skaičių ir kategorijas];

iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;

v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.

4. Pareigos, išdėstytos 1, 2 ir 3 dalyse, taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Svarstant informavimo, konsultavimosi ir pranešimų reikalavimų, nustatytų šioje direktyvoje, pažeidimus, neatsižvelgiama į darbdavio argumentus dėl to, kad sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.“

7 Direktyvos 98/59 3 straipsnyje numatyta:

„1. Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

<…>

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.

2. Darbdaviai perduoda darbuotojų atstovams šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo nuorašą.

Darbuotojų atstovai gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas.“

8 Pagal Direktyvos 98/59 5 straipsnį:

„Ši direktyva nedraudžia valstybėms narėms taikyti arba priimti darbuotojams palankesnius įstatymus ir kitus teisės aktus, arba skatinti ar leisti taikyti darbuotojams palankesnius kolektyvinius susitarimus.“

9 Direktyvos 98/59 6 straipsnyje nurodyta:

„Valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai.“

Nacionalinė teisė

10 Į Belgijos teisinę sistemą Direktyva 75/129 buvo perkelta 1975 m. spalio 2 d. kolektyvine darbo sutartimi Nr. 24 dėl darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi su jais tvarkos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, kuri 1976 m. sausio 21 d. Karaliaus dekretu pripažinta privaloma (*Moniteur belge*, 1976 m. vasario 17 d., p. 1716). Ši kolektyvinė darbo sutartis buvo iš dalies pakeista 1993 m. gruodžio 21 d. kolektyvine darbo sutartimi Nr. 24 c, kuri 1994 m. vasario 28 d. Karaliaus dekretu pripažinta privaloma (*Moniteur belge*, 1994 m. kovo 15 d., p. 6345, toliau – kolektyvinė darbo sutartis Nr. 24).

11 Pagal kolektyvinės darbo sutarties Nr. 24 6 straipsnį:

„Darbdaviui numačius vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo, jis iš anksto turi informuoti darbuotojų atstovus ir su jais konsultuotis; informuojama turi būti įmonės taryboje arba, jos nesant, informuojami profesinės sąjungos atstovai <…>.

Jei nėra įmonės tarybos ir profesinės sąjungos atstovų, konsultacijos turi vykti su darbuotojais arba jų atstovais.

Konsultacijos vyksta dėl galimybių išvengti kolektyvinio atleidimo ar jį sumažinti bei dėl pasekmių sušvelninimo, taikant papildomas socialines priemones, kuriomis siekiama padėti perkvalifikuoti atleistus iš darbo darbuotojus,.

Šiuo atžvilgiu darbdavys darbuotojų atstovams privalo pateikti visą naudingą informaciją ir kiekvienu atveju raštu nurodyti atleidimo iš darbo priežastis, atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus, atleidžiamų darbuotojų skaičių ir kategoriją, įprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir kategorijas bei bet kurios išeitinės pašalpos, nenumatytos įstatyme ar kolektyvinėje darbo sutartyje, apskaičiavimo metodą, laikotarpį, kuriuo turi būti vykdomas atleidimas iš darbo, siekiant sudaryti galimybes darbuotojų atstovams pateikti savo pastabas ir pasiūlymus, kad į juos būtų atsižvelgta.“

12 1998 m. vasario 13 d. Belgijos įstatyme dėl užimtumo skatinimo (*Moniteur belge*, 1998 m. vasario 19 d., p. 4643, toliau – 1998 m. Įstatymas) įtrauktas VII skyrius „kolektyviniai atleidimai“. Šio įstatymo 66 straipsnyje nustatyta:

„1. Darbdavys, ketinantis vykdyti kolektyvinį atleidimą, turi laikytis kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje nustatytos informavimo ir konsultavimosi tvarkos, kaip tai numatyta Nacionalinėje darbo taryboje *(Conseil national du Travail)* sudarytoje kolektyvinėje darbo sutartyje.

Šiuo atžvilgiu darbdavys turi įvykdyti šias sąlygas:

1) jis turi pateikti įmonės tarybai arba, kai jos nėra, profesinės sąjungos atstovams, jos nesant, darbuotojams rašytinę ataskaitą, kurioje nurodo savo ketinimą vykdyti kolektyvinį atleidimą;

2) jis turi įrodyti, kad ketindamas vykdyti kolektyvinį atleidimą susitiko su įmonės taryba ar, jos nesant, su profesinės sąjungos atstovais, o jos nesant, su darbuotojais;

3) jis turi suteikti galimybę darbuotojų atstovams įmonės taryboje ar, jos nesant, profesinės sąjungos atstovams arba, jos nesant, darbuotojams pateikti klausimus dėl numatomo kolektyvinio atleidimo bei argumentus ir priešingus pasiūlymus šiuo klausimu;

4) jis turi išnagrinėti klausimus, argumentus ar trečiojoje pastraipoje numatytus priešingus pasiūlymus ir į juos atsakyti.

Darbdavys turi įrodyti, kad jis įvykdė visas ankstesnėje pastraipoje numatytas sąlygas.

2. Darbdavys turi pranešti apie ketinimą vykdyti kolektyvinį atleidimą iš darbo Karaliaus paskirtam valstybės tarnautojui. Šiame pranešime turi būti patvirtinta, kad yra įvykdytos 1 dalies antrojoje pastraipoje numatytos sąlygos.

