DOMSTOLENS DOM (Tredje Afdeling)

3. marts 2011 *

I de forenede sager C-235/10 — C-239/10,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af Cour de cassation (Luxembourg), ved afgørelser af 29. april 2010, indgået til Domstolen den 12. maj 2010, i sagerne:

David Claes (sag C-235/10)

Sophie Jeanjean (sag C-236/10)

Miguel Rémy (sag C-237/10)

Volker Schneider (sag C-238/10)

* Processprog: fransk.

Xuan-Mai Tran (sag C-239/10)

mod

Landsbanki Luxembourg SA, i likvidation,

har

DOMSTOLEN (Tredje Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, K. Lenaerts, og dommerne E. Juhász (refererende dommer), G. Arestis, J. Malenovský og T. von Danwitz,

generaladvokat: V. Trstenjak
justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

— David Claes, Sophie Jeanjean, Miguel Rémy, Volker Schneider og Xuan-Mai Tran ved avocat R. Michel

— Landsbanki Luxembourg SA, i likvidation, ved avocat C. Jungers

— Europa-Kommissionen ved G. Rozet, som befuldmægtiget,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

Dom

1 De præjudicielle anmodninger vedrører fortolkningen af artikel 1-3 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16).

2 Disse anmodninger er fremsat inden for rammerne af sager mellem David Claes, Sophie Jeanjean, Miguel Rémy, Volker Schneider og Xuan-Mai Tran mod Landsbanki Luxembourg SA (herefter »Landsbanki«), som er under likvidation, vedrørende den øjeblikkelige opsigelse af deres arbejdskontrakter som følge af en retsafgørelse, der indebærer, at Landsbanki opløses og likvideres.

Retsforskrifter

EU-retten

3 Den oprindelige affattelse af artikel 1, stk. 2, litra d), i Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29) bestemmer, at direktivet ikke finder anvendelse på arbejdstagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.

4 Ifølge tredje betragtning til Rådets direktiv 92/56/EØF af 24. juni 1992 om ændring af direktiv 75/129 (EFT L 245, s. 3) bør direktiv 75/129 i princippet ligeledes finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse.

5 Artikel 1 i direktiv 92/56 ophævede artikel, stk. 2, litra d), i direktiv 75/129.

6 Ifølge sjette betragtning til direktiv 92/56 bør det sikres, at arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til information, høring og underretning gælder, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

7 Direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, er blevet ophævet og erstattet af direktiv 98/59.

8 Ifølge niende betragtning til direktiv 98/59, hvormed der foretages en kodificering af den ændrede affattelse af direktiv 75/129, bør dette direktiv i princippet ligeledes finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse.

9 I henhold til artikel 1, stk. 1, litra a), i direktiv 98/59 forstås i dette direktiv ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, for så vidt som visse kvantitative og tidsmæssige betingelser er opfyldt.

10 I henhold til direktivets artikel 1, stk. 2, finder dette ikke anvendelse på:

»a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt

b) arbejdstagere i den offentlige administration eller i virksomheder under offentlig ret (eller i de medlemsstater, hvor dette begreb ikke kendes, i tilsvarende enheder)

c) besætninger på søgående skibe.«

11 Artikel 2 i samme direktiv bestemmer:

»1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

a) at give dem alle relevante oplysninger, og

b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:

i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser

ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører

iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører

iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted

v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil

vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

4. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2, og 3, finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der fremsættes påstand om brud på kravene om information, høring og underretning efter dette direktiv, kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har givet ham den nødvendige information.«

12 Artikel 3 i direktiv 98/59 har følgende ordlyd:

»1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

Medlemsstaterne kan dog fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkt kollektiv afskedigelse, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, ikke skal give den kompetente offentlige myndighed skriftlig meddelelse, medmindre denne anmoder herom.

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

2. Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i stk. 1 nævnte meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

Arbejdstagernes repræsentanter kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.«

13 Direktivets artikel 4 bestemmer:

»1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaten kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.

