WYROK TRYBUNAŁU (czwarta izba)

z dnia 16 lipca 2009 r.*

W sprawie C-12/08

mającej za przedmiot wniosek o wydanie, na podstawie art. 234 WE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożony przez cour du travail de Liège (Belgia) postanowieniem z dnia 3 stycznia 2008 r., które wpłynęło do Trybunału w dniu 11 stycznia 2008 r., w postępowaniu

Mono Car Styling SA, w likwidacji,

przeciwko

Dervis Odemis i in.,

TRYBUNAŁ (czwarta izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (sprawozdawca), E. Juhász i J. Malenovský, sędziowie,

* Język postępowania: francuski.

rzecznik generalny: M. P. Mengozzi,
sekretarz: M. Ferreira, główny administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 6 listopada 2008 r.,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu Mono Car Styling SA w likwidacji przez adwokatów P. Cavenaile'a oraz F. Ligota,

— w imieniu D. Odemisa i in. przez adwokata H. Deckersa,

— w imieniu rządu belgijskiego przez L. Van den Broeck, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez adwokata G. Demeza,

— w imieniu rządu Zjednoczonego Królestwa przez I. Rao, działającą w charakterze pełnomocnika, wspieraną przez K. Smith, barrister,

— w imieniu Komisji Wspólnot Europejskich przez M. Van Hoofa oraz J. Enegrena, działających w charakterze pełnomocników,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 21 stycznia 2009 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczy wykładni art. 2 i 6 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, s. 16).

2 Wniosek ten został złożony w ramach sporu między Mono Car Styling SA (zwaną dalej „Mono Car"), spółką będącą w likwidacji, a niektórymi z jej byłych pracowników, w przedmiocie ich zbiorowego zwolnienia.

Ramy prawne

Europejska Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności

3 Artykuł 6 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r., (zwanej dalej „EKPC"), zatytułowany „Prawo do rzetelnego procesu sądowego", stanowi w ustępie 1:

„Każdy ma prawo do sprawiedliwego i publicznego rozpatrzenia jego sprawy w rozsądnym terminie przez niezawisły i bezstronny sąd ustanowiony ustawą przy rozstrzyganiu o jego prawach i obowiązkach o charakterze cywilnym albo o zasadności każdego oskarżenia w wytoczonej przeciwko niemu sprawie karnej.[…]".

Prawo wspólnotowe

4 Dyrektywą 98/59 dokonano kodyfikacji dyrektywy 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. W sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29).

5 W motywach 2, 6, 10 i 12 dyrektywy 98/59 wskazano:

„(2) Ze względów jasności i racjonalności należy ujednolicić dyrektywę Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych;

[…]

(6) Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników, przyjęta podczas posiedzenia Rady Europejskiej w Strasburgu w dniu 9 grudnia 1989 r. przez szefów państw lub rządów jedenastu państw członkowskich, przewiduje, między innymi, w pkt 7 ust. 1 zdaniu pierwszym i w ust. 2; w pkt 17 ust. 1 oraz w pkt 18 tiret trzecie, że:

»7. Zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej (…).

Tam, gdzie jest to konieczne, poprawa ta musi obejmować rozwój niektórych aspektów ustawodawstwa pracy, takich jak procedury zwolnień grupowych lub procedury dotyczące upadłości.

(…)

17. We właściwy sposób należy rozwinąć system informacji, konsultacji i udziału pracowników, uwzględniając praktykę obowiązującą w różnych państwach członkowskich.

(…)

18. Taki system informacji, konsultacji i udziału musi być wprowadzony w życie w wymaganym czasie, w szczególności w następujących przypadkach:

(...)

(…)

— W procedurach zwolnień grupowych,

(...) «;

[…]

(10) Państwa członkowskie powinny mieć możliwość postanowienia, iż przedstawiciele pracowników mogą korzystać z pomocy biegłych z względu na techniczną złożoność sprawy, która może być przedmiotem informacji i konsultacji;

[…]

(12) Państwa członkowskie powinny zapewnić, aby przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogli korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków ustanowionych niniejszą dyrektywą»”.

6 Artykuł 2 dyrektywy 98/59 stanowi:

„1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

2. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniem zwalnianych pracowników.

Państwa członkowskie mogą dopuścić możliwość korzystania przez przedstawicieli pracowników z pomocy biegłych, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi.

3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, zobowiązany jest do:

a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i

b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:

i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;

ii) liczby kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;

iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;

iv) okres[u], w którym przewidywane są zwolnienia;

v) przewidzian[ych] kryteri[ów] selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;

vi) przewidzianą metodę obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikającą z prawodawstwa i/lub praktyki krajowej [przewidywanej metody obliczania ewentualnych odszkodowań z tytułu zwolnienia, które nie wynikają z przepisów ustawy i/lub praktyki krajowej].

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, który jest przewidziany w akapicie pierwszym lit. b) ppkt i)–v).

4. Obowiązki ustanowione w ust. 1, 2 i 3 stosuje się niezależnie od faktu, czy decyzja dotycząca zwolnień grupowych pochodzi od pracodawcy, czy od przedsiębiorstwa, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą.

Przy rozpatrywaniu naruszeń obowiązków informacyjnych, konsultacyjnych i notyfikacji, przewidzianych niniejszą dyrektywą, nie uwzględnia się jakichkolwiek uzasadnień ze strony pracodawcy opierających się na fakcie, że przedsiębiorstwo, które podjęło decyzję prowadzącą do zwolnień grupowych, nie dostarczyło mu wymaganych informacji".

7 Zgodnie z art. 3 dyrektywy 98/59:

„1. Pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego.

[…]

Notyfikacja zawiera wszystkie istotne informacje dotyczące planowanych zwolnień grupowych i konsultacji z przedstawicielami pracowników, przewidzianych w art. 2, w szczególności przyczyny zwolnień, liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczbę zwykle zatrudnionych pracowników i okres, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień.

