ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (štvrtá komora)

zo 16. júla 2009 *

Vo veci C-12/08,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 234 ES, podaný rozhodnutím Cour du travail de Liège (Belgicko) z 3. januára 2008 a doručený Súdnemu dvoru 11. januára 2008, ktorý súvisí s konaním:

Mono Car Styling SA, v likvidácii,

proti

Dervis Odemis a i.,

SÚDNY DVOR (štvrtá komora),

v zložení: predseda štvrtej komory K. Lenaerts, sudcovia T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (spravodajkyňa), E. Juhász a J. Malenovský,

* Jazyk konania: francúzština.

generálny advokát: P. Mengozzi,
tajomník: M. Ferreira, hlavná referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 6. novembra 2008,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— Mono Car Styling SA, v likvidácii, v zastúpení: P. Cavenaile a F. Ligot, avocats,

— D. Odemis a i., v zastúpení: H. Deckers, avocat,

— belgická vláda, v zastúpení: L. Van den Broeck, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci G. Demez, avocat,

— vláda Spojeného kráľovstva, v zastúpení: I. Rao, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci K. Smith, barrister,

— Komisia Európskych spoločenstiev, v zastúpení: M. Van Hoof a J. Enegren, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 21. januára 2009,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu článkov 2 a 6 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).

2 Tento návrh bol predložený v rámci sporu medzi podnikom Mono Car Styling SA (ďalej len „Mono Car“), v likvidácii, a niektorými z jeho bývalých zamestnancov z dôvodu ich hromadného prepustenia.

Právny rámec

Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd

3 Článok 6 nazvaný „Právo na spravodlivé súdne konanie“ Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd podpísaného 4. novembra 1950 v Ríme (ďalej len „EDĽP“) stanovuje:

„Každý má právo na to, aby jeho vec bola spravodlivo, verejne a v primeranej lehote prejednaná nezávislým a nestranným súdom zriadeným zákonom, ktorý rozhodne o jeho občianskych právach alebo záväzkoch alebo o akomkoľvek trestnom čine, z ktorého je obvinený…“.

Právo Spoločenstva

4 Smernica 98/59 kodifikovala smernicu Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov, týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48, s. 29).

5 Podľa odôvodnení č. 2, 6, 10 a 12 smernice 98/59:

„(2) keďže je dôležité, aby sa väčšia pozornosť sústredila na ochranu pracujúcich v prípade hromadného prepúšťania, zohľadňujúc potrebu rovnovážneho hospodárskeho a sociálneho rozvoja v rámci spoločenstva;

…

(6) keďže Charta základných sociálnych práv pracovníkov spoločenstva, ktorá bola prijatá na stretnutí Európskej rady v Štrasburgu 9. decembra 1989 hlavami štátov alebo vlád 11 členských štátov, konštatuje, medzi iným, v bode 7, prvý odsek, prvá veta a druhý odsek; v bode 17, prvý odsek a v bode 18, tretia zarážka, že:

‚7. Dokončenie vnútorného trhu musí viesť k zlepšeniu životných a pracovných podmienok pracovníkov v Európskom spoločenstve…

Toto zlepšenie musí byť uskutočňované všade tam, kde je to nutné, vývojom istých aspektov právnej úpravy zamestnania, ako sú ustanovenia o hromadnom prepúšťaní alebo ustanovenia týkajúce sa konkurzov a vyrovnaní.

…

17. Informácie, rokovania s pracovníkmi a účasť pracovníkov sa musia rozvíjať podľa zodpovedajúcich postupov a so zreteľom na doterajšiu prax rôznych členských štátov.

…

18. Tieto informácie, rokovania s pracovníkmi a účasť pracovníkov sa musia uskutočniť v náležitom čase, najmä v týchto prípadoch:

— …

— …

— v prípadoch postupov pri hromadnom prepúšťaní;

— …‘;

…

(10) keďže členským štátom by sa mala dať možnosť stanoviť, že zástupcovia zamestnancov sa môžu obrátiť na odborníkov z dôvodu technickej zložitosti záležitostí, ktoré sú pravdepodobne predmetom informovania a porád;

…

(12) keďže členské štáty by mali zabezpečiť, aby zástupcovia zamestnancov a/alebo zamestnanci mali k dispozícii správne a/alebo súdne postupy s cieľom zabezpečiť splnenie povinností stanovených v tejto smernici“.

6 Článok 2 smernice 98/59 stanovuje:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsiahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávatelia včas v priebehu porád:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:

i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;

ii) počte kategórií pracovníkov, ktorí budú prepustení;

iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;

iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční;

v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;

vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v).

4. Povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 platia bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo organizácia, ktorá zamestnávateľa riadi.

Pri posudzovaní údajných porušení požiadaviek na informovanie, porady a upovedomenie, ktoré sú stanovené touto smernicou, sa nezohľadnia žiadne námietky zamestnávateľa, ktoré spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté organizáciou, ktorá uskutočnila rozhodnutie vedúce ku hromadnému prepúšťaniu.“

7 Článok 3 smernice 98/59 stanovuje:

„1. Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

…

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád so zástupcami zamestnancov podľa článku 2, a najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť.