Pranešimo kopija jos išsiuntimo pirmojoje pastraipoje numatytam tarnautojui dieną turi būti perduota įmonės tarybai ar, jos nesant, profesinės sąjungos atstovams, ir viešai paskelbta įmonėje. Be to, paskelbimo dieną kopija registruotu laišku turi būti išsiųsta kolektyvinio atleidimo metu atleidžiamiems darbuotojams, kurių darbo sutartis paskelbimo dieną jau buvo pasibaigusi.“

13 1998 m. Įstatymo 67 straipsnyje nurodyta:

„Atleistas darbuotojas gali ginčyti, kad buvo nesilaikoma informavimo ir konsultavimosi tvarkos tik tuo pagrindu, kad darbdavys nesilaikė 66 straipsnio 1 dalies antrojoje pastraipoje numatytų sąlygų.

Atleistas darbuotojas daugiau negali ginčyti, kad nebuvo laikomasi informavimo ir konsultavimosi tvarkos, jeigu darbuotojų atstovai įmonės taryboje ar, jos nesant, profesinės sąjungos atstovai ar, jos nesant, darbuotojai, kurie turėjo būti informuoti ir su jais turėjo būti konsultuojamasi, per 30 dienų, skaičiuojant nuo 66 straipsnio 2 dalies

antrojoje pastraipoje numatyto paskelbimo dienos, nepareiškė skundų darbdaviui dėl to, kad neįvykdyta viena ar kelios 66 straipsnio 1 dalies antrojoje pastraipoje numatytos sąlygos.

Per 30 dienų, skaičiuojant nuo jo atleidimo dienos ar nuo dienos, kurią atleidimai iš darbo įgijo kolektyvinio atleidimo pobūdį, atleistas darbuotojas registruotu laišku turi informuoti darbdavį apie tai, jog jis ginčija, kad buvo laikytasi informavimo ir konsultavimosi tvarkos.“

14 Jei atleisti darbuotojai individualiai ginčija, kad nebuvo laikomasi informavimo ir konsultavimosi tvarkos ir jei šis ginčijimas pagrįstas, 1998 m. Įstatymo 68 ir 69 straipsniuose atitinkamai numatytas paskelbto atleidimo iš darbo sustabdymas arba darbuotojo grąžinimas į darbą.

Pagrindinė byla ir prejudiciniai klausimai

15 Prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusiam teismui *Mono Car* pateikė apeliacinį skundą dėl 2006 m. vasario 3 d. Lježo darbo teismo *(tribunal du travail)* sprendimo. D. Odemis ir kt. taip pat pateikė priešpriešinį apeliacinį skundą dėl šio sprendimo.

16 *Mono Car*, grupės *Mono International* dukterinė bendrovė, gamina vidaus apdailos detales ir priedus įvairiems automobilių gamintojams. 2004 m. dėl didelių finansinių nuostolių *Mono Car* valdyba nusprendė apsvarstyti galimybę pradėti savanorišką bendrovės likvidavimą arba gerokai sumažinti etatų skaičių.

17 Ji informavo įmonės tarybą apie finansinę situaciją ir apie galimą kolektyvinį atleidimą. Tuomet valdyba su profesinių sąjungų atstovais pasirašė susitarimo dėl socialinio plano projektą, kuris vėliau buvo patvirtintas kolektyvine darbo sutartimi ir kuriame buvo nustatyta įmonės restruktūrizavimo tvarka bei apibrėžtos kolektyvinio atleidimo iš darbo sąlygos. Tarp šių sąlygų minimas nepaskelbimas apie atleidimą iš darbo bei kompensacijos už atleidimą apskaičiavimo tvarka ir moralinei žalai atlyginti mokėtina suma. Šioje kolektyvinėje darbo sutartyje nurodyta, kad *Mono Car* laikėsi informavimo ir konsultavimosi dėl kolektyvinio atleidimo tvarkos.

18 *Mono Car* darbuotojų visuotinis susirinkimas priėmė minėtą socialinį planą, ir įmonės taryba patvirtino balsavimą.

19 2004 m. birželio 14 d. *Mono Car* perdavė kompetentingai valdžios institucijai 30 su kolektyvinio atleidimo faktu susijusių darbuotojų sąrašą bei jų atrankos kriterijus ir 2004 m. birželio 21 d. atleido šiuos darbuotojus. Darbuotojų atstovai nepateikė įmonės tarybai prieštaravimų dėl vienos ar kelių 1998 m. Įstatymo 66 straipsnyje numatytų sąlygų laikymosi.

20 2004 m. birželio 15 d. kompetentinga valdžios institucija sumažino laukimo terminą prieš atleidimą iki vienos dienos ir konstatavo, kad buvo laikomasi informavimo ir konsultavimosi tvarkos.

21 Po *Mono Car* ir atleistų darbuotojų susirinkimo 21 iš jų vis dėlto Lježo darbo teisme užginčijo informavimo ir konsultavimosi tvarkos teisėtumą pagal 1998 m. Įstatymo 67 straipsnio trečiąją pastraipą ir nurodė juos grąžinti į darbą įmonėje bei sumokėti nuo darbo sutarties nutraukimo dienos negautą atlyginimą ir atlyginti patirtą materialinę ir moralinę žalą.