2. Pracodawca przesyła przedstawicielom pracowników kopię notyfikacji przewidzianej w ust. 1.

Przedstawiciele pracowników mogą przekazać swoje ewentualne uwagi do właściwego organu władzy publicznej”.

8 Artykuł 5 dyrektywy 98/59 na następujące brzmienie:

„Niniejsza dyrektywa nie ma wpływu na prawo państw członkowskich do stosowania lub wprowadzania przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które są korzystniejsze dla pracowników lub na dopuszczanie bądź wspieranie zastosowania korzystniejszych dla pracowników przepisów umów zbiorowych".

9 Artykuł 6 dyrektywy 98/59 stanowi:

„Państwa członkowskie zapewniają, że przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogą korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu [zapewnienia] przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych niniejszą dyrektywą".

Prawo krajowe

10 Dyrektywa 75/129 została transponowana do prawa belgijskiego w drodze układu zbiorowego nr 24 z dnia 2 października 1975 r., w sprawie procedury informowania przedstawicieli pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w dziedzinie zwolnień grupowych który uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 21 stycznia 1976 r. (*Moniteur belge* z dnia 17 lutego 1976 r., s. 1716), zmienionego układem zbiorowym pracy nr 24c z dnia 21 grudnia 1993 r., który uzyskał moc obowiązującą na podstawie dekretu królewskiego z dnia 28 lutego 1994 r. (*Moniteur belge* z dnia 15 marca 1994 r., s. 6345) (zwanego dalej „układem zbiorowym nr 24").

11 Zgodnie z art. 6 układu zbiorowego nr 24:

„W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnienia grupowego, jest on zobowiązany do uprzedniego poinformowania o tym przedstawicieli pracowników i do przeprowadzenia z nimi konsultacji. Informacja ta przekazywana jest na forum rady przedsiębiorstwa, a w jej braku podaje się ją do wiadomości delegacji związkowej […]

W przypadku braku rady przedsiębiorstwa i delegacji związkowej informacje przekazywane są załodze lub jej przedstawicielom.

Konsultacje dotyczą możliwości uniknięcia zwolnienia grupowego lub ograniczenia jego zakresu, a także złagodzenia konsekwencji takiego zwolnienia poprzez zastosowanie towarzyszących programów socjalnych mających w szczególności na celu pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników.

W tym celu pracodawca ma obowiązek dostarczyć przedstawicielom pracowników wszelkich stosownych informacji, a w każdym razie powiadomić ich na piśmie o przyczynach planowanych zwolnień, przewidywanych kryteriach wyboru zwalnianych pracowników, liczbie i kategorii zwalnianych pracowników, liczbie i kategoriach pracowników zwykle zatrudnionych, o przewidywanym sposobie obliczania ewentualnych odszkodowań z tytułu zwolnienia, które nie wynikają z przepisów ustawy ani z układu zbiorowego pracy, oraz o okresie, w którym zwolnienia mają być przeprowadzone, tak by umożliwić przedstawicielom pracowników sformułowanie uwag i sugestii, aby móc wziąć je pod uwagę".

12 Belgijska ustawa z dnia 13 lutego 1998 r. w sprawie przepisów promujących zatrudnienie (*Moniteur belge* z dnia 19 lutego 1998 r., s. 4643, zwana dalej „ustawą z 1998 r.") zawiera rozdział VII zatytułowany „Zwolnienia grupowe". Zgodnie z art. 66 tej ustawy:

„§ 1. Pracodawca, który ma zamiar dokonać zwolnienia grupowego, jest zobowiązany zastosować się do procedury informacji i konsultacji przewidzianej na wypadek zwolnień grupowych, zgodnie z układem zbiorowym pracy zawartym w ramach Krajowej Rady Pracy.

W tym kontekście pracodawca powinien spełnić następujące wymogi:

1. powinien przedstawić radzie przedsiębiorstwa, a w jej braku — delegacji związkowej, a w jej braku — pracownikom, pisemne sprawozdanie, w którym wyraża on swój zamiar dokonania zwolnienia grupowego;

2. powinien być w stanie przedstawić dowód na to, że w celu omówienia zamiaru dokonania zwolnienia grupowego zwołał on zebranie rady przedsiębiorstwa, a w jej braku — spotkał się z delegacją związkową, a w jej braku — przeprowadził spotkanie z pracownikami;

3. powinien umożliwić członkom rady przedsiębiorstwa reprezentującym personel lub, w braku rady przedsiębiorstwa — członkom delegacji związkowej, lub w braku tej ostatniej — pracownikom, przedstawienie argumentów lub kontrpropozycji w tej kwestii;

4. powinien przeanalizować pytania, argumenty i kontrpropozycje, o których mowa w pkt 3 powyżej, i odpowiedzieć na nie.

Pracodawca ma obowiązek przedstawić dowody spełnienia przezeń wymogów, o których mowa w poprzednim akapicie.

§ 2. Pracodawca powinien zgłosić zamiar dokonania zwolnienia grupowego urzędnikowi wyznaczonemu przez Króla. Zgłoszenie to powinno potwierdzać, że wymogi wymienione w § 1 akapit drugi zostały spełnione.

Kopia zgłoszenia przedstawiana jest w dniu jego wysłania urzędnikowi, o którym mowa w akapicie pierwszym, radzie przedsiębiorstwa, lub w jej braku — delegacji związkowej. Zgłoszenie ogłasza się także w przedsiębiorstwie. Ponadto kopia zgłoszenia przesyłana jest w dniu jego ogłoszenia listem poleconym pracownikom, którzy objęci zostali zwolnieniem grupowym i których umowa pracy wygasła w dniu ogłoszenia".

13 Artykuł 67 ustawy z 1998 r. stanowi:

„Zwolniony pracownik może kwestionować prawidłowość zastosowania procedury informacji i konsultacji tylko na tej podstawie, że pracodawca nie zastosował się do wymogów określonych w art. 66 § 1 akapit drugi.