2. Zamestnávatelia poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať.“

8 Podľa článku 5 smernice 98/59:

„Táto smernica sa nedotýka práva členských štátov prijať zákony, iné právne predpisy alebo správne opatrenia, ktoré sú výhodnejšie pre pracujúcich, alebo podporovať či dovoliť prijatie kolektívnych dohôd výhodnejších pre pracujúcich.“

9 Článok 6 smernice 98/59 stanovuje:

„Členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov.“

Vnútroštátne právo

10 Smernica 75/129 bola do belgického právneho poriadku prebratá kolektívnou zmluvou č. 24 z 2. októbra 1975 o postupe informovania a prerokovania vo vzťahu k pracovníkom v prípade hromadného prepúšťania, ktorá sa stala záväznou v zmysle kráľovského nariadenia z 21. januára 1976 (*Moniteur belge* zo 17. februára 1976, s. 1716), v znení kolektívnej zmluvy č. 24c z 21. decembra 1993, ktorá sa stala záväznou v zmysle kráľovského nariadenia z 28. februára 1994, (*Moniteur belge* z 15. marca 1994, s. 6345, ďalej len „kolektívna zmluva č. 24“).

11 Podľa článku 6 kolektívnej zmluvy č. 24:

„Ak má zamestnávateľ v úmysle pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, je povinný vopred informovať zástupcov pracovníkov a uskutočniť s nimi rokovania; tieto informácie sú predložené podnikovej rade alebo, v prípade jej absencie, odborovej delegácii…

Prerokovanie sa musí uskutočniť so zamestnancami alebo ich zástupcami, v prípade absencie podnikovej rady alebo odborovej delegácie.

Prerokovanie sa týka možnosti vyhnúť sa hromadnému prepúšťaniu alebo ho obmedziť, ako aj možností zmierniť jeho dôsledky prostredníctvom sprievodných sociálnych opatrení smerujúcich predovšetkým k pomoci pri opätovnom zamestnaní alebo pri rekvalifikácii prepustených pracovníkov.

Na tento účel je zamestnávateľ povinný predložiť zástupcom pracovníkov všetky potrebné informácie a prostredníctvom písomného oznámenia je v každom prípade povinný uviesť dôvody plánovaného prepúšťania, kritériá pre výber pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet a kategóriu pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet a kategórie bežne zamestnaných pracovníkov, ako aj metódy výpočtu všetkých eventuálnych náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré nevyplývajú zo zákona alebo kolektívnej zmluvy [a] obdobie, počas ktorého sa plánované prepúšťanie uskutoční, tak aby bolo zástupcom pracovníkov umožnené formulovať svoje pripomienky a návrhy, a aby tie mohli byť zohľadnené.“

12 Belgický zákon z 13. februára 1998 o ustanoveniach na podporu zamestnanosti (*Moniteur belge* z 19. februára 1998, s. 4643, ďalej len „zákon z roku 1998“) obsahuje kapitolu VII nazvanú „hromadné prepúšťanie“. Podľa článku 66 tohto zákona:

„1. Zamestnávateľ, ktorý má v úmysle pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, je povinný dodržať postup informovania a prerokovania stanovený v súvislosti s hromadným prepúšťaním, tak ako ho upravuje kolektívna zmluva uzavretá v rámci Conseil national du travail.

V tejto súvislosti je zamestnávateľ povinný splniť nasledujúce podmienky:

(1) je povinný predložiť podnikovej rade alebo, v prípade jej absencie, delegácii odborov alebo, v prípade jej absencie, pracovníkom, písomnú správu, v ktorej oznámi svoj zámer pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu;

(2) je povinný predložiť dôkaz o tom, že v súvislosti so svojím zámerom pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, zvolal zasadnutie podnikovej rady, alebo, v prípade jej absencie, dôkaz o tom, že sa stretol s delegáciou odborov alebo, v prípade absencie tohto stretnutia, dôkaz o tom, že sa stretol so zamestnancami;

(3) je povinný umožniť zástupcom zamestnancov v rámci podnikovej rady alebo, v prípade jej absencie, členom delegácie odborov alebo, v prípade jej absencie, pracovníkom, klásť otázky v súvislosti s plánovaným hromadným prepúšťaním a formulovať argumenty alebo predkladať protinávrhy v tejto súvislosti;

(4) je povinný preskúmať otázky, argumenty a protitvrdenia uvedené v bode 3 a odpovedať na ne.

Zamestnávateľ je povinný predložiť dôkaz o tom, že splnil podmienky uvedené v predchádzajúcom bode.

2. Zamestnávateľ je povinný oznámiť svoj zámer pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu úradníkovi menovanému kráľom. Toto oznámenie musí potvrdiť, že podmienky stanovené v [odseku] 1 druhom pododseku boli splnené.

V deň oznámenia úradníkovi uvedenému v prvom pododseku sa zašle jeden exemplár oznámenia podnikovej rade alebo, v prípade jej absencie, delegácii odborov a jeden exemplár je tiež vyvesený v podniku. Okrem toho sa v deň vyvesenia zašle exemplár oznámenia doporučeným listom pracovníkom, ktorých sa hromadné prepúšťanie týka a ktorých pracovné zmluvy boli v deň vyvesenia ukončené."

13 Článok 67 zákona z roku 1998 stanovuje:

„Prepustený pracovník môže napadnúť dodržanie postupu informovania a prerokovania len z dôvodu, že zamestnávateľ nerešpektoval podmienky uvedené v článku 66 [ods.] 1 druhom pododseku.

Prepustený pracovník viac nemôže napadnúť dodržanie postupu informovania a prerokovania, ak zástupcovia zamestnancov v rámci podnikovej rady alebo, v prípade jej absencie, členovia delegácie odborov alebo, v prípade jej absencie, pracovníci, ktorí mali byť informovaní a s ktorými sa malo rokovať, neoznámili

zamestnávateľovi námietky v súvislosti s dodržaním jednej alebo viacerých podmienok stanovených v článku 66 [ods.] 1 druhom pododseku, a to v lehote 30 dní od vyvesenia, ktoré je uvedené v článku 66 [ods.] 2 druhom pododseku.

