ARREST VAN HET HOF (Derde kamer)

3 maart 2011 *

In de gevoegde zaken C-235/10 tot en met C-239/10,

betreffende verzoeken om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de Cour de cassation (Luxemburg) bij beslissingen van 29 april 2010, ingekomen bij het Hof op 12 mei 2010, in de procedures

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Procestaal: Frans.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

tegen

Landsbanki Luxembourg SA, in liquidatie,

wijst

HET HOF (Derde kamer),

samengesteld als volgt: K. Lenaerts, kamerpresident, E. Juhász (rapporteur), G. Arestis, J. Malenovský en T. von Danwitz, rechters,

advocaat-generaal: V. Trstenjak,
griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

— D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider en X.-M. Tran, vertegenwoordigd door R. Michel, advocaat,

— Landsbanki Luxemburg SA, in liquidatie, vertegenwoordigd door C. Jungers, advocaat,

— de Europese Commissie, vertegenwoordigd door G. Rozet als gemachtigde,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

1 De verzoeken om een prejudiciële beslissing betreffen de uitlegging van de artikelen 1 tot en met 3 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225, blz. 16).

2 De verzoeken zijn ingediend in het kader van geschillen tussen D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider en X.-M. Tran, en Landsbanki Luxembourg SA (hierna: „Landsbanki"), in liquidatie, over de onmiddellijke beëindiging van hun arbeidsovereenkomsten ingevolge een rechterlijke beslissing waarbij de ontbinding en de liquidatie van laatstgenoemde worden gelast.

Toepasselijke bepalingen

Bepalingen van het recht van de Unie

3 Artikel 1, lid 2, sub d, van richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 48, blz. 29) bepaalde, in zijn oorspronkelijke versie, dat deze richtlijn niet van toepassing is op de werknemers die worden getroffen door het beëindigen van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid, dat voortvloeit uit een rechterlijke beslissing.

4 Volgens de derde overweging van de considerans van richtlijn 92/56/EEG van de Raad van 24 juni 1992 tot wijziging van richtlijn 75/129 (PB L 245, blz. 3), moet worden bepaald dat richtlijn 75/129 in beginsel ook van toepassing is op collectief ontslag dat het gevolg is van een beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing.

5 Bij artikel 1 van richtlijn 92/56 is artikel 1, lid 2, sub d, van richtlijn 75/129 ingetrokken.

6 Volgens de zesde overweging van de considerans van richtlijn 92/56, moet er zorg voor worden gedragen dat de verplichtingen van de werkgevers inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving van toepassing zijn, ongeacht of de beslissing die tot collectief ontslag leidt, uitgaat van de werkgever dan wel van een onderneming die over deze werkgever zeggenschap uitoefent.

7 Richtlijn 75/129, zoals gewijzigd door richtlijn 92/56, is ingetrokken en vervangen door richtlijn 98/59.

8 Volgens overweging 9 van de considerans van richtlijn 98/59, die richtlijn 75/129, zoals gewijzigd, codificeert, moet worden bepaald dat deze richtlijn in beginsel ook van toepassing is op het collectief ontslag als gevolg van, met name, de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing.

9 Volgens artikel 1, lid 1, sub a, van richtlijn 98/59 moet, voor de toepassing van deze richtlijn onder „collectief ontslag" worden verstaan het ontslag door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer voor zover aan bepaalde kwantitatieve en temporele voorwaarden is voldaan.

10 Artikel 1, lid 2, van voornoemde richtlijn bepaalt dat deze niet van toepassing is op:

„a) collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten, gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van die tijd of vóór de voltooiing van het werk;

b) werknemers bij de overheid of bij plaatselijke eenheden van publiekrechtelijke aard (of, in lidstaten die dit begrip niet kennen, bij gelijkwaardige lichamen);

c) bemanningen van zeeschepen."

11 Artikel 2 van dezelfde richtlijn luidt:

„1. Wanneer een werkgever overweegt tot collectief ontslag over te gaan, is hij verplicht de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig te raadplegen teneinde tot een akkoord te komen.

2. De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.

De lidstaten kunnen bepalen dat de vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig de nationale wetgevingen en/of gebruiken een beroep op deskundigen mogen doen.