22 2006 m. vasario 3 d. Sprendimu Lježo darbo teismas pripažino darbuotojų veiksmus priimtinais ir iš dalies patenkino jų prašymus, priteisdamas iš *Mono Car* materialinės žalos, patirtos dėl informavimo ir konsultavimosi tvarkos nesilaikymo, atlyginimą. Šis teismas konstatavo, kad nebuvo pateikta rašytinė ataskaita ir nevyko diskusija įmonės taryboje, nesilaikyta laukimo termino prieš atleidimą, o socialinis planas sudarytas ne įmonės taryboje.

23 *Mono Car* dėl šio sprendimo pateikė apeliacinį skundą Lježo darbo teismui (*Cour du travail*), reikalaudama jį visą pakeisti. Atitinkami darbuotojai taip pat pateikė priešpriešinį apeliacinį skundą, reikalaudami padidinti kompensacijas materialinei žalai atlyginti ir pripažinti moralinę žalą.

24 Tokiomis aplinkybėmis Lježo darbo teismas, pripažinęs apeliacinį ir priešpriešinį apeliacinį skundus priimtinais, nusprendė sustabdyti bylos nagrinėjimą ir pateikti teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus:

„1. <…>

Ar Direktyvos 98/59 6 straipsnis <…> turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia tokią nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai (1998 m.) Įstatymo 67 straipsnis, numatančią, jog darbuotojas gali ginčyti, kad nebuvo laikomasi informavimo ir konsultavimosi tvarkos, tik tuo pagrindu, kad darbdavys nesilaikė to paties įstatymo 66 straipsnio 1 (dalies) antrojoje pastraipoje numatytų sąlygų, ir tik tiek, kiek darbuotojų atstovai įmonės taryboje ar, jos nesant, profesinės sąjungos atstovai arba, jos nesant, darbuotojai, kurie turėjo būti informuoti ir su jais turėjo būti konsultuojamasi, per trisdešimties dienų terminą, skaičiuojamą nuo 66 straipsnio 2 (dalies) antrojoje pastraipoje numatyto paskelbimo dienos, pareiškė darbdaviui skundus dėl vienos ar kelių 66 straipsnio 1 (dalies) antrojoje pastraipoje numatytų sąlygų, ir numatančią, kad atleidžiamas darbuotojas prieš tai registruotu laišku turi informuoti darbdavį apie tai, kad jis ginčija informavimo ir konsultavimosi tvarką ir

kad norėtų būti grąžintas į darbą (per trisdešimt dienų nuo jo atleidimo) ar nuo datos, kurią atleidimai iš darbo įgijo kolektyvinio atleidimo iš darbo pobūdį?

2. <…>

Ar, darant prielaidą, kad Direktyvos 98/59 6 straipsnis <…> gali būti aiškinamas taip, kad jis leidžia valstybei narei priimti tokią nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai (1998 m.) Įstatymo 67 straipsnis, tokia sistema suderinama su pagrindinėmis žmogaus teisėmis, esančių Bendrijos teisės pagrindinių principų, kurių laikymąsi užtikrina Teisingumo Teismas, dalimi, ir būtent su (EŽTK) 6 straipsniu?

3. <…>

Ar ginčą tarp dviejų privačių asmenų, šiuo atveju darbuotojo ir buvusio jo darbdavio, nagrinėjantis nacionalinis teismas gali nesilaikyti tokios Bendrijos direktyvai prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos, kaip antai (1998 m.) Įstatymo 67 straipsnis, siekdamas įgyvendinti kitas vidaus teisės nuostatas, tariamai teisingai perkeliančias Bendrijos direktyvą, pavyzdžiui, numatytas kolektyvinėje darbo sutartyje (Nr. 24), tačiau kurios nebuvo veiksmingai įgyvendintos Bendrijos direktyvai prieštaraujančia nacionalinės teisės nuostata, šiuo atveju (1998 m.) Įstatymo 67 straipsniu?

4. <…>

a) Ar Direktyvos 98/59 <…>2 straipsnis, ypač jo 1, 2 ir 3 dalys, turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia tokią nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai (1998 m.) Įstatymo 66 straipsnio 1 (dalis), kuri numato, kad darbdavys, siekiantis įgyvendinti jam tenkančius įsipareigojimus kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, turi tik pateikti įrodymų, kad įgyvendino šias sąlygas <…>:

1) pateikė įmonės tarybai arba, jos nesant, profesinės sąjungos atstovams, o jos nesant, darbuotojams rašytinę ataskaitą, kurioje nurodė savo ketinimą vykdyti kolektyvinį atleidimą;

2) <…> jis turi galėti įrodyti, kad ketindamas vykdyti kolektyvinį atleidimą susitiko su įmonės taryba ar, jos nesant, su profesinės sąjungos atstovais, o jos nesant, su darbuotojais;

3) <…> jis suteikė galimybę darbuotojų atstovams įmonės taryboje ar, jos nesant, profesinės sąjungos atstovams arba, jos nesant, darbuotojams pateikti klausimus dėl numatyto kolektyvinio atleidimo ir pateikti argumentus bei priešingus pasiūlymus šiuo klausimu;

4) <…> jis išnagrinėjo klausimus, argumentus ar trečiojoje pastraipoje numatytus priešingus pasiūlymus ir į juos atsakė?