V lehote 30 dní od dátumu prepustenia alebo od dátumu, kedy prepúšťanie nadobudlo vlastnosti hromadného prepúšťania, musí prepustený pracovník informovať zamestnávateľa prostredníctvom doporučeného listu, že napáda dodržanie postupu informovania a prerokovania.“

14 V prípade, že prepustení pracovníci samostatne napadnú porušenie postupu informovania a prerokovania a toto napadnutie je dôvodné, stanovujú články 68 a 69 zákona z roku 1998 buď prerušenie plynutia výpovednej lehoty, alebo opätovné prijatie do zamestnania.

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

15 Mono Car podal na vnútroštátny súd odvolanie proti rozsudku, ktorý vydal medzi účastníkmi konania vo veci samej 3. februára 2006 tribunal du travail de Liège. Incidenčné odvolanie proti tomuto rozsudku podal aj pán Odemis a i.

16 Mono Car, dcérska spoločnosť skupiny Mono International, vyrábal dekoračné predmety a doplnky, ako aj poťahy pre rôznych výrobcov automobilov. V roku 2004 sa po významných stratách správna rada rozhodla preskúmať možnosť buď dobrovoľnej likvidácie podniku, alebo podstatného zníženia počtu zamestnancov.

17 Správna rada informovala podnikovú radu o finančnej situácii a o možnosti hromadného prepúšťania. Potom podpísala spolu so zástupcami odborov návrh písomnej zmluvy o sociálnom pláne, ktorý bol následne schválený v kolektívnej zmluve, ktorá stanovovala spôsoby reštrukturalizácie podniku a podmienky hromadného prepúšťania, okrem iného neposkytnutie výpovednej lehoty, ako aj výpočet odstupného a výšku náhrady nemajetkovej ujmy. Uvedená kolektívna zmluva uvádza, že Mono Car rešpektoval postup informovania a prerokovania v súvislosti s hromadným prepúšťaním.

18 Valné zhromaždenie zamestnancov Mono Car prijalo uvedený sociálny plán a podniková rada schválila hlasovanie, ku ktorému došlo na tomto zhromaždení.

19 Mono Car oznámil 14. júna 2004 príslušnému verejnému orgánu zoznam 30 pracovníkov, ktorých sa týkalo hromadné prepúšťanie, ako aj kritériá, ktoré použil pri výbere týchto pracovníkov, a týchto pracovníkov prepustil s účinnosťou od 21. júna 2004. Zástupcovia zamestnancov nevzniesli v rámci podnikovej rady žiadnu námietku, pokiaľ ide o dodržanie jednej alebo viacerých podmienok stanovených v článku 66 zákona z roku 1998.

20 Dňa 15. júna 2004 schválil príslušný verejný orgán skrátenie čakacej lehoty na jeden deň a rozhodol, že bol dodržaný postup informovania a prerokovania.

21 Po stretnutí medzi Mono Car a prepustenými pracovníkmi však 21 z týchto pracovníkov napadlo pred tribunal du travail de Liège zákonnosť tohto postupu v zmysle článku 67 tretieho odseku zákona z roku 1998, pričom žiadali svoje opätovné prijatie do podniku a náhradu za stratu na zárobku odo dňa ukončenia zmluvy, ako aj náhradu škody z dôvodu utrpenej majetkovej a nemajetkovej ujmy.

22 Rozsudkom z 3. februára 2006 vyhlásil tribunal du travail de Liège podanú žalobu za prípustnú a čiastočne vyhovel návrhom, pričom zaviazal Mono Car na náhradu spôsobenej majetkovej ujmy z dôvodu nedodržania postupu informovania a prerokovania. Tento súd konštatoval neexistenciu písomnej správy a prerokovania v rámci podnikovej rady, nedodržanie čakacej lehoty predchádzajúcej prepúšťaniu, ako aj pokračovanie v sociálnom dialógu mimo podnikovej rady.

23 Mono Car podal proti tomuto rozsudku odvolanie na Cour du travail de Liège a žiadal jeho úplnú zmenu. Dotknutí pracovníci podali tiež incidenčné odvolanie a požadovali zvýšenie sumy priznanej z dôvodu náhrady majetkovej ujmy a priznanie nemajetkovej ujmy.

24 V tomto kontexte Cour du travail de Liège, po tom, ako vyhlásil hlavné a incidenčné odvolanie za prípustné, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru nasledujúce prejudiciálne otázky:

„1. …

Má sa článok 6 smernice Rady 98/59… vykladať v tom zmysle, že je v rozpore s ustanovením vnútroštátneho práva, ako je článok 67 zákona z [roku 1998]…, ktorý stanovuje, že pracovník môže napadnúť dodržanie postupu informovania a prerokovania, len z dôvodu, že zamestnávateľ nerešpektoval podmienky uvedené v článku 66 [ods.] 1 druhom pododseku tohto zákona a pod podmienkou, že zástupcovia zamestnancov v rámci podnikovej rady alebo, v prípade jej absencie, členovia delegácie odborov alebo, v prípade jej absencie, pracovníci, ktorí mali byť informovaní a malo sa s nimi rokovať, oznámili zamestnávateľovi námietky v súvislosti s dodržaním jednej alebo viacerých podmienok uvedených v článku 66 [ods.] 1 druhom pododseku, a to v lehote 30 dní od dátumu vyvesenia uvedeného v článku 66 [ods.] 2 druhom pododseku, a ak prepustený pracovník informoval zamestnávateľa doporučeným listom, že spochybňuje dodržanie postupu infor-

movania a prerokovania a žiada svoje opätovné prijatie do zamestnania [a to v lehote 30 dní od dátumu jeho prepustenia] alebo od dátumu, kedy prepúšťanie nadobudlo povahu hromadného prepúšťania?