3. Teneinde de vertegenwoordigers van de werknemers in staat te stellen constructieve voorstellen te doen, is de werkgever verplicht hun tijdig in de loop van het overleg:

a) alle nuttige gegevens te verstrekken, en

b) in elk geval schriftelijk mededeling te doen van:

i) de redenen van het plan voor ontslag;

ii) het aantal en de categorieën van voor ontslag in aanmerking komende werknemers;

iii) het aantal en de categorieën werknemers die hij gewoonlijk in dienst heeft;

iv) de periode die voor het doen plaatsvinden van de ontslagen wordt overwogen;

v) de criteria die aangelegd zouden worden bij het selecteren van de voor ontslag in aanmerking komende werknemers, voor zover de werkgever krachtens de nationale wetgevingen en/of gebruiken daartoe de bevoegdheid heeft gekregen;

vi) de wijze van berekening die zou worden toegepast voor elke eventuele afvloeiingsuitkering buiten die welke uit de nationale wetgevingen en/of gebruiken voortvloeit.

De werkgever is verplicht de bevoegde overheidsinstantie een afschrift te doen toekomen van ten minste de in de eerste alinea, sub b-i tot en met v, genoemde, schriftelijk medegedeelde gegevens.

4. De in de leden 1, 2 en 3 vervatte verplichtingen gelden ongeacht of de beslissing betreffende het collectieve ontslag door de werkgever of door een over de werkgever zeggenschap uitoefenende onderneming wordt genomen.

Wat de beweerde inbreuken op de in deze richtlijn vervatte verplichtingen inzake voorlichting, raadpleging en kennisgeving betreft, wordt geen rekening gehouden met verweer van de werkgever dat gegrond is op het feit dat de onderneming die de tot collectief ontslag leidende beslissing heeft genomen, hem de noodzakelijke informatie niet heeft verstrekt."

12 Artikel 3 van richtlijn 98/59 luidt:

„1. De werkgever is verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

De lidstaten kunnen evenwel bepalen dat, wanneer een plan voor collectief ontslag verband houdt met de beëindiging van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing, de werkgever de bevoegde overheidsinstantie hiervan slechts op haar verzoek schriftelijk kennis dient te geven.

Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de in artikel 2 bedoelde raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.

2. De werkgever is verplicht aan de vertegenwoordigers van de werknemers een afschrift van de in lid 1 bedoelde kennisgeving te doen toekomen.

De vertegenwoordigers van de werknemers kunnen hun eventuele opmerkingen aan de bevoegde overheidsinstantie richten."

13 Artikel 4 van voornoemde richtlijn bepaalt:

„1. Het collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat niet eerder in dan 30 dagen na ontvangst van de in artikel 3, lid 1, bedoelde kennisgeving, onverminderd de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de in de eerste alinea bedoelde termijn te verkorten.

2. De in lid 1 bedoelde termijn wordt door de bevoegde overheidsinstantie gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien.

3. Voor zover de in lid 1 bedoelde oorspronkelijke termijn minder dan 60 dagen bedraagt, kunnen de lidstaten de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de oorspronkelijke termijn te verlengen tot 60 dagen na de kennisgeving, wanneer voor de uit het overwogen collectieve ontslag voortvloeiende problemen binnen de oorspronkelijke termijn geen oplossing dreigt te worden gevonden.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie ruimere bevoegdheden tot verlenging verlenen.

De werkgever dient vóór het verstrijken van de in lid 1 bedoelde oorspronkelijke termijn van de verlenging en van de redenen daarvoor in kennis te worden gesteld.

4. De lidstaten zijn niet verplicht dit artikel toe te passen op collectief ontslag ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing."

Bepalingen van nationaal recht

14 Artikel L. 125-1, lid 1, van de Luxemburgse code du travail bepaalt:

„De arbeidsovereenkomst wordt met onmiddellijke ingang beëindigd in geval van beëindiging van de werkzaamheden wegens overlijden, lichamelijke ongeschiktheid of faillietverklaring van de werkgever. [...]

Behoudens voortzetting van de werkzaamheden door de curator of de opvolger van de werkgever, heeft de werknemer recht:

1. op het behoud van de lonen die betrekking hebben op de maand tijdens welke het voorval zich heeft voorgedaan en de daaropvolgende maand, en

2. op de toekenning van een vergoeding ten belope van vijftig procent van de maandlonen die betrekking hebben op de opzeggingstermijn waarop de werknemer aanspraak had kunnen maken [...]