3. Er den i stk. 1 omhandlede oprindelige frist kortere end 60 dage, kan medlemsstaten give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forlænge den oprindelige frist indtil 60 dage efter meddelelsen, når der er risiko for, at der ikke inden for den oprindelige frist kan findes en løsning på de problemer, som de planlagte kollektive afskedigelser rejser.

Medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for yderligere forlængelser.

Arbejdsgiveren skal underrettes om forlængelsen og om begrundelsen herfor inden udløbet af den i stk. 1 fastsatte oprindelige frist.

4. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende denne artikel på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.«

Nationale bestemmelser

14 Artikel L. 125-1, stk. 1, i den luxembourgske code du travail bestemmer:

»Arbejdskontrakten ophører med øjeblikkelig virkning, såfremt en virksomhed standser sine aktiviteter som følge af arbejdsgiverens dødsfald eller fysiske handicap eller af, at der afsiges konkursdekret over arbejdsgiveren. […]

Med undtagelse af de tilfælde, vor kurator eller den nye arbejdsgiver fortsætter virksomhedens aktiviteter, har arbejdstageren ret til:

1. løn for den måned, hvor hændelsen indtraf, og den efterfølgende måned, samt

2. kompensation svarende til 50 % af de månedlige ydelser, der kan henføres til den opsigelsesfrist, som arbejdstageren kan kræve overholdt […]

Den løn og kompensation, som tildeles arbejdstagerne i henhold til foregående afsnit, kan imidlertid ikke overstige den løn og kompensation, som arbejdstagerne ville have kunnet kræve ved en varslet opsigelse.«

15 Artikel L. 166-1 — L. 166-5 i denne lov vedrører begrebet kollektiv opsigelse og arbejdsgivernes forpligtelser i forbindelse med en sådan opsigelse.

16 Artikel 61 i lov af 5. april 1993 om finanssektoren, som affattet ved lov af 19. marts 2004 om gennemførelse i lov af 5. april 1993 om finanssektoren, som ændret, af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2001/24/EF af 4. april 2001 om sanering og likvidation af kreditinstitutter (*Mémorial* A 2004, s. 708), bestemmer:

»(1) Opløsning og likvidation kan foretages når:

a) Det fremgår, at den i det foregående kapitel omhandlede betalingsstandsning, som der tidligere er truffet afgørelse om, ikke kan rette op på den situation, der ligger til grund for betalingsstandsningen.

b) Virksomhedens finansielle situation ikke længere gør den i stand til at opfylde sine forpligtelser over for fordringshavere og aktionærer.

c) Virksomhedens tilladelse er tilbagekaldt, og denne afgørelse er blevet endelig.

(2) Det er udelukkende tilsynsudvalget [for finanssektoren] eller statsadvokaten, såfremt tilsynsudvalget er tilstævnet i sagen, som kan nedlægge påstand om, at retten opløser eller likviderer selskabet.

[…]

(7) Efter at have truffet beslutning om likvidation udpeger retten en tilsynsførende dommer og en eller flere likvidatorer. Retten beslutter, hvordan likvidationen skal gennemføres. Den kan anvende bestemmelserne om konkurs i det omfang, den anser dette for nødvendigt. I et sådant tilfælde kan den fastsætte tidspunktet for betalingsstandsningen til et tidspunkt, der højest ligger seks måneder forud for indgivelsen

den i artikel 60-2(3) omhandlede stævning. Måden for foretagelse af likvidationen kan ændres, enten ex officio eller efter anmodning fra likvidatorerne eller tilsynsudvalget [for finanssektoren].

[…]«

Tvisterne i hovedsagerne og de præjudicielle spørgsmål

17 Landsbanki er et kreditinstitut med hjemsted i Luxembourg.

18 Ved dom af 8. oktober 2008 bevilligede Tribunal d'arrondissement de Luxembourg — efter anmodning fra Landsbanki — banken betalingsstandsning i en periode på højest seks måneder, og udpegede Deloitte SA til at overvåge formueforvaltningen.