Zwolniony pracownik nie może kwestionować prawidłowości zastosowania procedury informacji i konsultacji, jeśli przedstawiciele personelu w łonie rady przedsiębiorstwa, a w jej braku — członkowie delegacji związkowej, a w jej braku — pracownicy, których należało poinformować i z którymi należało przeprowadzić konsultacje, nie

powiadomili pracodawcy o zastrzeżeniach co do zastosowania się przez niego do jednego lub większej liczby wymogów przewidzianych w art. 66 § 1 akapit drugi w terminie 30 dni od dnia ogłoszenia, o którym mowa w art. 66 § 2 akapit drugi.

W terminie 30 dni od dnia zwolnienia lub od dnia, w którym zwolnienia nabrały charakteru zwolnienia grupowego, zwolniony pracownik może powiadomić pracodawcę listem poleconym, że kwestionuje on prawidłowość zastosowanej procedury informacji i konsultacji".

14 W przypadku zakwestionowania przez pracowników działających indywidualnie przestrzegania procedury informacji i konsultacji art. 68 i 69 ustawy z 1998 r. przewidują odpowiednio, o ile to zakwestionowanie jest zasadne, bądź zawieszenie okresu wypowiedzenia, bądź przywrócenie do pracy.

Postępowanie przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

15 Do sądu odsyłającego wpłynęło odwołanie Mono Car od wyroku tribunal du travail de Liège (sądu pracy w Liège) w sprawie między stronami postępowania głównego. D. Odemis i in. wnieśli odwołanie wzajemne od tego wyroku.

16 Mono Car, będąca spółką zależną grupy Mono International, wytwarzała części oraz akcesoria dekoracyjne i wykończenia wnętrza dla różnych producentów samochodów. W roku 2004 w następstwie znacznych strat, zarząd Mono Car postanowił rozważyć możliwość bądź likwidacji przedsiębiorstwa, bądź istotnej redukcji zatrudnienia.

17 Zarząd poinformował radę przedsiębiorstwa o sytuacji finansowej i możliwości zwolnień grupowych. Następnie podpisał z ogółem przedstawicieli organizacji związkowych projekt porozumienia w przedmiocie programu socjalnego, wdrożonego następnie na mocy zbiorowego układu pracy, który zawierał zasady restrukturyzacji przedsiębiorstwa i warunki zwolnienia grupowego, obejmujące pominięcie okresu wypowiedzenia, jak również zasady obliczania odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz wysokość zadośćuczynienia za krzywdę. Omawiany układ zbiorowy pracy zawiera informację, że procedura informacji i konsultacji w przedmiocie zwolnienia grupowego była przez Mono Car przestrzegana.

18 Zgromadzenie ogólne pracowników Mono Car przyjęło ww. program socjalny, a rada przedsiębiorstwa zatwierdziła wynik głosowania przeprowadzonego na tym zgromadzeniu.

19 W dniu 14 czerwca 2004 r. Mono Car przekazała właściwemu organowi władzy publicznej listę 30 pracowników przeznaczonych do zwolnienia oraz kryteria ich wyboru i rozwiązała z nimi umowy o pracę ze skutkiem na dzień 21 czerwca 2004 r. Przedstawiciele pracowników w radzie przedsiębiorstwa nie zgłosili żadnych zastrzeżeń co do przestrzegania jednego lub kilku warunków zawartych w art. 66 ustawy z 1998 r.

20 W dniu 15 czerwca 2004 r. właściwy organ władzy publicznej zatwierdził skrócenie okresu oczekiwania poprzedzającego zwolnienie do jednego dnia i stwierdził, że procedura informacji i konsultacji była przestrzegana.

21 Jednak po spotkaniu Mono Car ze zwolnionymi pracownikami 21 z nich zaskarżyło prawidłowość tego postępowania do tribunal du travail de Liège na podstawie art. 67 akapit trzeci ustawy z 1998 r. i zażądało po pierwsze, przywrócenia do pracy w przedsiębiorstwie oraz zapłaty wynagrodzenia utraconego od dnia zakończenia umowy, a po drugie, odszkodowania i zadośćuczynienia za krzywdę.

22 Wyrokiem z dnia 3 lutego 2006 r. tribunal du travail de Liège stwierdził dopuszczalność powództwa i częściowo uwzględnił żądania powodów, zasądzając od Mono Car odszkodowanie tytułem naprawienia szkody spowodowanej nieprzestrzeganiem procedury informacji i konsultacji. Sąd ten stwierdził zaistnienie uchybień w postaci braku pisemnego sprawozdania i debaty w radzie przedsiębiorstwa, nieprzestrzegania okresu oczekiwania poprzedzającego zwolnienie, a także osiągnięcie porozumienia socjalnego poza radą przedsiębiorstwa.

23 Mono Car odwołała się od tego wyroku do cour du travail de Liège, (odwoławczego sądu pracy w Liège), domagając się jego całkowitej zmiany. Pracownicy wnieśli ze swej strony odwołanie wzajemne, domagając podwyższenia kwot zasądzonych tytułem naprawienia szkody materialnej i zadośćuczynienia za krzywdę.

24 W tych okolicznościach, po stwierdzeniu, że odwołanie główne i odwołanie wzajemne są dopuszczalne, cour du travail de Liège postanowił zawiesić postępowanie i zwrócić się do Trybunału z następującymi pytaniami prejudycjalnymi:

„1) […]

Czy art. 6 dyrektywy 98/59 […] należy rozumieć w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak art. 67 ustawy [z 1998 r.] w zakresie, w jakim stanowi, że pracownik może kwestionować prawidłowość zastosowanej procedury informacji i konsultacji tylko ze względu na niespełnienie przez pracodawcę wymogów wymienionych w art. 66 [§] 1 akapit 2 tej ustawy, i o ile przedstawiciele personelu w radzie przedsiębiorstwa, a w jej braku — członkowie delegacji związkowej, a w jej braku — pracownicy, których należy poinformować i przeprowadzić z nimi konsultacje, zgłosili pracodawcy zastrzeżenia dotyczące spełnienia jednego lub większej liczny wymogów ustanowionych w [tymże] art. 66 [§] 1 akapit drugi w terminie trzydziestu dni od dnia ogłoszenia, o którym mowa w art. 66 [§] 2 akapit drugi, i o ile zwolniony pracownik powiadomił pracodawcę listem poleconym, że kwestionuje on prawidłowość zastosowanej procedury

informacji i konsultacji i domaga się przywrócenia do pracy [w terminie trzydziestu dni od dnia jego zwolnienia] lub od dnia, w którym zwolnienia nabrały charakteru zwolnienia grupowego?