De lonen en vergoedingen die overeenkomstig voorgaande alinea aan de werknemer worden uitgekeerd, mogen echter niet hoger zijn dan het bedrag van de lonen en vergoedingen waarop hij aanspraak had kunnen maken in geval van ontslag met opzeggingstermijn."

15 De artikelen L. 166-1 tot en met L. 166-5 van de code du travail hebben betrekking op het begrip collectief ontslag en op de verplichtingen van de werkgever bij een dergelijk ontslag.

16 Artikel 61 van de wet van 5 april 1993 betreffende de financiële sector, in de versie die gold na de wet van 19 maart 2004 tot omzetting in de gewijzigde wet van 5 april 1993 betreffende de financiële sector, van richtlijn 2001/24/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 april 2001 betreffende de sanering en de liquidatie van kredietinstellingen (*Mémorial* A 2004, blz. 708), bepaalt:

„1. De ontbinding en de liquidatie zijn mogelijk indien:

a) blijkt dat het eerder opgelegde regime van surseance van betaling, als bedoeld in vorig hoofdstuk, niet toelaat de situatie te verbeteren die de rechtvaardiging voor die maatregel vormde;

b) de financiële situatie van de instelling zo wankel is dat deze laatste haar verplichtingen ten aanzien van alle houders van schuldvorderingen of deelnemingen niet meer zal kunnen nakomen;

c) de vergunning van de kredietinstelling werd ingetrokken en deze beslissing definitief is geworden.

(2) Enkel de regelmatig in het geding geroepen Commissie [voor toezicht op de financiële sector] of de Procureur d'État, kunnen de rechtbank verzoeken de ontbinding en de liquidatie van een kredietinstelling uit te spreken.

[...]

(7) De rechtbank die de liquidatie gelast, stelt een rechter-commissaris aan evenals een of meerdere liquidateurs. Hij bepaalt de wijze van liquidatie. Hij kan bepalen in hoeverre de faillissementsregels van toepassing zijn. In dat geval kan hij het tijdstip van staking van betalen vaststellen op een datum die ten hoogste zes maanden

voorafgaat aan het neerleggen van het in artikel 60-2, lid 3, bedoelde verzoekschrift. De wijze van liquidatie kan nadien worden gewijzigd, ambtshalve dan wel op verzoek van de liquidateurs of van de Commissie [voor toezicht op de financiële sector].

[...]"

Hoofdgedingen en prejudiciële vragen

17 Landsbanki is een te Luxemburg gevestigde kredietinstelling.

18 Bij vonnis van 8 oktober 2008 heeft het Tribunal d'arrondissement te Luxemburg het verzoek van Landsbanki toegewezen om de procedure van surseance van betaling toe te passen voor een periode van ten hoogste zes maanden, en heeft het Deloitte SA als bewindvoerder aangesteld en belast met het toezicht op het vermogensbeheer.

19 Bij verzoekschrift van 27 november 2008 heeft de Procureur d'État bij het Tribunal d'arrondissement te Luxemburg de ontbinding en de liquidatie van Landsbanki gevraagd. Ook de Commissie voor toezicht op de financiële sector heeft geconcludeerd tot gerechtelijke liquidatie van de kredietinstelling.

20 Bij vonnis van 12 december 2008 heeft het Tribunal d'arrondissement te Luxemburg, van oordeel dat de situatie van Landsbanki niet kon worden verbeterd en dat zij niet in staat was haar verplichtingen na te komen, haar ontbinding gelast. Tevens heeft zij de liquidatie van Landsbanki uitgesproken en twee liquidateurs aangesteld.

21 Bij brief van 15 december 2008 hebben bedoelde liquidateurs de werknemers van Landsbanki op de hoogte gebracht van de ontbinding en de liquidatie van de bank en hun meegedeeld dat hun arbeidsovereenkomsten waren beëindigd overeenkomstig artikel L. 125-1 van de Luxemburgse code du travail.