b) Ar ta pati (Direktyvos Nr. 98/59) nuostata turi būti aiškinama taip, kad ji draudžia (tokią) nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai (1998 m.) Įstatymo 67 straipsnio antroji pastraipa, kiek ji numato, jog atleidžiamas darbuotojas gali ginčyti, kad nebuvo laikomasi informavimo ir konsultavimo tvarkos tik tuo

pagrindu, kad darbdavys neįvykdė 66 straipsnio 1 (dalies) antrojoje pastraipoje numatytų sąlygų, dėl kurių klausiama šio klausimo a punkte?“

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl priimtinumo

25 Belgijos vyriausybė pateikė prieštaravimą dėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo klausimų priimtinumo. Ji tvirtina, kad 1998 m. Įstatymo nuostatos pagrindinėje byloje netaikomos, nes šio įstatymo 68 ir 69 straipsniuose numatyti tik prašymai grąžinti į darbą arba sustabdyti paskelbtą darbuotojų atleidimą iš darbo, o per apeliacinį procesą tokie prašymai nebuvo pateikti. Kita vertus, Direktyva 98/59 nederinamos teisių gynimo priemonės kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju.

26 Ši vyriausybė taip pat teigia, kad prašymas priimti prejudicinį sprendimą nepriimtinas, nes jis susijęs su nacionalinės teisės išaiškinimu, ir todėl, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas tinkamai nenurodė taikytinos Belgijos teisės apimties.

27 Šiuo atžvilgiu reikia priminti, kad vykstant EB 234 straipsnyje numatytai procedūrai tik bylą nagrinėjantis nacionalinis teismas, kuris atsakingas už sprendimo priėmimą, atsižvelgdamas į konkrečios bylos aplinkybes, turi įvertinti reikalingumą pateikti

prašymą priimti prejudicinį sprendimą, kad galėtų priimti savo sprendimą. Todėl Teisingumo Teismas iš principo turi priimti sprendimą tuo atveju, kai pateikiami klausimai yra susiję su Bendrijos teisės išaiškinimu (visų pirma žr. 2007 m. liepos 18 d. Sprendimo *Lucchini*, C-119/05, Rink. p. I-6199, 43 punktą ir 2008 m. gruodžio 22 d. Sprendimo *Magoora*, C-414/07, Rink. p. I-10921, 22 punktą).

28 Be to, Teisingumo Teismas gali atsisakyti pateikti atsakymą į nacionalinio teismo pateiktą prejudicinį klausimą tik tuomet, kai akivaizdu, jog prašomas Bendrijos teisės išaiškinimas nesusijęs su pagrindinės bylos aplinkybėmis arba dalyku, kai problema hipotetinė arba kai Teisingumo Teismas neturi faktinės arba teisinės informacijos, būtinos naudingai atsakyti į pateiktus klausimus (visų pirma žr. 2001 m. kovo 13 d. Sprendimo *PreussenElektra*, C-379/98, Rink. p. I-2099, 39 punktą; 2006 m. gruodžio 5 d. Sprendimo *Cipolla ir kt.*, C-94/04 ir C-202/04, Rink. p. I-11421, 25 punktą bei minėto sprendimo *Magoora* 23 punktą).

29 Dėl nagrinėjamo prašymo priimti prejudicinį sprendimą pirmiausia reikia konstatuoti, kad sprendime pateikti prašymą priimti prejudicinį sprendimą detaliai nurodytos pagrindinės bylos teisinės ir faktinės aplinkybės bei priežastys, dėl kurių šį prašymą pateikęs teismas nusprendė, kad atsakymas į pateiktus klausimus yra reikalingas jo sprendimui priimti.

30 Antra, nors prašyme priimti prejudicinį sprendimą konstatuojami neatitikimai nacionalinėje teismų praktikoje taikytinos nacionalinės teisės apimties klausimu, vis dėlto pateikiami klausimai yra susiję su Bendrijos teisės išaiškinimu, ir šis išaiškinimas reikalingas norint priimti sprendimą pagrindinėje byloje.

31 Todėl prašymą priimti prejudicinį sprendimą reikia pripažinti priimtinu.

Dėl pirmojo klausimo ir ketvirtojo klausimo antros dalies

32 Šiais klausimais, kuriuos reikia nagrinėti kartu, prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas iš esmės klausia, ar Direktyvos 98/59 6 straipsnis kartu su 2 straipsnio 1–3 dalimis draudžia tokią nacionalinės teisės nuostatą, kaip antai 1998 m. Įstatymo 67 straipsnis, kuri darbuotojui individualiai ginčijant, kad darbdavys nesilaikė šioje direktyvoje numatytos informavimo ir konsultavimosi tvarkos, pirma, apriboja skundus, nes juos galima pateikti tik dėl įsipareigojimų, numatytų tokioje nuostatoje, kokia yra šio įstatymo 66 straipsnio 1 dalies antroji pastraipa, neįvykdymo, ir, antra, tokių skundų priimtinumui taiko sąlygą, kad darbuotojų atstovai įmonės taryboje turi pranešti darbdaviui apie skundus dėl tokių įsipareigojimų nesilaikymo, ir atitinkamas darbuotojas prieš tai turi informuoti darbdavį apie tai, kad jis ginčija informavimo ir konsultavimosi tvarką.