2. …

Za predpokladu, že článok 6 smernice 98/59… sa môže vykladať v tom zmysle, že umožňuje členskému štátu, aby prijal vnútroštátne ustanovenie, ako je článok 67 zákona z [roku 1998]…, je takýto systém v súlade so základnými právami jednotlivcov, ktoré sú neoddeliteľnou súčasťou všeobecných zásad práva, ktorých dodržiavanie zabezpečuje súd Spoločenstva a najmä s článkom 6 [EDĽP]?

3. …

Môže vnútroštátny súd, ktorý rozhoduje o spore medzi dvoma jednotlivcami, v tomto prípade medzi pracovníkom a jeho bývalým zamestnávateľom, neuplatniť ustanovenie vnútroštátneho práva, ako je článok 67 zákona z [roku 1998]…, ktoré je v rozpore s ustanoveniami smernice Spoločenstva, aby umožnil účinnosť iných ustanovení vnútroštátneho práva, ako sú ustanovenia obsiahnuté v kolektívnej zmluve [č. 24]…, ktoré smernicu Spoločenstva preberajú správne, ale ktorých účinné uplatnenie je znemožnené ustanovením vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore so smernicou Spoločenstva, teda v prejednávanej veci článkom 67 zákona z [roku 1998]?

4. …

a) Má sa článok 2 smernice 98/59… a konkrétne jeho odseky 1, 2 a 3 vykladať v tom zmysle, že je v rozpore s ustanovením vnútroštátneho práva, akým je článok 66 [ods.] 1 zákona z [roku 1998]…, v rozsahu, v akom tento zákon stanovuje, že zamestnávateľ, ktorý si chce splniť povinnosti, ktoré mu vznikajú v rámci hromadného prepúšťania, je povinný predložiť len dôkaz o tom, že splnil tieto podmienky…:

(1) predložil podnikovej rade alebo, v prípade jej absencie, delegácii odborov alebo, v prípade jej absencie, pracovníkom, písomnú správu, v ktorej oznámil svoj zámer pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu;

(2) … mohol predložiť dôkaz o tom, že v súvislosti so svojím zámerom pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, zvolal zasadnutie podnikovej rady alebo, v prípade jej absencie, dôkaz o tom, že sa stretol s delegáciou odborov alebo, v prípade absencie tohto stretnutia, dôkaz o tom, že sa stretol so zamestnancami;

(3) … umožnil zástupcom zamestnancov v rámci podnikovej rady alebo, v prípade jej absencie, členom delegácie odborov alebo, v prípade jej absencie, pracovníkom, klásť otázky v súvislosti s plánovaným hromadným prepúšťaním a formulovať argumenty alebo predkladať protinávrhy v tejto súvislosti;

(4) … preskúmal otázky, argumenty a protinávrhy uvedené v bode 3 a odpovedal na ne.

b) Má sa rovnaké ustanovenie [smernice 98/59] vykladať tak, že je v rozpore s vnútroštátnym ustanovením, ako je článok 67 druhý odsek zákona z roku 1998…, v rozsahu, v akom tento zákon stanovuje, že prepustený pracovník

môže spochybniť dodržanie postupu informovania a prerokovania len vtedy, ak zamestnávateľ nerešpektoval podmienky uvedené v článku 66 [ods.] 1 druhom pododseku, ktorého sa týka otázka v písmene a)?“

O prejudiciálnych otázkach

O prípustnosti

25 Belgická vláda uplatňuje proti otázkam položeným vnútroštátnym súdom námietku neprípustnosti. Na jednej strane tvrdí, že vo veci samej sa neuplatňujú ustanovenia zákona z roku 1998, pretože tento zákon sa týka len žiadostí pracovníkov stanovených v článkoch 68 a 69 tohto zákona o opätovné prijatie do zamestnania alebo prerušenie plynutia výpovednej lehoty, avšak v rámci konania o odvolaní neboli formulované takéto návrhy. Na druhej strane smernica 98/59 neharmonizuje opravné prostriedky proti hromadnému prepúšťaniu.

26 Táto vláda sa tiež domnieva, že uvedený návrh na začatie prejudiciálneho konania je neprípustný preto, lebo sa týka výkladu vnútroštátneho práva a lebo vnútroštátny súd nesprávne vysvetlil dosah uplatniteľného belgického práva.

27 V tejto súvislosti je vhodné pripomenúť, že v rámci konania podľa článku 234 ES prislúcha výlučne vnútroštátnemu súdu, ktorý vec prejednáva a ktorý musí prevziať zodpovednosť za rozhodnutie sporu, aby s prihliadnutím na osobitosti konkrétneho

prípadu posúdil potrebu prejudiciálneho rozhodnutia na vydanie svojho rozhodnutia, ako aj relevantnosť otázok položených Súdnemu dvoru. Preto, pokiaľ sa predložené otázky týkajú výkladu práva Spoločenstva, Súdny dvor je v zásade povinný rozhodnúť (pozri najmä rozsudky z 18. júla 2007, Lucchini, C-119/05, Zb. s. I-6199, bod 43, a z 22. decembra 2008, Magoora, C-414/07, Zb. s. I-10921, bod 22).

28 Súdny dvor môže odmietnuť návrh podaný vnútroštátnym súdom len vtedy, ak je zjavné, že požadovaný výklad práva Spoločenstva nemá nijakú súvislosť s existenciou alebo predmetom sporu vo veci samej, pokiaľ ide o hypotetický problém, alebo ak Súdny dvor nedisponuje skutkovými ani právnymi okolnosťami potrebnými na užitočnú odpoveď na otázky, ktoré mu boli položené (pozri najmä rozsudky z 13. marca 2001, PreussenElektra, C-379/98, Zb. s. I-2099, bod 39; z 5. decembra 2006, Cipolla a i., C-94/04 a C-202/04, Zb. s. I-11421, bod 25, ako aj Magoora, už citovaný, bod 23).