22 Op 19 december 2008 is de bankvergunning van Landsbanki ingetrokken.

23 Bij verzoekschrift van 24 december 2008 hebben verzoekers in het hoofdgeding de presidente van het Tribunal du travail verzocht vast te stellen dat hun ontslag, gelet op hun hoedanigheid van respectievelijk personeelsvertegenwoordigers en van zwangere vrouw, nietig was. Zij hebben hun onmiddellijke wederindiensttreding gevraagd.

24 Bij beschikkingen van 10 februari 2009 heeft de presidente van het Tribunal du travail de verzoeken afgewezen, wegens omstandigheden die deze wederindiensttreding materieel onmogelijk maakten.

25 Verzoekers in hoofdgeding hebben hoger beroep ingesteld tegen deze beschikkingen.

26 Bij beschikkingen van 4 juni 2009 heeft de president van de bevoegde kamer van de Cour d'appel de hogere beroepen afgewezen en de bestreden beschikkingen bevestigd op grond dat was voldaan aan de voorwaarden waarin artikel L. 125-1 van de Luxemburgse code du travail voorziet voor de beëindiging met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomsten in geval van beëindiging van de werkzaamheden ten gevolge van een faillietverklaring van de werkgever. Aangezien de beëindiging van de werkzaamheden het gevolg is van een met een staat van faillissement vergelijkbare

feitelijke situatie, komt de gerechtelijke liquidatie overeen met de staat van faillissement als bedoeld in artikel L. 125-1.

27 Verzoekers in het hoofdgeding hebben cassatieberoep ingesteld tegen de beschikkingen van 4 juni 2009. Van oordeel dat de uitlegging van de artikelen 1 tot en met 3 van richtlijn 98/59 noodzakelijk was om uitspraak te doen in deze zaken, heeft de Cour de cassation beslist de behandeling van de zaken te schorsen en het Hof te verzoeken om een prejudiciële beslissing over de volgende prejudiciële vragen, die in elk van onderhavige zaken in identieke bewoordingen zijn geformuleerd:

„1) Moeten de artikelen 1, 2 en 3, van richtlijn 98/59[...] aldus worden uitgelegd dat zij van toepassing zijn op een beëindiging van de werkzaamheden naar aanleiding van een faillietverklaring van de werkgever of van een rechterlijke beslissing waarbij, krachtens artikel 61, lid 1, sub a, en b, van de wet [...] van 5 april 1993 betreffende de financiële sector, [zoals gewijzigd bij de wet van 19 maart 2004,] de ontbinding en de liquidatie van de werkgever-kredietinstelling is gelast wegens insolvabiliteit, gelet op de omstandigheid dat het nationale recht bij een dergelijke beëindiging voorziet in de beëindiging met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomst?

2) Zo ja, moeten de artikelen 1, 2 en 3, van richtlijn 98/59 aldus worden uitgelegd dat de curator of de liquidateur moet worden gelijkgesteld met een werkgever die zich voorneemt tot collectieve ontslagen over te gaan en daartoe de in de artikelen 2 en 3 van [deze] richtlijn bedoelde handelingen kan verrichten en de werknemers kan ontslaan (arrest van 10 december 2009, Rodríguez Mayor e.a., C-323/08, [Jurispr. blz. I-11621], punten 39, 40 en 41)?”

28 Bij beschikking van de president van het Hof van 14 juni 2010 zijn de zaken C-235/10 tot en met C-239/10 gevoegd voor de schriftelijke en de mondelinge behandeling en voor het arrest.

Beantwoording van de prejudiciële vragen

De eerste vraag

29 Met zijn eerste vraag wenst de verwijzende rechter te vernemen of de artikelen 1 tot en met 3 van richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat zij van toepassing zijn op een beëindiging van de werkzaamheden van een werkgever-onderneming naar aanleiding van een rechterlijke beslissing waarbij haar ontbinding en liquidatie worden gelast wegens insolvabiliteit, zelfs indien het nationaal recht bij een dergelijke beëindiging voorziet in de beëindiging met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers.

30 Artikel 1, lid 2, sub d, van richtlijn 75/129 bepaalde dat deze niet van toepassing was op werknemers die waren getroffen door de beëindiging van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing. Deze bepaling voorzag in een afwijking van de regel van artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn, dat, in identieke bewoordingen als die van dezelfde bepaling van richtlijn 98/59, bepaalde dat voor de toepassing van richtlijn 75/129 werd verstaan onder „collectief ontslag", het ontslag door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers (arrest van 12 oktober 2004, Commissie/Portugal, C-55/02, Jurispr. blz. I-9387, punt 55).