33 Pagal Direktyvos 98/59 6 straipsnį valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai.

34 Taigi iš šios nuostatos išplaukia, kad valstybės narės privalo nustatyti procedūras, leidžiančias užtikrinti įsipareigojimų pagal Direktyvą 98/59 laikymąsi. Kita vertus, kadangi šioje direktyvoje šis įsipareigojimas toliau neplėtojamas, valstybės narės turi sureguliuoti tokių procedūrų taikymo tvarką.

35 Vis dėlto reikia priminti, kad nors Direktyva 98/59 užtikrina tik taisyklių dėl darbuotojų apsaugos kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju suderinimą iš dalies, vis dėlto dėl tokio riboto suderinimo šios direktyvos nuostatos neturėtų tapti neveiksmingos (šiuo klausimu dėl Direktyvos 75/129 žr. 1994 m. birželio 8 d. Sprendimo *Komisija prieš Jungtinę Karalystę,* C-383/92, Rink. p. I-2479, 25 punktą).

36 Todėl nors valstybės narės privalo nustatyti procedūras, leidžiančias užtikrinti įsipareigojimų pagal Direktyvą 98/59 laikymąsi, dėl šių procedūrų jos nuostatos neturi tapti neveiksmingos.

37 Nagrinėjamoje byloje akivaizdu, kad Belgijos įstatymai numato darbuotojų atstovams teisę užginčyti, kuri nėra ribojama turint galimybę pateikti tik tam tikrus skundus ir kuriai netaikomos kitos specifinės sąlygos, išskyrus bendrąsias ieškinio priimtinumo pagal vidaus teisę sąlygas. Be to, akivaizdu, kad 1998 m. Įstatymo 67 straipsnyje darbuotojams suteikiama teisė pareikšti individualų ieškinį yra ribota, nes galima pateikti tik tam tikrus skundus, ir jai taikoma sąlyga, kad darbuotojų atstovai prieš tai turi pateikti skundus ir kad atleidžiamas darbuotojas turi informuoti darbdavį apie tai, jog ginčija informavimo ir konsultavimosi tvarką. Taigi kyla klausimas, ar dėl tokio teisės pareikšti individualų ieškinį ribojimo arba tokios šios teisės įgyvendinimo sąlygos Direktyvos 98/59 nuostatos taptų neveiksmingos, ar, kaip teigia D. Odemis ir kt., būtų ribojama šioje direktyvoje numatyta darbuotojų apsauga.

38 Šiuo atžvilgiu iš Direktyvos 98/59 teksto ir struktūros pirmiausia išplaukia, kad joje numatytomis darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisėmis gali naudotis darbuotojų atstovai, o ne kiekvienas darbuotojas individualiai.

39 Direktyvos dešimtoje konstatuojamojoje dalyje ir 2 straipsnio 2 dalies antrojoje pastraipoje minimi ekspertai, į kuriuos darbuotojų atstovai gali kreiptis techniškai sudėtingais klausimais ir kurie prireikus gali suteikti informaciją arba konsultuoti. Be to, šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalyje, kurioje pateikiami direktyvos tikslus atitinkantys apibrėžimai, apibrėžiama „darbuotojų atstovų“, bet ne darbuotojų sąvoka. Be to, šios direktyvos 2 straipsnyje nurodyti darbdavio įsipareigojimai, o darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisė suteikiama tik darbuotojų atstovams. Šios direktyvos 3 straipsnyje numatytas įsipareigojimas informuoti kompetentingą instituciją apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei pateikti visą reikalingą informaciją apie tokius atleidimus ir konsultacijas su darbuotojų atstovais. Darbuotojų atstovams

darbdavys privalo pateikti tokio pranešimo nuorašą, o jie gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas. Darbuotojai tokios galimybės neturi.

40 Antra, kolektyvinis darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisės pobūdis išplaukia iš teleologinio Direktyvos 98/59 aiškinimo. Kadangi šioje direktyvoje numatytu informavimu ir konsultavimusi pirmiausia siekiama, pirma, suteikti galimybę suformuluoti konstruktyvius pasiūlymus, kuriuose būtų bent numatyta, kokiomis priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti jų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius, antra, pateikti kompetentingai valdžios institucijai galimas pastabas, darbuotojų atstovų padėtis siekiant šios direktyvos tikslų yra geriausia.

41 Galiausiai Teisingumo Teismas jau konstatavo, kad darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisė, kuri jau anksčiau buvo lygiai taip pat suformuluota Direktyvoje 75/129, įgyvendinama per darbuotojų atstovus (šiuo klausimu žr. minėto sprendimo *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* 17 ir 23 punktus bei 2007 m. sausio 18 d. Sprendimo *Confédération générale du travail ir kt.*, C-385/05, Rink. p. I-611, 48 punktą).

42 Taigi reikia konstatuoti, kad Direktyvoje 98/59, ypač jos 2 straipsnyje, numatyta darbuotojų informavimo ir konsultavimosi su jais teisė suteikiama darbuotojams kaip kolektyvui ir todėl yra kolektyvinė.

43 Šios kolektyvinės teisės apsaugos lygis, reikalaujamas šios direktyvos 6 straipsnyje, nagrinėjamos bylos aplinkybėmis yra pasiektas, nes taikytinomis nacionalinės teisės normomis darbuotojų atstovams suteikiama teisė pareikšti ieškinį, ir ši teisė, kaip jau minėta šio sprendimo 37 punkte, nėra apribota ir jai netaikomos specifinės sąlygos.