2) […]

Przy założeniu, że art. 6 dyrektywy 98/59 […] można rozumieć w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie wydaniu przez państwo członkowskie przepisu, takiego jak art. 67 ustawy [z 1998 r.], czy taki reżim prawny zgodny jest z podstawowymi prawami jednostek, stanowiącymi integralną część ogólnych zasad prawa, których poszanowanie sąd wspólnotowy ma obowiązek zapewnić, a w szczególności z art. 6 [EKPC]?

3) […]

Czy sąd krajowy, przed którym toczy się spór między dwiema jednostkami w niniejszej sprawie — są nimi pracownik i były pracodawca — może odmówić stosowania przepisu prawa krajowego sprzecznego z uregulowaniami dyrektywy wspólnotowej, takiego jak art. 67 ustawy [z 1998 r.], celem zapewnienia skuteczności innym przepisom prawa wewnętrznego, które w sposób prawidłowy transponują dyrektywę wspólnotową, takim jak przepisy zawarte w układzie zbiorowym [nr 24] — w niniejszej sprawie jest to art. 67 ustawy [z 1998 r.]?

4) […]

a) Czy art. 2 dyrektywy 98/59 […]., a w szczególności ust. 1, 2 i 3 tego artykułu, należy rozumieć w ten sposób, że sprzeciwia się on przepisowi krajowemu, takiemu jak art. 66 [§] 1 ustawy [z 1998 r.], w zakresie, w jakim [ten ostatni] stanowi, iż pracodawca chcący spełnić ciążące na nim obowiązki w zakresie zwolnienia grupowego, jest jedynie zobowiązany przedstawić dowód na to, że zastosował się do następujących wymogów […]:

1° przedstawił radzie przedsiębiorstwa, a w jej braku — delegacji związkowej, lub w jej braku — pracownikom pisemne sprawozdanie, w którym wyraża on swój zamiar dokonania zwolnienia grupowego;

2° jest w stanie przedstawić dowód na to, że w celu omówienia zamiaru dokonania zwolnienia grupowego zwołał on zebranie rady przedsiębiorstwa, a w jej braku — spotkał się z delegacją związkową, a w jej braku — przeprowadził spotkanie z pracownikami;

3° umożliwił członkom rady przedsiębiorstwa reprezentującym personel lub, w braku rady przedsiębiorstwa — członkom delegacji związkowej, lub w braku tej ostatniej — pracownikom, przedstawienie argumentów lub kontrpropozycji w tej kwestii;

4° przeanalizował pytania, argumenty i kontrpropozycje, o których mowa w pkt 3 powyżej i odpowiedział na nie?

b) Czy ten sam przepis [dyrektywy 98/59] należy rozumieć w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie przepisowi krajowemu, takiemu jak 67 akapit drugi ustawy [z 1998 r.], w zakresie, w jakim [ten ostatni] stanowi, że zwolniony pracownik może kwestionować prawidłowość zastosowania procedury informacji

i konsultacji tylko na tej podstawie, że pracodawca nie zastosował się do wymogów określonych w art. 66 [§] 1 akapit 2, o którym mowa w pkt [a)]?”.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie dopuszczalności

25 Rząd belgijski podnosi wobec pytań sądu odsyłającego zarzut niedopuszczalności. Twierdzi, że po pierwsze, przepisy ustawy z 1998 r. nie mają zastosowania w sprawie przed sądem krajowym, gdyż ustawa ta dotyczy jedynie pracowniczych żądań przywrócenia do pracy lub o zawieszenie okresu wypowiedzenia przewidzianych w jej art. 68 i 69, podczas gdy takie żądania nie zostały zgłoszone w postępowaniu odwoławczym. Po drugie, zdaniem tego rządu, dyrektywa nie harmonizuje środków zaskarżenia wobec zwolnień grupowych.

26 Rząd ten uważa także, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym jest niedopuszczalny, ponieważ dotyczy wykładni prawa krajowego i ponieważ sąd odsyłający nie przedstawił prawidłowo znaczenia właściwego prawa belgijskiego.

27 W tej kwestii należy przypomnieć, że w ramach postępowania, o którym mowa w art. 234 WE, wyłącznie do sądu krajowego, przed którym wytoczono powództwo i który musi wziąć odpowiedzialność za wydane w następstwie tego orzeczenie, należy

ocena, w świetle okoliczności konkretnej sprawy, zarówno konieczności wydania orzeczenia w trybie prejudycjalnym, w celu umożliwienia mu wydania orzeczenia, jak również znaczenia pytań, które przedkłada on Trybunałowi. W konsekwencji w sytuacji, gdy postawione pytania dotyczą wykładni prawa wspólnotowego, Trybunał jest, co do zasady, zobowiązany do wydania orzeczenia (zob. w szczególności wyroki: z dnia 18 lipca 2007 r. w sprawie C-119/05 Lucchini, Zb.Orz. s. I-6199, pkt 43 i z dnia 22 grudnia 2008 r. w sprawie C-414/07 Magoora, Zb.Orz. s. I-10921, pkt 22).