29 Pokiaľ ide o toto prejudiciálne konanie, treba po prvé konštatovať, že rozhodnutie vnútroštátneho súdu obsahuje detailné vysvetlenie právneho a skutkového rámca sporu vo veci samej, ako aj dôvody, na základe ktorých sa domnieva, že na vydanie svojho rozsudku potrebuje odpoveď na položené otázky.

30 Po druhé, ak platí, že v návrhu na začatie prejudiciálneho konania sú konštatované nezrovnalosti, pokiaľ ide o dosah uplatniteľného vnútroštátneho práva, skutočnosťou zostáva, že položené otázky sa týkajú výkladu práva Spoločenstva a že tento výklad sa javí ako nevyhnutný na vyriešenie sporu vo veci samej.

31 Z tohto dôvodu treba vyhlásiť návrh na začatie prejudiciálneho konania za prípustný.

O prvej otázke a druhej časti štvrtej otázky

32 Týmito otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v zásade pýta, či je v rozpore s článkom 6 smernice 98/59 vykladanom v spojení s jej článkom 2 ods. 1 až 3, ustanovenie vnútroštátneho práva, ako je článok 67 zákona z roku 1998, ktorý v prípade, že jednotliví prepustení pracovníci spochybnili dodržanie postupu informovania a prerokovania zamestnávateľom stanoveného v tejto smernici jednak obmedzuje výhrady, ktoré možno uviesť voči nesplneniu stanovených povinností takým ustanovením ako článok 66 od. 1 druhý pododsek tohto zákona a jednak podmieňuje prípustnosť tohto spochybnenia tým, že zástupcovia zamestnancov v rámci podnikovej rady predtým oznámili zamestnávateľovi námietky v súvislosti s dodržaním týchto podmienok, ako aj tým, že dotknutý pracovník predtým informoval zamestnávateľa, že spochybňuje dodržanie postupu informovania a prerokovania.

33 Podľa článku 6 smernice 98/59 členské štáty zabezpečia, aby boli súdne a/alebo správne postupy pre vykonanie záväzkov podľa tejto smernice dostupné pre zástupcov zamestnancov a/alebo zamestnancov.

34 Zo znenia tohto ustanovenia teda vyplýva, že členské štáty sú povinné upraviť postupy, ktoré umožnia zaistiť dodržiavanie povinností stanovených smernicou 98/59. Naopak, keďže táto smernica viac túto povinnosť nerozvíja, členským štátom prináleží upraviť podmienky týchto postupov.

35 Treba však pripomenúť, že aj keď je pravda, že smernica zaisťuje len čiastočnú harmonizáciu pravidiel na ochranu pracovníkov v prípade hromadného prepúšťania, skutočnosťou zostáva, že obmedzený charakter takejto harmonizácie nezbavuje uvedenú smernicu potrebného účinku (pozri v tomto zmysle, pokiaľ ide o smernicu 75/129, rozsudok z 8. júna 1994, Komisia/Spojené kráľovstvo, C-383/92, Zb. s. I-2479, bod 25).

36 Takže ak prináleží členským štátom upraviť postupy, ktoré umožnia zaistiť dodržiavanie povinností stanovených smernicou 98/59, táto úprava v žiadnom prípade nezbavuje ustanovenia tejto smernice potrebného účinku.

37 V danej veci platí, že belgická právna úprava stanovuje pre zástupcov pracovníkov právo na spochybnenie, ktoré jednak nie je obmedzené, pokiaľ ide o výhrady, ktoré možno uviesť, a ktoré nepodlieha podmienkam prípustnosti žaloby ustanoveným vo vnútroštátnom práve. Takisto zostáva skutočnosťou, že článok 67 zákona z roku 1998 priznáva každému pracovníkovi individuálne právo na spochybnenie, ktoré je však obmedzené, pokiaľ ide o výhrady, ktoré možno uviesť, a podmienené tým, že zástupcovia zamestnancov predtým oznámili zamestnávateľovi námietky, ako aj tým, že dotknutý pracovník predtým informoval zamestnávateľa, že spochybňuje dodržanie postupu informovania a prerokovania. Kladie sa preto otázka, či takéto obmedzenie individuálneho práva pracovníkov na spochybnenie alebo takáto podmienka pre výkon tohto práva môže zbaviť potrebného účinku ustanovenia smernice 98/59, alebo ako uvádza pán Odemis a i., obmedziť ochranu pracovníkov stanovenú v tejto smernici.

38 V tejto súvislosti v prvom rade z textu a zo štruktúry smernice 98/59 vyplýva, že právo na informovanie a prerokovanie, ktoré stanovuje, je určené pre zástupcov zamestnancov a nie pre jednotlivých zamestnancov.

39 Odôvodnenie č. 10 a článok 2 ods. 2 druhý pododsek smernice 98/59 preto uvádzajú, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov z dôvodu technickej zložitosti záležitostí, ktoré sú pravdepodobne predmetom informovania a porád. Takisto článok 1 ods. 1 tejto smernice, ktorý na účely tejto smernice obsahuje definície, definuje pojem „zástupcovia zamestnancov“, ale nie pojem zamestnanec. Navyše článok 25 uvedenej smernice opisuje povinnosti zamestnávateľa a právo na informácie a prerokovanie, pričom ich spája len so zástupcami zamestnancov. Rovnako článok 3 tejto smernice stanovuje povinnosť písomne upovedomiť príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní a uviesť všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú tohto prepúšťania a porady so zástupcami zamestnancov, ktorým musí byť poskytnutá

kópia tohto oznámenia a ktorí môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky prípadné poznámky, avšak takéto možnosti neposkytuje zamestnancom.