19 Den 27. november 2008 indgav statsadvokaten ved Tribunal d'arrondissement de Luxembourg begæring om opløsning og likvidation af Landsbanki. Tilsynsudvalget for finanssektoren fandt ligeledes, at selskabet skulle tages under likvidationsbehandling.

20 Tribunal d'arrondissement de Luxembourg fastslog ved dom af 12. december 2008, at Landsbanki skulle opløses, henset til, at det ikke var muligt at genoprette bankens situation, og at den ikke længere var i stand til at opfylde sine forpligtelser. Retten traf ligeledes afgørelse om, at Landsbanki skulle likvideres, og udpegede to likvidatorer.

21 Ved skrivelse af 15. december 2008 meddelte likvidatorerne de ansatte i Landsbanki, at selskabet skulle opløses og likvideres, og underrettede dem om, at deres arbejdskontrakter var opsagt i henhold til artikel L. 125-1 i den luxembourgske code du travail.

22 Den 19. december 2008 blev Landsbankis banktilladelse tilbagekaldt.

23 I ansøgning af 24. december 2008 anmodede sagsøgerne i hovedsagerne præsidenten for Tribunal du travail om at fastslå, at deres afskedigelse var ugyldig, henset til deres status som tillidsmænd og gravid kvinde. De anmodede om straks at blive genansat.

24 Ved kendelser af 10. februar 2009 afviste præsidenten for Tribunal du travail anmodningerne som ubegrundede, henset til, at en genansættelse på grund af de foreliggende omstændigheder materielt set var umulig.

25 Sagsøgerne i hovedsagen appellerede disse kendelser.

26 Ved kendelser af 4. juni 2009 forkastede retsformanden for den kompetente afdeling ved Cour d'appel appellerne og stadfæstede de anfægtede kendelser med henvisning til, at de forhold, som bevirkede, at lovgiver i artikel L. 125-1 i den luxembourgske code du travail fastsatte, at arbejdskontrakter ophører med øjeblikkelig virkning, såfremt en virksomhed standser sine aktiviteter som følge af, at der afsiges konkursdekret over arbejdsgiveren, foreligger i nærværende sag. Når den omstændighed, at en

virksomhed standser sine aktiviteter, skyldes en faktisk situation, der kan sidestilles med konkurs, skal likvidationen sidestilles med konkurs i medfør af artikel L. 125-1.

27 Sagsøgerne i hovedsagerne iværksatte kassationsappel af kendelserne af 4. juni 2009 ved Cour de cassation, som finder, at en fortolkning af artikel 1-3 i direktiv 98/59 er nødvendig for, at den kan træffe afgørelse i de sager, som er indbragt for den. Cour de cassation har derfor besluttet at udsætte sagerne og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål, som er enslydende i hver eneste af de nævnte sager:

»1) Skal artikel 1, 2 og 3 i […] direktiv 98/59 […] fortolkes således, at bestemmelserne finder anvendelse i de situationer, hvor en virksomheds drift ophører som følge af, at arbejdsgiveren erklæres konkurs, eller som følge af en retsafgørelse, der indebærer, at arbejdsgiveren (et kreditinstitut) opløses og likvideres på grund af insolvens i henhold til artikel 61, stk. 1, litra a) og b), i lov af 5. april 1993 om finanssektoren [som ændret ved lov af 19. marts 2004], idet den nationale lovgivning for så vidt angår disse ophørsgrunde fastsætter, at ansættelseskontrakter ophører med øjeblikkelig virkning?