28 Nieuwzględnienie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym złożonego przez sąd krajowy jest więc możliwe tylko wtedy, gdy widać w sposób wyraźny, że wykładnia prawa wspólnotowego, o którą wnosi sąd krajowy, nie ma żadnego związku ze stanem faktycznym czy przedmiotem głównego sporu lub też gdy problem ma charakter hipotetyczny, lub też Trybunał nie dysponuje informacjami w zakresie stanu faktycznego lub prawnego niezbędnymi do udzielenia przydatnej odpowiedzi na pytania, które zostały mu postawione (zob. w szczególności wyroki: z dnia 13 marca 2001 r. w sprawie C-379/98 PreussenElektra, Rec. s. I-2099, pkt 39; z dnia 5 grudnia 2006 r. w sprawach połączonych C-94/04 i C-202/04 Cipolla i in., Zb.Orz. s. I-11421, pkt 25, jak również ww. wyrok w sprawie Magoora, pkt 23).

29 Co się tyczy niniejszego postępowania prejudycjalnego, należy stwierdzić po pierwsze, że postanowienie odsyłające w sposób szczegółowy przedstawia ramy prawne i faktyczne postępowania przed sądem krajowym, jak również powody, dla których sąd odsyłający uznał, że odpowiedź na przedstawione pytania jest mu niezbędna dla wydania orzeczenia.

30 Po drugie, o ile prawdą jest, że wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym stwierdza istnienie rozbieżności w judykaturze krajowej odnośnie do znaczenia właściwego prawa krajowego, prawdą jest jednak i to, że przedstawione pytania dotyczą wykładni prawa wspólnotowego i że wykładnia ta okazuje się niezbędna dla rozstrzygnięcia sporu przed sądem krajowym.

31 W konsekwencji wniosek o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym należy uznać za dopuszczalny.

W przedmiocie pytania pierwszego i drugiej części pytania czwartego

32 Poprzez pytania te, które należy rozważyć łącznie, sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 6 dyrektywy 98/59 w związku z jej art. 2 ust.1-3 stoi na przeszkodzie przepisowi krajowemu takiemu jak art. 67 ustawy z 1998 r., który w przypadku zakwestionowania przez pracowników działających indywidualnie przestrzegania przez pracodawcę procedury informacji i konsultacji przewidzianej w tej dyrektywie: po pierwsze, ogranicza możliwe do zgłoszenia zarzuty naruszenia obowiązków zapisanych w przepisie takim jak art. 66 § 1 akapit drugi tej ustawy, a po drugie, jako przesłankę dopuszczalności takiego zakwestionowania ustanawia wymóg uprzedniego notyfikowania pracodawcy przez przedstawicieli pracowników w radzie przedsiębiorstwa zastrzeżeń co przestrzegania tych obowiązków oraz uprzednie poinformowanie pracodawcy przez zainteresowanego pracownika o tym, iż pracownik ten kwestionuje przestrzeganie procedury informacji i konsultacji.

33 Zgodnie z art. 6 dyrektywy 98/59 państwa członkowskie zapewniają, że przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogą korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu zapewnienia przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych niniejszą dyrektywą.

34 Z brzmienia tego przepisu wynika zatem, że państwa członkowskie są zobowiązane do wprowadzenia procedur umożliwiających zapewnienie przestrzegania obowiązków przewidzianych w dyrektywie 98/59. Natomiast — i w zakresie w jakim dyrektywa nie rozbudowuje tego obowiązku — do państw członkowskich należy opracowanie szczegółowych zasad tych procedur.

35 Należy jednak przypomnieć, że o ile prawdą jest, że dyrektywa 98/59 gwarantuje jedynie częściową harmonizację przepisów dotyczących ochrony pracowników, prawdą jest jednak i to, że ograniczony zasięg takiej harmonizacji nie pozbawia przepisów dyrektywy ich skuteczności (effet utile) (zobacz podobnie, w odniesieniu do dyrektywy 75/129, wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-382/92 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Rec. s. I-2479, pkt 25).

36 W konsekwencji, o ile do państw członkowskich należy skonfigurowanie procedur umożliwiających zapewnienie przestrzegania obowiązków przewidzianych w dyrektywie 98/59, to skonfigurowanie nie może jednak pozbawić przepisów dyrektywy ich skuteczności (effet utile).

37 W niniejszej sprawie bezsporne jest, że ustawodawstwo belgijskie przyznaje przedstawicielom pracowników prawo kwestionowania, które po pierwsze, nie jest ograniczone w zakresie możliwych do podniesienia zarzutów i po drugie, nie jest uzależnione od spełnienia szczególnych przesłanek, innych niż związane z ogólnymi przesłankami dopuszczalności powództwa w prawie krajowym. Podobnie bezsporne jest, że art. 67 ustawy z 1998 r. przyznaje pracownikom indywidualne prawo kwestionowania, choć jest ono ograniczone w zakresie możliwych do podniesienia zarzutów i uwarunkowane uprzednim zgłoszeniem zastrzeżeń przez przedstawicieli pracowników, jak również uprzednim poinformowaniem pracodawcy przez zainteresowanego pracownika o tym, iż pracownik ten kwestionuje przestrzeganie procedury informacji i konsultacji. Powstaje zatem pytanie, czy takie ograniczenie indywidualnego prawa kwestionowania pracowników lub uzależnienie wykonywania tego prawa od takich warunków może pozbawić skuteczności (effet utile) przepisy dyrektywy 98/59 lub — jak podnoszą D. Odemis i in. — ograniczyć ochronę pracowników przewidzianą w tej dyrektywie.

38 W tej kwestii po pierwsze, z brzmienia i systematyki dyrektywy 98/59 wynika, że przewidziane w niej prawo do informacji i konsultacji powinno służyć przedstawicielom pracowników, a nie pracownikom traktowanym indywidualnie.