40 V druhom rade kolektívna povaha práva na informácie a prerokovanie vyplýva tiež z teleologického výkladu smernice 98/59. Keďže cieľom informácií a rokovaní stanovených touto smernicou je najmä umožniť na jednej strane formulovať konštruktívne návrhy, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo znížiť počet postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky, ako aj na druhej strane predložiť prípadné poznámky príslušnému verejnému orgánu, môžu cieľ sledovaný touto smernicou najlepšie dosiahnuť zástupcovia zamestnancov.

41 Napokon Súdny dvor rozhodol, že právo na informácie a prerokovanie, ktoré tým istým spôsobom stanovovala smernica 75/129, sa vykonáva prostredníctvom zástupcov zamestnancov (pozri v tomto zmysle rozsudky Komisia/Spojené kráľovstvo, už citovaný, bod 17 a 23, ako aj z 18. januára 2007, Confédération générale du travail a i., C-385/05, Zb. s. I-611, bod 48).

42 Preto treba konštatovať, že právo na informácie a prerokovanie stanovené v smernici 98/59, najmä v článku 2 tejto smernice, je koncipované v prospech pracovníkov ako celku, a má teda kolektívnu povahu.

43 Úroveň ochrany tohto kolektívneho práva požadovaná článkom 6 tejto smernice je teda v takom kontexte, akým je kontext vo veci samej, dosiahnutá, keďže uplatniteľná vnútroštátna právna úprava priznáva zástupcom zamestnancov právo konať, ktoré, ako bolo uvedené v bode 37 tohto rozsudku, nie je doplnené o obmedzenia alebo osobitné podmienky.

44 Preto bez toho, aby boli dotknuté vnútroštátne opravné prostriedky stanovené na zabezpečenie ochrany individuálnych práv pracovníkov v prípade nezákonného prepustenia, nemožno platne tvrdiť, že ochrana pracovníkov je obmedzená alebo že je dotknutý potrebný účinok smernice 98/59 tým, že v rámci postupov, ktoré umožňujú jednotlivým pracovníkom dohliadať na dodržiavanie povinností informovania a prerokovania stanovených touto smernicou, sú výhrady, ktoré môžu uplatniť títo pracovníci, obmedzené alebo že ich právo konať je podmienené tým, že zástupcovia zamestnancov predtým oznámili zamestnávateľovi námietky, ako aj tým, že dotknutý pracovník predtým informoval zamestnávateľa, že spochybňuje dodržanie postupu informovania a prerokovania.

45 Vzhľadom na vyššie uvedené treba na prvú otázku a na druhú časť štvrtej otázky odpovedať, že článok 6 smernice 98/59 v spojení s článkom 2 tejto smernice treba vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej úprave, ktorá zakotvuje postupy umožňujúce zástupcom zamestnancov, ako aj každému zamestnancovi individuálne dohliadať na dodržiavanie povinností stanovených touto smernicou, ale ktorá individuálne právo zamestnancov konať obmedzuje, pokiaľ ide o výhrady, ktoré možno uplatniť, a ktorá toto právo podmieňuje tým, že zástupcovia zamestnancov predtým oznámili zamestnávateľovi námietky, ako aj tým, že dotknutý zamestnanec predtým informoval zamestnávateľa, že spochybňuje dodržanie postupu informovania a prerokovania.

O druhej otázke

46 Svojou druhou otázkou chce vnútroštátny súd v podstate vedieť, či vzhľadom na odpoveď poskytnutú na prvú otázku a na druhú časť štvrtej otázky, je taký systém, aký je analyzovaný v rámci posúdenia týchto otázok, v ktorom je individuálne právo pracovníkov konať s cieľom dohliadať na dodržiavanie povinností informovania a prerokovania stanovených touto smernicou obmedzené, pokiaľ ide o výhrady, ktoré možno uplatniť, a podmienené tým, že zástupcovia zamestnancov predtým oznámili námietky, ako aj tým, že dotknutý pracovník predtým informoval zamestnávateľa, že

spochybňuje dodržanie postupu informovania a prerokovania, v súlade so základnými právami a najmä s právom na účinnú súdnu ochranu zakotveným v článku 6 EDĽP.

47 V tejto súvislosti je najprv potrebné pripomenúť, že zásada účinnej súdnej ochrany predstavuje všeobecnú zásadu práva Spoločenstva, ktorá vyplýva z ústavných tradícií spoločných všetkým členským štátom, je zakotvená v článkoch 6 a 13 Európskeho dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd a bola okrem toho potvrdená v článku 47 Charty základných práv Európskej únie vyhlásenej 7. decembra 2000 v Nice (Ú. v. ES C 364, s. 1) (pozri najmä rozsudky z 13. marca 2007, Unibet, C-432/05, Zb. s. I-2271, bod 37, ako aj z 3. septembra 2008, Kadi a Al Barakaat International Foundation/Rada a Komisia, C-402/05 P a C-415/05 P, Zb. s. I-6351, bod 335).

48 Okrem toho v súlade s ustálenou judikatúrou v prípade neexistencie právnej úpravy v danej oblasti na úrovni Spoločenstva majú byť vo vnútroštátnom právnom poriadku každého členského štátu určené príslušné súdy a upravené procesné náležitosti týkajúce sa žalôb určených na zabezpečenie ochrany práv, ktoré osobám podliehajúcim súdnej právomoci vyplývajú z práva Spoločenstva a členské štáty v každom prípade nesú zodpovednosť za zabezpečenie účinnej ochrany týchto práv (pozri rozsudok z 15. apríla 2008, Impact, C-268/06, Zb. s. I-2483, body 44 a 45, ako aj citovanú judikatúru).