44 Todėl, nepaisant vidaus teisėje numatytų teisminės gynybos priemonių, skirtų garantuoti individualių darbuotojų teisių apsaugą neteisėto atleidimo atveju, pagrįstai negalima tvirtinti, kad darbuotojų apsauga yra ribota ar kad Direktyvos 98/59 veiksmingumui kyla grėsmė, nes vykdant procedūras, kai darbuotojams individualiai leidžiama kontroliuoti šioje direktyvoje numatytų informavimo ir konsultavimosi įsipareigojimų laikymąsi, skundai, kuriuos jie gali pateikti, yra riboti, o jų teisei pareikšti ieškinį taikoma sąlyga, kad darbuotojų atstovai prieš tai pateiktų skundus, o atleidžiamas darbuotojas – informuotų darbdavį apie tai, kad ginčija informavimo ir konsultavimosi tvarką.

45 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į pirmąjį klausimą ir į ketvirtojo klausimo antrą dalį reikia atsakyti, kad Direktyvos 98/59 6 straipsnis kartu su 2 straipsniu turi būti aiškinamas taip, kad jis nedraudžia nacionalinės teisės aktų, kuriais įtvirtinamos procedūros, leidžiančios ir darbuotojų atstovams, ir patiems darbuotojams individualiai kontroliuoti šioje direktyvoje numatytų įsipareigojimų laikymąsi, tačiau kurios riboja darbuotojų teisę individualiai pareikšti ieškinį, kiek tai susiję su galimais pateikti skundais, ir numato jai reikalavimą, kad darbuotojų atstovai prieš tai pateiktų darbdaviui skundus, o atleidžiamas darbuotojas – informuotų jį apie tai, kad ginčija informavimo ir konsultavimosi tvarką.

Dėl antrojo klausimo

46 Antruoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar, atsižvelgiant į pirmojo klausimo ir ketvirtojo klausimo antrosios dalies atsakymą, tokia sistema, kokia nagrinėjama šiuose klausimuose, kai darbuotojų teisė individualiai kontroliuoti šioje direktyvoje numatytų informavimo ir konsultavimosi įsipareigojimų laikymąsi yra ribojama, nes galima pateikti tik tam tikrus skundus, ir šiai teisei taikoma sąlyga, kad darbuotojų atstovai prieš tai turi pateikti skundus, o atleidžiamas darbuotojas – informuoti darbdavį apie tai, kad jis ginčija informavimo ir

konsultavimosi tvarką, yra suderinama su pagrindinėmis žmogaus teisėmis, būtent su EŽTK 6 straipsnyje įtvirtinta teise į veiksmingą teisminę gynybą.

47 Šiuo atžvilgiu visų pirma reikia priminti, kad veiksmingos teisminės gynybos principas yra bendrasis Bendrijos teisės principas, kylantis iš valstybėms narėms bendrų konstitucinių tradicijų, įtvirtintas Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 6 ir 13 straipsniuose ir dar kartą patvirtintas 2000 m. gruodžio 7 d. Nicoje paskelbtos Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos (OL C 364, p. 1) 47 straipsnyje (žr., be kita ko, 2007 m. kovo 13 d. Sprendimo *Unibet*, C-432/05, Rink. p. I-2271, 37 punktą bei 2008 m. rugsėjo 3 d. Sprendimo *Kadi ir Al Barakaat International Foundation prieš Tarybą ir Komisiją*, C-402/05 P ir C-415/05 P, Rink. p. I-6351, 335 punktą).

48 Be to, pagal nusistovėjusią teismo praktiką, nesant šią sritį reguliuojančių Bendrijos teisės normų, kiekviena valstybė narė savo nacionalinės teisės sistemoje turi paskirti kompetentingus teismus ir nustatyti išsamias ieškinių, skirtų užtikrinti iš Bendrijos teisės kylančių asmenų teisių apsaugą, pareiškimo procesines taisykles. Vis dėlto valstybės narės veiksmingą šių teisių apsaugą turi užtikrinti kiekvienu atveju (žr. 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact*, C-268/06, Rink. p. I-2483, 44 ir 45 punktus bei nurodytą teismo praktiką).

49 Taigi nors asmens teisė ir suinteresuotumas kreiptis į teismą iš esmės nustatomi pagal nacionalinę teisę, pagal Bendrijos teisę vis dėlto reikalaujama, kad būtų ne tik laikomasi lygiavertiškumo ir veiksmingumo principų, bet ir nacionalinės teisės aktai nepažeistų teisės į veiksmingą teisminę gynybą (šiuo klausimu žr., be kita ko, 1991 m. liepos 11 d. Sprendimo *Verholen ir kt.*, C-87/90–C-89/90, Rink. p. I-3757, 24 punktą; 2003 m. rugsėjo 11 d. Sprendimo *Safalero,* Rink. p. I-8679, 50 punktą ir minėto sprendimo *Unibet* 42 punktą).

50 Dėl Direktyvoje 98/59 numatytos informavimo ir konsultavimosi teisės reikia pabrėžti, kad, kaip matyti iš šio sprendimo 38–42 punktų, ji yra pripažįstama darbuotojams kaip

kolektyvui ir yra kolektyvinė. Aplinkybė, kad Direktyvos 98/59 6 straipsnis leidžia valstybėms narėms nustatyti procedūras, kuriomis darbuotojai galėtų remtis individualiai, neturėtų pakeisti kolektyvinio šios teisės pobūdžio.