31 Bij artikel 1, punt 1, sub b, van richtlijn 92/56 is bedoeld artikel 1, lid 2, sub d, van richtlijn 75/129 ingetrokken.

32 Deze wijziging werd door de Uniewetgever benadrukt in de derde overweging van de considerans van richtlijn 92/56, naar luid waarvan moet worden bepaald dat richtlijn 75/129 in beginsel ook van toepassing is op collectieve ontslagen ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing.

33 Het Hof heeft geoordeeld dat, sinds bedoelde wijziging van richtlijn 75/129, de werkgever bij collectieve ontslagen ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid, zelfs indien deze beëindiging voortvloeide uit een rechterlijke beslissing, de werknemers steeds dient te informeren en te raadplegen (zie in die zin arrest van 7 september 2006, Agorastoudis e.a., C-187/05–C-190/05, Jurispr. blz. I-7775, punt 33).

34 Ook zij eraan herinnerd dat, gelijktijdig met deze verruiming van de werkingssfeer van richtlijn 75/129, de Uniewetgever bij richtlijn 92/56 aan deze richtlijn twee bepalingen heeft toegevoegd, namelijk artikel 3, lid 1, tweede alinea, en artikel 4, lid 4.

35 Enerzijds kunnen de lidstaten op grond van artikel 3, lid 1, tweede alinea, bepalen dat, wanneer een plan voor collectief ontslag verband houdt met de beëindiging van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing, de werkgever de bevoegde overheidsinstantie alleen op haar verzoek hiervan schriftelijk kennis dient te geven. Deze bepaling heeft slechts betrekking op de verplichting tot kennisgeving van voorgenomen ontslagen.

36 Anderzijds kunnen de lidstaten ingevolge artikel 4, lid 4, de leden 1 tot en met 3 van hetzelfde artikel, betreffende een reeds ter kennis van de bevoegde overheid gebracht plan voor collectief ontslag, buiten toepassing laten wat de collectieve ontslagen betreft die plaatsvinden naar aanleiding van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing. De leden 1 tot en met 3 van artikel 4 betreffen de termijnen na afloop waarvan de collectieve ontslagen, waarvan het voornemen ter kennis is gebracht, effect sorteren.

37 Deze twee bepalingen, in afdeling III van richtlijn 75/129, zoals gewijzigd bij richtlijn 92/56, betreffende de procedure voor collectief ontslag, verlenen de lidstaten bepaalde mogelijkheden. Anders dan de drie in artikel 1, lid 2, van dezelfde richtlijn bedoelde gevallen van niet-toepassing, beperken zij echter niet de werkingssfeer van de richtlijn.

38 Hieruit volgt dat de collectieve ontslagen ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing, binnen de werkingssfeer vallen van richtlijn 75/129, zoals gewijzigd bij richtlijn 92/56, behoudens de drie afwijkingen in artikel 1, lid 2, ervan.

39 Richtlijn 98/59 brengt geen enkele wijziging aan in de voor onderhavige zaak relevante bepalingen van richtlijn 75/129, zoals gewijzigd bij richtlijn 92/56.

40 Ten eerste worden de bewoordingen van de derde overweging van de considerans van richtlijn 92/56 herhaald in overweging 9 van de considerans van richtlijn 98/59.

41 Ten tweede herhalen de artikelen 3, lid 1, tweede alinea, en 4, lid 4, van richtlijn 98/59, respectievelijk, in identieke bewoordingen, de overeenkomstige bepalingen van richtlijn 75/129, zoals gewijzigd bij richtlijn 92/56.

42 Ten derde bevat richtlijn 98/59 geen enkele bepaling betreffende de collectieve ontslagen ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing, die niet reeds voorkwam in richtlijn 75/129, zoals gewijzigd bij richtlijn 92/56.

43 Vastgesteld moet dus worden dat de collectieve ontslagen ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing, binnen de werkingssfeer van richtlijn 98/59 vallen, behoudens de drie afwijkingen in artikel 1, lid 2, ervan.