49 Teda, hoci v zásade vo vnútroštátnom práve by malo byť upravené postavenie osoby podliehajúcej súdnej právomoci a jej záujem potrebný na to, aby mohla podať žalobu, právo Spoločenstva vyžaduje okrem dodržiavania zásad ekvivalencie a efektivity, aby vnútroštátna právna úprava nebránila právu na účinnú súdnu ochranu (pozri najmä rozsudky z 11. júla 1991, Verholen a i., C-87/90 až C-89/90, Zb. s. I-3757, bod 24; z 11. septembra 2003, Safalero, C-13/01, Zb. I-8679, bod 50, ako aj Unibet, už citovaný, bod 42).

50 Pokiaľ ide o právo na informácie a prerokovanie stanovené v smernici 98/59, treba uviesť, že ako vyplýva z bodov 38 až 42 tohto rozsudku, toto právo je koncipované

v prospech pracovníkov ako celku a má teda kolektívnu povahu. Skutočnosť, že článok 6 smernice 98/59 umožňuje členským štátom upraviť postupy v prospech jednotlivých pracovníkov, nemôže zmeniť kolektívnu povahu tohto práva.

51 Za týchto podmienok vnútroštátny systém, aký je prejednávaný vo veci samej, ktorý stanovuje v prospech zástupcov zamestnancov postup umožňujúci im dohliadať na to, či zamestnávateľ dodržiava všetky povinnosti informovania a prerokovania stanovené v smernici 98/59 a ktorý okrem toho priznáva zamestnancovi individuálne právo, ktoré je doplnené o obmedzenia a osobitné podmienky, zaručuje účinnú súdnu ochranu kolektívnych práv stanovených touto smernicou v oblasti informovania a prerokovania.

52 Vzhľadom na uvedené treba na druhú položenú otázku odpovedať, že skutočnosť, že vnútroštátna právna úprava zakotvujúca postupy, ktoré umožňujú zástupcom zamestnancov dohliadať na to, či zamestnávateľ dodržiava všetky povinnosti informovania a prerokovania stanovené v smernici 98/59, obmedzuje individuálne právo zamestnancov, ktoré okrem iného priznáva každému zamestnancovi dotknutému hromadným prepúšťaním, limitmi a podmienkami, nie je v rozpore so zásadou účinnej súdnej ochrany.

O tretej otázke

53 Vzhľadom na odpovede poskytnuté na prvú a druhú otázku netreba odpovedať na tretiu otázku, ktorú vnútroštátny súd položil za predpokladu, že vnútroštátna právna úprava, ako je článok 67 zákona z roku 1998, je v rozpore so smernicou 98/59.

O prvej časti štvrtej otázky

54 Touto otázkou chce vnútroštátny súd vedieť, či je článok 2 smernice 98/59 v rozpore s ustanovením vnútroštátneho práva, akým je článok 66 ods. 1 druhý pododsek zákona z roku 1998 v rozsahu, v akom tento zákon obmedzuje povinnosti zamestnávateľa, ktorý hodlá pristúpiť ku kolektívnemu prepúšťaniu.

55 V tejto súvislosti treba uviesť, ako to urobil aj generálny advokát v bode 73 svojich návrhov, že je nepochybné, že povinnosti uložené podľa článku 66 ods. 1 druhého pododseku zákona z roku 1998 zamestnávateľovi, ktorý hodlá pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, nezodpovedajú všetkým podmienkam stanoveným v článku 2 smernice 98/59.

56 Preto článok 2 smernice 98/59 treba vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnemu ustanoveniu, ktoré, ako článok 66 ods. 1 druhý pododsek zákona z roku 1998, posudzovaný samostatne, obmedzuje povinnosti informovania a prerokovania zamestnávateľa, ktorý hodlá pristúpiť ku kolektívnemu prepúšťaniu v porovnaní s povinnosťami stanovenými v uvedenom článku 2.

57 Treba však uviesť, že z článku 66 ods. 1 prvého pododseku zákona z roku 1998 vyplýva, že zamestnávateľ, ktorý má v úmysle pristúpiť k takémuto prepúšťaniu, je povinný dodržať postup informovania a prerokovania stanovený v súvislosti s hromadným prepúšťaním, tak ako ho upravujú uplatniteľné kolektívne zmluvy. Podľa údajov poskytnutých vnútroštátnym súdom kolektívna zmluva č. 24 úplne preberá povinnosti, ktoré tomuto zamestnávateľovi ukladá článok 2 smernice 98/59.

58 Za týchto podmienok prináleží vnútroštátnemu súdu overiť, či možno ustanovenie článku 66 ods. 1 druhého pododseku zákona z roku 1998 s ohľadom na odsek, ktorý mu

predchádza, vykladať tak, že vzhľadom na to, že toto ustanovenie odkazuje na kolektívnu zmluvu č. 24, uvedený zamestnávateľ je povinný dodržiavať povinnosti stanovené v článku 2 smernice 98/59.

59 V tejto súvislosti z ustálenej judikatúry vyplýva, že smernica nemôže zakladať povinnosti jednotlivcovi, takže sa na smernicu ako takú voči nemu nemožno odvolávať. Z toho vyplýva, že sa nemôže hoci aj jasné, presné a bezpodmienečné ustanovenie smernice zaručujúce jednotlivcovi práva alebo ukladajúce povinnosti ako také použiť v rámci sporu, v ktorom stoja proti sebe výhradne jednotlivci (pozri v tomto zmysle rozsudok z 5. októbra 2004, Pfeiffer a i., C-397/01 až C-403/01, Zb. s. I-8835, body 108 a 109).