39 I tak motyw 10 oraz art. 2 ust. 2 akapit drugi dyrektywy 98/59 dotyczą biegłych, z których pomocy przedstawiciele pracowników mogą korzystać z względu na techniczną złożoność sprawy mogącej być przedmiotem informacji i konsultacji. Dalej jeszcze, art. 1 ust. 1 tej dyrektywy, zawierający definicje dla jej celów, definiuje pojęcie „przedstawicieli pracowników", lecz już samych pracowników. Tak samo art. 2 dyrektywy opisuje obowiązki pracodawcy i prawo do informacji i konsultacji, odnosząc je jedynie do przedstawicieli pracowników. Podobnie art. 3 dyrektywy przewiduje obowiązek notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego ze wszystkimi istotnymi informacjami dotyczącymi tych zwolnień oraz konsultacji z przedstawicielami pracowników, którzy powinni

otrzymać od pracodawcy kopię notyfikacji i mogą przekazać temu organowi swoje ewentualne uwagi; takie możliwości nie zostały przyznane pracownikom.

40 Po drugie, zbiorowy charakter prawa do informacji i konsultacji wynika również z teleologicznej wykładni dyrektywy 98/59. W zakresie w jakim informacja i konsultacja przewidziane w tej dyrektywie mają w szczególności umożliwienie z jednej strony sformułowania konstruktywnych propozycji dotyczących przynajmniej możliwości uniknięcia lub ograniczenia zwolnień grupowych i złagodzenia ich skutków, a z drugiej strony przedstawienie ewentualnych uwag organowi władzy publicznej, przedstawiciele pracowników znajdują się w najbardziej dogodnej sytuacji, by osiągnąć cel tej dyrektywy.

41 Wreszcie Trybunał miał już okazję stwierdzić, że prawo do informacji i konsultacji, poprzednio identycznie uregulowane w dyrektywie 75/129, (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, pkt 17 i 23, jak również wyrok z dnia 18 stycznia 2007 r. w sprawie C-385/05 Confédération générale du travail i in, Zb.Orz. s. I-611, pkt 48).

42 Należy zatem stwierdzić, że prawo do informacji i konsultacji uregulowane w dyrektywie 98/59, w szczególności w jej art. 2, zostało ukształtowane na rzecz pracowników jako zbiorowości, a zatem ma charakter zbiorowy.

43 W okolicznościach takich jak w sprawie przed sądem krajowym poziom ochrony tego prawa wymagany w art. 6 tej dyrektywy jest osiągnięty, jako że właściwe przepisy krajowe przyznają przedstawicielom pracowników legitymację procesową, która — jak wskazano w pkt 37 niniejszego wyroku — nie jest obwarowana ograniczeniami ani szczególnymi przesłankami.

44 W konsekwencji — i bez uszczerbku dla środków zaskarżenia przewidzianych w prawie krajowym w celu zagwarantowania ochrony praw indywidualnych pracowników w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę — nie można zasadnie twierdzić, że ochrona pracowników jest zawężona lub że skuteczność (effet utile) dyrektywy 98/59 jest osłabiona z tego powodu, że w ramach procedur umożliwiających poddanie kontroli przestrzegania obowiązku informacji i konsultacji pracownikom działającym indywidualnie możliwe do podniesienia przez nich zarzuty są ograniczone lub że ich legitymacja procesowa jest uwarunkowana uprzednim zgłoszeniem zastrzeżeń przez przedstawicieli pracowników, jak również uprzednim poinformowaniem pracodawcy przez zainteresowanego pracownika o tym, iż pracownik ten kwestionuje fakt, że procedura informacji i konsultacji była przestrzegana.

45 W świetle powyższych rozważań na pytanie pierwsze i drugą część pytania czwartego należy udzielić następującej odpowiedzi: art. 6 dyrektywy 98/59 w związku z jej art. 2 należy rozumieć w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych, które ustanawiają procedury mające na celu umożliwienie zarówno przedstawicielom pracowników, jak i pracownikom traktowanym indywidualnie poddania kontroli przestrzegania obowiązków przewidzianych w dyrektywie, lecz ograniczają indywidualną legitymację procesową pracowników w zakresie możliwych do podniesienia zarzutów i warunkują ją uprzednim zgłoszeniem zastrzeżeń wobec pracodawcy przez przedstawicieli pracowników, jak również uprzednim poinformowaniem pracodawcy przez zainteresowanego pracownika o tym, iż pracownik ten kwestionuje fakt, że procedura informacji i konsultacji była przestrzegana.

W przedmiocie pytania drugiego

46 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy — w świetle odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze i drugą część pytania czwartego — system taki jak rozważany w ramach tych pytań, w którym indywidualna legitymacja procesowa pracowników dla celów poddania kontroli przestrzegania obowiązków informacji i konsultacji przewidzianych w dyrektywie jest ograniczona w zakresie możliwych do podniesienia zarzutów i uwarunkowana uprzednim zgłoszeniem zastrzeżeń przez przedstawicieli pracowników, jak również uprzednim poinformowaniem pracodawcy przez zainteresowanego pracownika o tym, iż pracownik ten

kwestionuje fakt, że procedura informacji i konsultacji była przestrzegana, jest zgodny z prawami podstawowymi, a w szczególności prawem do skutecznej ochrony sądowej chronionym na mocy art. 6 w EKPC.

47 W tej kwestii należy na wstępie przypomnieć, że zasada skutecznej ochrony sądowej jest zasadą ogólną prawa wspólnotowego wynikającą ze wspólnych tradycji konstytucyjnych państw członkowskich, chronioną na mocy art. 6 i 13 EKPC, potwierdzoną również w art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, ogłoszonej w dniu 7 grudnia 2000 r. w Nicei (Dz.U. C 364, s. 1). (zob. w szczególności wyroki: z dnia 13 marca 2007 r. w sprawie C-432/05 Unibet, Zb.Orz. s. I-2271, pkt 37, jak również z dnia 3 września 2008 r. w sprawach połączonych C-402/05 P i C-415/05 P Kadi i Al Barakaat International Foundation przeciwko Radzie i Komisji, Zb.Orz. s. I-6351, pkt 335).