51 Šiomis aplinkybėmis tokia nacionalinės teisės sistema, kokia aptariama pagrindinėje byloje, kai numatoma procedūra, kurioje darbuotojų atstovai gali kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi Direktyvoje 98/59 numatytų informavimo ir konsultavimosi įsipareigojimų, ir pripažįstama darbuotojų teisė individualiai pareikšti ieškinį su tam tikrais apribojimais ir taikant specifines sąlygas, garantuoja veiksmingą šioje direktyvoje numatytų kolektyvinių informavimo ir konsultavimosi teisių teisminę gynybą.

52 Atsižvelgiant į tai, kas pasakyta, į antrąjį klausimą reikia atsakyti, jog aplinkybė, kad nacionalinės teisės aktai, įtvirtinantys procedūras, leidžiančias darbuotojų atstovams kontroliuoti, ar darbdavys laikosi Direktyvoje 98/59 numatytų informavimo ir konsultavimosi įsipareigojimų, kiekvienam su kolektyviniu atleidimu susijusiam darbuotojui pripažįsta teisę individualiai pareikšti ieškinį, bet su tam tikrais apribojimais ir taikant specifines sąlygas, nepažeidžia veiksmingos teisminės gynybos principo.

Dėl trečiojo klausimo

53 Atsižvelgiant į pirmojo ir antrojo klausimų atsakymus, į trečiąjį klausimą atsakyti nereikia, nes prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas šį klausimą pateikė darydamas prielaidą, kad Direktyva 98/59 draudžia tokią nacionalinės teisės nuostatą, kokia yra 1998 m. Įstatymo 67 straipsnis.

Dėl ketvirtojo klausimo pirmos dalies

54 Šiuo klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia sužinoti, ar Direktyvos 98/59 2 straipsnis draudžia tokią nuostatą, kokia yra 1998 m. Įstatymo 66 straipsnio 1 dalies antroji pastraipa, kur numatomi mažesni darbdavio, ketinančio vykdyti kolektyvinį atleidimą, įsipareigojimai.

55 Šiuo atžvilgiu reikia pastebėti, kad, kaip teigia generalinis advokatas savo išvados 73 punkte, neabejotina, jog 1988 m. Įstatymo 66 straipsnio 1 dalies antrojoje pastraipoje įtvirtinti darbdavio, ketinančio vykdyti kolektyvinį atleidimą, įsipareigojimai nevisiškai atitinka Direktyvos 98/59 2 straipsnyje įtvirtintus įsipareigojimus.

56 Todėl Direktyvos 98/59 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia tokią nacionalinės teisės nuostatą, kokia yra 1998 m. Įstatymo 66 straipsnio 1 dalis, kuri, vertinama atskirai, numato mažesnius darbdavio, ketinančio vykdyti kolektyvinį atleidimą, įsipareigojimus dėl informavimo ir konsultavimosi nei direktyvos 2 straipsnyje numatyti įsipareigojimai.

57 Tačiau reikia pabrėžti, kad iš 1998 m. Įstatymo 66 straipsnio 1 dalies pirmosios pastraipos matyti, jog darbdavys, ketinantis vykdyti kolektyvinį atleidimą, turi laikytis kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje nustatytos informavimo ir konsultavimosi tvarkos, kaip numatyta taikytinose kolektyvinėse darbo sutartyse. Vis dėlto prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas nurodė, kad kolektyvinėje darbo sutartyje Nr. 24 įtvirtinti visi šiam darbdaviui tenkantys įsipareigojimai, numatyti Direktyvos 98/59 2 straipsnyje.

58 Tokiomis aplinkybėmis prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas turi patikrinti, ar 1998 m. Įstatymo 66 straipsnio 1 dalies antroji pastraipa, atsižvelgiant į

pirmąją pastraipą, gali būti aiškinama taip, kad ši nuostata, daranti nuorodą į kolektyvinę darbo sutartį Nr. 24, neatleidžia darbdavio nuo visų Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytų įsipareigojimų laikymosi.

59 Šiuo klausimu reikia priminti, kad pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką direktyva pati savaime negali įpareigoti asmens, ir dėl to ja iš esmės negalima remtis prieš asmenį. Todėl net jei direktyvos nuostatos, kuriomis siekiama asmenims suteikti teisių ar nustatyti įpareigojimus, yra pakankamai aiškios, tikslios ir besąlygiškos, jos iš esmės negali būti taikomos bylose, kuriose šalys yra privatūs asmenys (šiuo klausimu žr. 2004 m. spalio 5 d. Sprendimo *Pfeiffer ir kt.*, C-397/01-C-403/01, Rink. p. I-8835, 108 ir 109 punktus).

60 Vis dėlto nacionalinis teismas, taikydamas nacionalinę teisę, turi juos aiškinti kuo labiau atsižvelgdamas į direktyvos formuluotę ir į jos tikslą, kad būtų pasiektas direktyvoje numatytas rezultatas ir laikomasi EB 249 straipsnio trečiosios pastraipos (žr. minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 113 punktą).