60 Pri uplatnení vnútroštátneho práva však musí vnútroštátny súd vykonať svoj výklad čím vernejšie vo vzťahu k zmyslu textu a k cieľu danej smernice, aby dosiahol výsledok, ktorý táto smernica sleduje a konal tak v súlade s článkom 249 tretím odsekom Zmluvy ES (pozri v tomto zmysle rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 113).

61 Táto povinnosť konformného výkladu sa týka všetkých ustanovení vnútroštátneho práva a je obmedzená všeobecnými zásadami práva, najmä právnou istotou a zákazom retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad *contra legem* vnútroštátneho práva (pozri v tomto zmysle rozsudky z 8. októbra 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Zb. s. 3969, bod 13; zo 4. júla 2006, Adeneler a i., C-212/04, Zb. s. I-6057, bod 110; z 15. apríla 2008, Impact, už citovaný, bod 100, a z 23. apríla 2009, Angelidaki a i., C-378/07, Zb. s. I-3071, bod 199).

62 Táto zásada konformného výkladu vnútroštátneho práva zakotvená v práve Spoločenstva vyžaduje, aby vnútroštátny súd vzal do úvahy vnútroštátne právo ako celok a posúdil, do akej miery ho možno použiť spôsobom, ktorý nevedie k výsledku, ktorý odporuje predmetnej smernici (pozri v tomto zmysle rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 115).

63 V tejto súvislosti, ak vnútroštátne právo umožňuje za určitých okolností pri použití vlastných výkladových metód vykladať vnútroštátne ustanovenie takým spôsobom, aby bolo možné sa vyhnúť rozporu s inou normou vnútroštátneho práva, alebo aby na tento účel obmedzil dosah tohto ustanovenia tým, že sa použije len do tej miery, aby bolo v súlade s danou normou, je vnútroštátny súd povinný použiť rovnaké metódy na účely dosiahnutia cieľa sledovaného predmetnou smernicou (pozri rozsudok Pfeiffer a i., už citovaný, bod 116).

64 V prejednávanej veci teda uvedená zásada vyžaduje, aby vnútroštátny súd zaistil v rámci svojej právomoci s ohľadom na všetky pravidlá vnútroštátneho práva potrebný účinok smernice 98/59 s cieľom vyhnúť sa obmedzeniu povinností zamestnávateľa, ktorý hodlá pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, v porovnaní s povinnosťami stanovenými v článku 2 uvedenej smernice.

65 Vzhľadom na uvedené treba na prvú časť štvrtej otázky odpovedať, že článok 2 smernice 98/59 je potrebné vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá obmedzuje povinnosti zamestnávateľa, ktorý mieni pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, v porovnaní s povinnosťami stanovenými v článku 2 uvedenej smernice. Podľa zásady konformného výkladu musí vnútroštátny súd pri uplatňovaní vnútroštátneho práva zohľadniť vnútroštátne právo ako celok a v najvyššej možnej miere ho vykladať v zmysle znenia a účelu smernice 98/59, aby dospel k záveru, ktorý je v súlade s cieľom sledovaným smernicou. Preto musí v rámci svojich právomocí zaistiť, aby povinnosti uložené takémuto zamestnávateľovi neboli obmedzené v porovnaní s povinnosťami stanovenými v článku 2 uvedenej smernice.

O trovách

66 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (štvrtá komora) rozhodol takto:

1. **Článok 6 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania v spojení s článkom 2 tejto smernice treba vykladať v tom zmysle, že nebráni vnútroštátnej úprave, ktorá zakotvuje postupy umožňujúce zástupcom zamestnancov, ako aj každému zamestnancovi individuálne, dohliadať na dodržiavanie povinností stanovených touto smernicou, ale ktorá individuálne právo zamestnancov konať obmedzuje, pokiaľ ide o výhrady, ktoré možno uplatniť, a ktorá toto právo podmieňuje požiadavkou, že zástupcovia zamestnancov predtým oznámili zamestnávateľovi námietky, ako aj požiadavkou, že dotknutý zamestnanec predtým informoval zamestnávateľa, že spochybňuje dodržanie postupu informovania a prerokovania.**

2. **Skutočnosť, že vnútroštátna právna úprava zakotvujúca postupy, ktoré umožňujú zástupcom zamestnancov dohliadať na to, či zamestnávateľ dodržiava všetky povinnosti informovania a prerokovania stanovené v smernici 98/59, obmedzuje individuálne právo zamestnancov, ktoré okrem iného priznáva každému zamestnancovi dotknutému hromadným prepúšťaním, limitmi a podmienkami, nie je v rozpore so zásadou účinnej súdnej ochrany.**

3. **Článok 2 smernice 98/59/ES je potrebné vykladať v tom zmysle, že mu odporuje vnútroštátna právna úprava, ktorá obmedzuje povinnosti zamestnávateľa, ktorý mieni pristúpiť k hromadnému prepúšťaniu, v porovnaní s povinnosťami stanovenými v uvedenom článku 2. Podľa zásady konformného výkladu musí vnútroštátny súd pri uplatňovaní vnútroštátneho práva zohľadniť vnútroštátne právo ako celok a v najvyššej možnej miere ho vykladať**

v zmysle znenia a účelu smernice 98/59, aby dospel k záveru, ktorý je v súlade s cieľom sledovaným smernicou. Preto musí v rámci svojich právomocí zaistiť, aby povinnosti uložené takémuto zamestnávateľovi neboli obmedzené v porovnaní s povinnosťami stanovenými v článku 2 uvedenej smernice.

Podpisy