48 Ponadto, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, w braku uregulowań wspólnotowych w tej dziedzinie zadaniem wewnętrznego porządku prawnego każdego z państw członkowskich jest wyznaczenie właściwych sądów i określenie zasad postępowania w sprawach mających za przedmiot ochronę uprawnień podmiotów prawa wynikających z prawa wspólnotowego, przy czym państwa członkowskie ponoszą jednakże odpowiedzialność za zapewnienie, w każdym przypadku, skutecznej ochrony tych praw (zob. wyrok z dnia 15 kwietnia 2008 r. w sprawie C-268/06 Impact, Zb.Orz. s. I-2483, pkt 44 i 45 i przytoczone tam orzecznictwo).

49 I tak, o ile co do zasady to prawo krajowe normuje legitymację i interes podmiotów prawa do wniesienia sprawy do sądu, prawo wspólnotowe wymaga jednak, oprócz przestrzegania zasad równoważności i skuteczności, by przepisy krajowe nie naruszały prawa do skutecznej ochrony sądowej (zob. podobnie w szczególności wyroki: z dnia 11 lipca 1991 r. w sprawach połączonych od C-87/90 do C-89/90 Verholen i in., Rec. s. I-3757, pkt 24, z dnia 11 września 2003 r. w sprawie C-13/01 Safalero, Rec. s. I-8679, pkt 50, a także ww. wyrok w sprawie Unibet, pkt 42).

50 W kwestii prawa do informacji i konsultacji przewidzianego w dyrektywie 98/59 należy wskazać, że — jak wynika z pkt 38–42 niniejszego wyroku — zostało ono ukształtowane

na rzecz pracowników jako zbiorowości i ma zatem charakter zbiorowy. Okoliczność, że art. 6 dyrektywy 98/59 umożliwia państwom ustanowienie procedur na rzecz pracowników traktowanych indywidualnie nie zmienia zbiorowego charakteru tego prawa.

51 W tych okolicznościach system krajowy taki jak w sprawie przed sądem krajowym, który udostępnia przedstawicielom pracowników procedurę umożliwiającą poddanie kontroli przestrzegania przez pracodawcę ogółu obowiązków informacji i konsultacji ustanowionych w dyrektywie 98/59 i który ponadto przyznaje pracownikowi indywidualną legitymację czynną, obwarowując ją ograniczeniami i szczególnymi przesłankami, może gwarantować skuteczną ochronę sądową praw zbiorowych w dziedzinie informacji i konsultacji chronionych tą dyrektywą.

52 W świetle powyższych rozważań na pytanie drugie należy odpowiedzieć w ten sposób, że okoliczność, iż przepisy krajowe, które ustanawiają procedury umożliwiające przedstawicielom pracowników poddanie kontroli przestrzegania przez pracodawcę ogółu obowiązków informacji i konsultacji ustanowionych w dyrektywie 98/59, obwarowują jednocześnie ograniczeniami i warunkami legitymację czynną każdego indywidualnego pracownika, którego dotyczy zwolnienie grupowe, nie jest wystarczająca by naruszyć zasadę skutecznej ochrony sądowej.

W przedmiocie pytania trzeciego

53 W świetle odpowiedzi udzielonych na pytania pierwsze i drugie odpowiedź na pytanie trzecie staje się bezprzedmiotowa, gdyż pytanie to zostało przedstawione przez sąd odsyłający na wypadek stwierdzenia, że dyrektywa 98/59 stoi na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych takich jak art. 67 ustawy z roku 1998.

W przedmiocie pierwszej części pytania czwartego

54 Poprzez pytanie drugie sąd odsyłający zmierza zasadniczo do ustalenia, czy art. 2 dyrektywy 98/59 stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu takiego jak art. 66 § 1 akapit drugi ustawy z 1998 roku w zakresie w jakim ten przepis ustawy ogranicza obowiązki pracodawcy, który zamierza przeprowadzić zwolnienie grupowe.

55 W tej kwestii należy wskazać, jak uczynił to rzecznik generalny w pkt 73 opinii, że nie ulega wątpliwości, iż obowiązki wskazane w art. 66 § 1 akapit drugi ustawy z 1998 roku nie wyczerpują zakresu obowiązków pracodawcy, który zamierza przeprowadzić zwolnienie grupowe nałożonych dyrektywą 98/59.

56 W konsekwencji art. 2 dyrektywy 98/59 należy rozumieć w ten sposób, że stoi na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego takiego jak art. 66 § 1 akapit drugi ustawy z 1998 roku, który — rozpatrywany samodzielnie — może ograniczyć obowiązki w zakresie informacji i konsultacji pracodawcy, który zamierza przeprowadzić zwolnienia grupowe, w porównaniu z obowiązkami ustanowionymi w tymże art. 2.

57 Należy jednak wskazać, że z art. 66 § 1 akapit pierwszy ustawy z 1998 roku wynika, że pracodawca, który ma zamiar dokonać zwolnienia grupowego, jest zobowiązany zastosować się do procedury informacji i konsultacji przewidzianej na wypadek zwolnień grupowych, zgodnie z właściwymi układami zbiorowymi. Według informacji udzielonych przez sąd krajowy układ zbiorowy nr 24 w całości przejmuje obowiązki, w stosunku do pracodawcy przewiduje dyrektywa 98/59.

58 W tych okolicznościach do sądu odsyłającego należy ustalenie, czy przepis art. 66 § 1 akapit drugi ustawy z 1998 roku może, przy uwzględnieniu akapitu poprzedzającego,

zostać poddany takiej wykładni, zgodnie z którą przepis ten, odsyłając do układu zbiorowego nr 24, nie zwalnia takiego pracodawcy z przestrzegania ogółu obowiązków wymienionych w art. 2 dyrektywy 98/59.

59 Z pewnością z utrwalonego orzecznictwa wynika tej kwestii, że dyrektywa nie może samoistnie tworzyć obowiązków po stronie jednostki i nie można powoływać się na nią przeciwko tej jednostce, a zatem, że nawet jasny, precyzyjny i bezwarunkowy przepis dyrektywy mający na celu przyznanie jednostkom praw lub nałożenie na nie obowiązków nie może być stosowany w ramach sporu zawisłego wyłącznie pomiędzy jednostkami (zob. podobnie wyrok z dnia z dnia 5 października 2004 r. w sprawach połączonych od C-397/01 do C-403/01 Pfeiffer i in., Zb.Orz. s. I-8835, pkt 108 i 109).