2) Såfremt spørgsmålet besvares bekræftende spørges, om artikel 1, 2 og 3 i direktiv 98/59 […] skal fortolkes således, at kurator eller likvidator skal sidestilles med en arbejdsgiver, der har påtænkt at foretage kollektive afskedigelser, og som i den forbindelse er i stand til at udføre de i direktivets artikel 2 og 3 omhandlede handlinger og foretage sådanne afskedigelser (dom af 10.12.2009, sag C-323/08, Rodríguez Mayor m.fl., [Sml. I, s. 11621,] præmis 39, 40 og 41)?«

28 Ved kendelse afsagt af Domstolens præsident den 14. juni 2010 er sagerne C-235/10 — C-239/10 blevet forenet med henblik på den skriftlige og mundtlige forhandling samt dommen.

Om de præjudicielle spørgsmål

Det første spørgsmål

29 Med det første spørgsmål ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om artikel 1-3 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at de finder anvendelse i tilfælde, hvor en virksomheds aktiviteter standser som følge af en retsafgørelse om opløsning og likvidation på grund af insolvens, og virksomheden er arbejdsgiver, selv om det i den nationale lovgivning foreskrives, at arbejdstagernes arbejdskontrakter ophører med øjeblikkelig virkning i forbindelse med en sådan opløsning.

30 Direktiv 75/129 bestemte i artikel 1, stk. 2, litra d), at det ikke fandt anvendelse på arbejdstagere, som berørtes af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse. Denne bestemmelse fastsatte en undtagelse til reglen i samme direktivs artikel 1, stk. 1, litra a), som med samme ordvalg som i den samme bestemmelse i direktiv 98/59 bestemte, at der i dette direktiv ved »kollektive afskedigelser« forstås sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv (dom af 12.10.2004, sag C-55/02, Kommissionen mod Portugal, Sml. I, s. 9387, præmis 55).

31 Artikel 1, stk. 2, litra d), i direktiv 75/129 blev ophævet ved artikel 1, stk. 1, litra b), i direktiv 92/56.

32 Denne ændring blev understreget af EU-lovgiver i tredje betragtning til direktiv 92/56, hvorefter direktiv 75/129 i princippet ligeledes bør finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse.

33 Domstolen har fastslået, at arbejdsgiverne efter denne ændring af direktiv 75/129 er forpligtede til at informere og høre arbejdstagerne i alle tilfælde af kollektive afskedigelser i forbindelse med standsningen af en virksomheds drift, selv hvis denne er en følge af en retsafgørelse (jf. i denne retning dom af 7.9.2006, forenede sager C-187/05 — C-190/05, Agorastoudis m.fl., Sml. I, s. 7775, præmis 33).

34 Det skal ligeledes bemærkes, at samtidig med at anvendelsesområdet for direktiv 75/129 blev udvidet, tilføjede EU-lovgiver to bestemmelser til dette direktiv ved direktiv 92/56, nemlig artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4.

35 I henhold til artikel 3, stk. 1, andet afsnit, kan medlemsstaterne fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkte kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, ikke skal give den kompetente offentlige myndighed skriftlig meddelelse, medmindre denne anmoder herom. Bestemmelsen vedrører udelukkende forpligtelsen til at meddele påtænkte kollektive afskedigelser.

36 Ifølge artikel 4, stk. 4, er medlemsstaterne ikke forpligtet til at anvende stk. 1-3, i denne artikel vedrørende påtænkte kollektive afskedigelser, der allerede er meddelt den kompetente offentlige myndighed, på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse. Artikel 4, stk. 1-3, vedrører tidsfristerne for, hvornår de meddelte påtænkte kollektive afskedigelser kan foretages.

37 Disse to bestemmelser, som fremgår af afdeling III i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56 vedrørende fremgangsmåden for kollektiv afskedigelse, tilkender medlemsstaterne visse beføjelser. De indebærer imidlertid ikke, i modsætning til de tre i artikel 1, stk. 2, nævnte tilfælde, hvor det ikke finder anvendelse, at direktivets anvendelsesområde indskrænkes.