61 Ši Bendrijos teisę atitinkančio aiškinimo pareiga taikoma visoms nacionalinės teisės nuostatoms, ją riboja bendrieji teisės principai, ypač teisinio saugumo principas, ir ji negali pagrįsti nacionalinės teisės aiškinimo *contra legem* (šiuo klausimu žr. 1987 m. spalio 8 d. Sprendimo *Kolpinghuis Nijmegen*, 80/86, Rink. p. 3969, 13 punktą; 2006 m. liepos 4 d. Sprendimo *Adeneler ir kt.,* C-212/04, Rink. p. I-6057, 110 punktą; 2008 m. balandžio 15 d. Sprendimo *Impact* 100 punktą ir 2009 m. balandžio 23 d. Sprendimo *Angelidaki ir kt.*, C-378/07, Rink. p. I-3071, 199 punktą).

62 Bendrijos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principas, numatytas Bendrijos teisėje, įpareigoja nacionalinį teismą atsižvelgti į visą nacionalinės teisės sistemą, siekiant nustatyti, kokiu mastu ji turi būti taikoma, kad būtų išvengta priešingo nei direktyva siekiamo rezultato (žr. minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 115 punktą).

63 Šiuo atžvilgiu, jei nacionalinės teisės pripažintų aiškinimo būdų taikymas leidžia tam tikromis aplinkybėmis aiškinti vidaus teisės nuostatą išvengiant prieštaravimo su kita vidaus teisės norma ar dėl to siaurinti šios nuostatos taikymo sritį taikant tik tą jos dalį, kuri atitinka minėtą nuostatą, nacionalinis teismas privalo taikyti tuos būdus, kad būtų pasiekti direktyvoje numatyti rezultatai (žr. minėto sprendimo *Pfeiffer ir kt.* 116 punktą).

64 Nagrinėjamoje byloje šis principas reikalauja, kad prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas, neperžengdamas savo jurisdikcijos ribų ir atsižvelgdamas į visas nacionalinės teisės normas, užtikrintų Direktyvos 98/59 veiksmingumą, siekiant išvengti, kad darbdavio, ketinančio vykdyti kolektyvinį atleidimą, įsipareigojimai nebūtų mažesni nei numatyti šios direktyvos 2 straipsnyje.

65 Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, į ketvirtojo klausimo pirmą dalį reikia atsakyti, jog Direktyvos 98/59 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia tokį nacionalinį teisės aktą, kuriame nustatomi mažesni darbdavio, ketinančio vykdyti kolektyvinį atleidimą, įsipareigojimai nei numatyti šiame 2 straipsnyje. Taikydamas vidaus teisę, nacionalinis teismas pagal Bendrijos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principą turi atsižvelgti į visas nacionalinės teisės normas ir kiek įmanoma jas aiškinti pagal Direktyvos 98/59 formuluotes ir tikslą, kad būtų pasiektas joje numatytas rezultatas. Todėl jis privalo neperžengdamas savo jurisdikcijos ribų užtikrinti, kad nebūtų numatyti mažesni darbdavio, ketinančio vykdyti kolektyvinį atleidimą, įsipareigojimai nei numatyti šios direktyvos 2 straipsnyje.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

66 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (ketvirtoji kolegija) nusprendžia:

1. **1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 6 straipsnis kartu su 2 straipsniu turi būti aiškinamas taip, kad jis nedraudžia nacionalinės teisės aktų, kuriais įtvirtinamos procedūros, leidžiančios ir darbuotojų atstovams, ir patiems darbuotojams individualiai kontroliuoti šioje direktyvoje numatytų įsipareigojimų laikymąsi, tačiau kurios riboja darbuotojų teisę individualiai pareikšti ieškinį, kiek tai susiję su galimais pateikti skundais, ir numato jai reikalavimą, kad darbuotojų atstovai prieš tai pateiktų darbdaviui skundus, o atleidžiamas darbuotojas – iš anksto informuotų jį apie tai, kad ginčija informavimo ir konsultavimosi tvarką.**

2. **Aplinkybė, kad nacionalinės teisės aktuose, kuriuose numatytos procedūros, pagal kurias darbuotojų atstovai gali kontroliuoti, ar darbdavys laikosi Direktyvoje 98/59 numatytų informavimo ir konsultavimosi įsipareigojimų, su tam tikrais apribojimais ir taikant specifines sąlygas pripažįstama su kolektyvinio atleidimo faktu susijusių darbuotojų teisė individualiai pareikšti ieškinį, nepažeidžia veiksmingos teisminės apsaugos principo.**

3. **Direktyvos 98/59 2 straipsnis turi būti aiškinamas taip, kad jis draudžia tokią nacionalinės teisės nuostatą, kurioje nustatomi mažesni darbdavio, ketinančio vykdyti kolektyvinį atleidimą, įsipareigojimai nei numatyti minėtame 2 straipsnyje. Taikydamas vidaus teisę, nacionalinis teismas pagal Bendrijos teisę atitinkančio nacionalinės teisės aiškinimo principą turi atsižvelgti į visas nacionalinės teisės normas ir kiek įmanoma jas aiškinti pagal Direktyvos 98/59 formuluotes ir tikslą, kad būtų pasiektas joje numatytas rezultatas.**

Todėl jis privalo neperžengdamas savo jurisdikcijos ribų užtikrinti, kad nebūtų numatyti mažesni tokio darbdavio įsipareigojimai nei numatyti šios direktyvos 2 straipsnyje.

Parašai