60 Jednak stosując prawo krajowe, sąd krajowy jest zobowiązany interpretować prawo krajowe w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu danej dyrektywy, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany, a co za tym idzie, zapewnić zgodność z art. 249 akapit trzeci WE (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 113).

61 Ten obowiązek dokonywania wykładni zgodnej dotyczy ogółu przepisów prawa krajowego i jest ograniczony przez ogólne zasady prawa, w szczególności zasadę pewności prawa i zasadę niedziałania prawa wstecz, i nie może służyć jako podstawa dla dokonywania wykładni prawa krajowego contra legem (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 października 1987 r. w sprawie 80/86 Kolpinghuis Nijmegen, Rec. s. 3969, pkt 13, z dnia 4 lipca 2006 r. w sprawie C-212/04 Adeneler i in., Zb.Orz. s. I-6058, pkt 110, ww. wyrok w sprawie Impact, pkt 100 i wyrok z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie C-378/07, Angelidaki i in., Zb.Orz. s. I-3071, pkt 199).

62 Zasada wykładni zgodnej prawa krajowego ustanowiona w ten sposób prawem wspólnotowym oznacza, że sąd krajowy powinien brać pod uwagę całość norm prawa krajowego dla oceny tego, w jaki sposób mogą być stosowane, aby nie osiągnąć rezultatu sprzecznego z celem danej dyrektywy (zob. podobnie ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 115).

63 W tej kwestii, jeżeli prawo krajowe, przy zastosowaniu uznanych przez nie metod wykładni, umożliwia dokonanie takiej wykładni przepisu krajowego porządku prawnego, która pozwoli uniknąć konfliktu z inną normą prawa krajowego lub ograniczenie w tym celu zakresu danego przepisu poprzez stosowanie go tylko jeżeli jest zgodny z tą normą, sąd krajowy jest zobowiązany stosować te same metody w celu osiągnięcia rezultatu wytyczonego przez daną dyrektywę (zob. ww. wyrok w sprawie Pfeiffer i in., pkt 116).

64 W niniejszej sprawie zasada dokonywania wykładni zgodnej prawa krajowego wymaga zatem, aby sąd krajowy czynił wszystko co leży w zakresie jego właściwości, biorąc pod uwagę całość norm prawa krajowego, aby zagwarantować skuteczność (effet utile) dyrektywy 98/59 i zapobiec sytuacji, w której obowiązki pracodawcy zamierzającego przeprowadzić zwolnienia grupowe zostałyby ograniczone w odniesieniu do obowiązków ustanowionych w art. 2 tej dyrektywy.

65 W świetle powyższych rozważań na pierwszą część pytania czwartego należy udzielić następującej odpowiedzi: wykładni art. 2 dyrektywy 98/59 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego, który ogranicza obowiązki pracodawcy zamierzającego przeprowadzić zwolnienia grupowe w porównaniu z obowiązkami ustanowionymi w tymże art. 2. Stosując prawo krajowe, sąd krajowy powinien — na podstawie zasady wykładni zgodnej prawa krajowego — uwzględnić całość jego norm i interpretować je w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu dyrektywy 98/59, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany. W konsekwencji powinien zapewnić, w ramach swoich kompetencji, by obowiązki pracodawcy zamierzającego przeprowadzić zwolnienia grupowe nie zostały ograniczone w odniesieniu do obowiązków ustanowionych w art. 2 tej dyrektywy.

W przedmiocie kosztów

66 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem; do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (czwarta izba) orzeka, co następuje:

1) **Wykładni art. 6 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych w związku z art. 2 tej dyrektywy należy dokonywać w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisów krajowych, które ustanawiają procedury mające na celu umożliwienie zarówno przedstawicielom pracowników, jak i pracownikom traktowanym indywidualnie poddania kontroli przestrzegania obowiązków przewidzianych w dyrektywie, lecz ograniczają indywidualną legitymację procesową pracowników w zakresie możliwych do podniesienia zarzutów i warunkują ją uprzednim zgłoszeniem zastrzeżeń przez przedstawicieli pracowników, jak również uprzednim poinformowaniem pracodawcy przez zainteresowanego pracownika o tym, iż pracownik ten kwestionuje fakt, że procedura informacji i konsultacji była przestrzegana.**

2) **Okoliczność, iż przepisy krajowe, które ustanawiają procedury umożliwiające przedstawicielom pracowników poddanie kontroli przestrzegania przez pracodawcę ogółu obowiązków informacji i konsultacji ustanowionych w dyrektywie 98/59, obwarowują jednocześnie ograniczeniami i warunkami legitymację czynną każdego indywidualnego pracownika, którego dotyczy zwolnienie grupowe, nie jest wystarczająca, by naruszyć zasadę skutecznej ochrony sądowej.**

3) **Wykładni art. 2 dyrektywy 98/59 należy dokonywać w ten sposób, że stoi on na przeszkodzie istnieniu przepisu krajowego, który ogranicza obowiązki pracodawcy zamierzającego przeprowadzić zwolnienia grupowe w porównaniu z obowiązkami ustanowionymi w tymże art. 2. Stosując prawo krajowe, sąd krajowy powinien — na podstawie zasady wykładni zgodnej prawa krajowego — uwzględnić całość jego norm i interpretować je w najszerszym możliwym zakresie w świetle brzmienia i celu dyrektywy 98/59, aby osiągnąć rezultat przez nią przewidziany. W konsekwencji powinien zapewnić,**

w ramach swoich kompetencji, by obowiązki pracodawcy zamierzającego przeprowadzić zwolnienia grupowe nie zostały ograniczone w odniesieniu do obowiązków ustanowionych w art. 2 tej dyrektywy.

Podpisy