38 Heraf følger, at anvendelsesområdet for direktiv 75/129, således som det gælder efter direktiv 92/56 — med forbehold af de tre undtagelser, som er foreskrevet i artikel 1, stk. 2 — omfatter kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.

39 De bestemmelser i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56, der er relevante i den foreliggende sag, er ikke blevet ændret ved direktiv 98/59.

40 For det første er ordlyden af tredje betragtning til direktiv 92/56 gengivet i niende betragtning til direktiv 98/59.

41 For det andet har artikel 3, stk. 1, andet afsnit, og artikel 4, stk. 4, i direktiv 98/59 samme ordlyd som i de tilsvarende bestemmelser i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56.

42 For det tredje findes der ikke nogen bestemmelse i direktiv 98/59 vedrørende kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, som ikke fandtes i direktiv 75/129, som ændret ved direktiv 92/56.

43 Det må derfor fastslås, at anvendelsesområdet for 98/59 — med forbehold af de tre undtagelser, som er foreskrevet i artikel 1, stk. 2 — omfatter kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.

44 Der kan — i modsætning til det af Landsbanki anførte — ikke rejses tvivl om denne konstatering, hverken med henvisning til dommen i sagen Rodríguez Mayor m.fl. eller de særlige omstændigheder i hovedsagen.

45 For det første var spørgsmålet i den sag, der lå til grund for dommen i sagen Rodríguez Mayor m.fl., om direktiv 98/59 er til hinder for, at en opsigelse af arbejdskontrakter for adskillige arbejdstagere, hvis arbejdsgiver er en fysisk person, på grund af dennes død, ikke kan betragtes som en kollektiv afskedigelse, når virksomheden ikke overtages af en arving.

46 Der er imidlertid en væsentlig forskel mellem en situation, hvor en fysisk person, der er arbejdsgiver, dør, og hans virksomhed ikke overtages af andre, og — således som det er tilfældet i hovedsagen — en situation, hvor en juridisk person, der er arbejdsgiver, ifølge en retsafgørelse tvinges til opløsning og likvidation. I det sidstnævnte tilfælde kan arbejdsgiveren nemlig, så længe han har status som juridisk person, udføre de i artikel 2 og 3 i direktiv 98/59 omhandlede handlinger og i givet fald foretage kollektive afskedigelser.

47 Hvad angår de særlige omstændigheder i hovedsagen har Landsbanki for det andet fejlagtigt hævdet, at opløsningen og likvidationen af selskabet samt opsigelsen af arbejdskontrakterne i medfør af national ret var sammenfaldende, hvilket bevirkede, at Landsbanki umuligt kunne opfylde kravene om forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter.

48 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at et retligt forhold, som udelukkende opstår som følge af anvendelsen af nationale bestemmelser, ikke er afgørende for fortolkningen af en EU-retlig bestemmelse.

49 Det første spørgsmål må herefter besvares med, at artikel 1-3 i direktiv 98/59 skal fortolkes således, at de finder anvendelse i tilfælde, hvor en virksomheds aktiviteter standser som følge af en retsafgørelse om opløsning og likvidation på grund af insolvens, og virksomheden er arbejdsgiver, selv om det i den nationale lovgivning foreskrives, at arbejdstagernes arbejdskontrakter ophører med øjeblikkelig virkning i forbindelse med en sådan opløsning.

Det andet spørgsmål

50 Sagsøgerne i hovedsagen har gjort gældende, at Landsbanki, samtidig med at den var under likvidation, tillige udgjorde den juridiske person, som var deres arbejdsgiver, idet den eneste forskel var, at der var sket en ændring af de repræsentative organer, eftersom likvidatorerne var indtrådt i alle de rettigheder, der tilkom bestyrelsen og den overordnede ledelse. Sagsøgeren har tilføjet, at likvidatorerne optrådte som arbejdsgiverens egentlige repræsentant.

51 Europa-Kommissionen har påpeget, at Tribunal d'arrondissement de Luxembourg udpegede to likvidatorer, da den besluttede, at Landsbanki skulle træde i likvidation, og at disse likvidatorer beholdt en del af personalet, samtidig med at de ansatte folk udefra til at arbejde i Landsbanki.

52 Det fremgår af svaret på det første spørgsmål, at selv om det i en national lovgivning foreskrives, at arbejdstagernes arbejdskontrakter ophører med øjeblikkelig virkning, når en virksomheds aktiviteter standser som følge af en retsafgørelse om dets opløsning og likvidation på grund af insolvens, er en sådan kollektiv afskedigelse omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 98/59.

53 I tilfælde af insolvens bevarer en virksomhed, som skal opløses og likvideres ifølge en retslig afgørelse, udelukkende sin status som juridisk person med henblik på at opfylde klart afgrænsede formål, bl.a. for at opfylde kravene til denne procedure og indtil afslutning af konkursbehandlingen offentliggøres. En sådan virksomhed er imidlertid forpligtet til at opfylde sine forpligtelser som arbejdsgiver i henhold til artikel 2 og 3 i direktiv 98/59, indtil den endeligt ophører med at være en juridisk person.

54 For så vidt som virksomhedens ledelse består — også selv om den kun har begrænsede beføjelser til at lede virksomheden — tilkommer det den at opfylde samtlige de forpligtelser, som er pålagt arbejdsgiveren i henhold til artikel 2 og 3 i direktiv 98/59.

55 Hvis ledelsen af den omhandlede virksomhed derimod er fuldstændig overtaget af en likvidator, tilkommer det sidstnævnte at efterkomme forpligtelserne i direktiv 98/59.

56 Det skal bemærkes, at de konsultationer, der er omhandlet i artikel 2 i direktiv 98/59, ikke blot vedrører mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser, men også mulighederne for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere (jf. i denne retning dom af 10.9.2009, sag C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., Sml. I, s. 8163, præmis 64).

57 Såfremt det ikke er pålagt en særlig persongruppe at opfylde de forpligtelser, der følger af direktiv 98/59, tilkommer det den nationale ret — så vidt det er muligt — at fortolke national ret i lyset af ordlyden og formålet med direktiv 98/59, således at forpligtelserne i dets artikel 2 og 3 iagttages.

58 Det andet spørgsmål skal herefter besvares med, at de forpligtelser, som følger af artikel 2 og 3 i direktiv 98/59, skal opfyldes, indtil en virksomhed, som er tvunget i opløsning og likvidation, ikke længere har status som juridisk person. De forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren i henhold til disse artikler, skal opfyldes af den omhandlede virksomheds ledelse, når denne består — også selv om den kun har begrænsede beføjelser til at lede virksomheden — eller af virksomhedens likvidator, for så vidt som denne fuldstændigt har overtaget ledelsen af virksomheden.

Sagens omkostninger

59 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagens omkostninger. Bortset fra nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Tredje Afdeling) for ret:

1) Artikel 1-3 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at de finder anvendelse i tilfælde, hvor en virksomheds aktiviteter standser som følge af en retsafgørelse om opløsning og likvidation på grund af insolvens, og virksomheden er arbejdsgiver, selv om det i den nationale lovgivning foreskrives, at arbejdstagernes arbejdskontrakter ophører med øjeblikkelig virkning i forbindelse med en sådan opløsning.

2) De forpligtelser, som følger af artikel 2 og 3 i direktiv 98/59, skal opfyldes, indtil en virksomhed, som er tvunget i opløsning og likvidation, ikke længere har status som juridisk person. De forpligtelser, der påhviler arbejdsgiveren i henhold til disse artikler, skal opfyldes af den omhandlede virksomheds ledelse, når denne består — også selv om den kun har begrænsede beføjelser til at lede virksomheden — eller af virksomhedens likvidator, for så vidt denne fuldstændigt har overtaget ledelsen af virksomheden.

Underskrifter