44 Anders dan Landsbanki stelt, wordt aan deze vaststelling niet afgedaan door het reeds aangehaalde arrest Rodríguez Mayor e.a., en evenmin door de bijzonderheden van de zaak in het hoofdgeding.

45 Ten eerste was in de zaak die aanleiding heeft gegeven tot het arrest Rodríguez Mayor e.a., de vraag aan de orde of richtlijn 98/59 zich ertegen verzet dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten van verschillende werknemers wegens het overlijden van de natuurlijke persoon die hun werkgever was, niet als een collectief ontslag wordt beschouwd wanneer de onderneming aan geen enkele erfgenaam wordt overgedragen.

46 Vastgesteld moet evenwel worden dat er een aanzienlijk verschil is tussen de situatie die wordt gekenmerkt door het overlijden van de werkgever-natuurlijke persoon, wiens onderneming niet wordt overgedragen, en de situatie als die in het hoofdgeding, waarin de werkgever een rechtspersoon is waarvan de ontbinding en de liquidatie bij rechterlijke beslissing werden gelast. In dit laatste geval heeft de werkgever, zolang hij zijn rechtspersoonlijkheid behoudt, immers steeds de mogelijkheid om, enerzijds, de in de artikelen 2 en 3 van richtlijn 98/59 bedoelde handelingen te stellen en, anderzijds, om collectieve ontslagen uit te voeren.

47 Ten tweede, wat de bijzonderheden van de zaak in het hoofdgeding betreft, voert Landsbanki ten onrechte aan dat de ontbinding en de liquidatie van de kredietinstelling en de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten waarin het nationale recht voorziet, gelijktijdig plaatsvonden, zodat het voor haar materieel onmogelijk was de verplichtingen inzake de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers na te leven.

48 Dienaangaande zij vastgesteld dat een rechtssituatie die louter uit de toepassing van bepalingen van nationaal recht voortvloeit, niet de uitlegging van een wettelijke regeling van de Unie kan bepalen.

49 Op de eerste vraag dient dus te worden geantwoord, dat de artikelen 1 tot en met 3 van richtlijn 98/59 aldus moeten worden uitgelegd dat zij van toepassing zijn op de beëindiging van de werkzaamheden van een werkgever-onderneming ten gevolge van een rechterlijke beslissing waarbij de ontbinding en de liquidatie ervan worden gelast wegens insolvabiliteit, zelfs indien het nationale recht bij een dergelijke beëindiging voorziet in de beëindiging met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers.

De tweede vraag

50 Verzoekers in het hoofdgeding voeren aan dat Landsbanki, hoewel zij in liquidatie was, de werkgever-rechtspersoon bleef, met als enig verschil dat haar vertegenwoordigende organen waren gewijzigd, aangezien de raad van bestuur en de directie uit al hun rechten waren ontzet en de liquidateurs in hun plaats waren gekomen. Zij voegen eraan toe dat de liquidateurs hebben gehandeld als echte vertegenwoordigers van de werkgever.

51 De Europese Commissie merkt op dat het Tribunal d'arrondissement te Luxemburg, bij het uitspreken van de liquidatie van Landsbanki, twee liquidateurs heeft aangesteld, en voorts dat deze liquidateurs een deel van het personeel hebben behouden en personen die extern waren aan Landsbanki, in haar dienst hebben aangesteld.

52 Dienaangaande zij eraan herinnerd dat uit het antwoord op de eerste vraag volgt dat, zelfs indien het nationaal recht voorziet in de beëindiging met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers in geval van beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing waarbij haar ontbinding en haar liquidatie worden gelast wegens insolvabiliteit, een dergelijk collectief ontslag binnen de werkingssfeer van richtlijn 98/59 valt.

53 In geval van insolvabiliteit bestaat de rechtspersoonlijkheid van de eenheid waarvan de ontbinding en de liquidatie bij rechtelijke beslissing werden gelast, slechts voor welbepaalde doeleinden, met name voor de behoeften van deze procedure en tot en met de publicatie van de eindafrekeningen van de liquidatieverrichtingen. Een dergelijke eenheid is echter gehouden de in de artikelen 2 en 3 van richtlijn 98/59 voorgeschreven verplichtingen, die op de werkgever rusten, na te leven tot de dag waarop haar rechtspersoonlijkheid definitief ophoudt te bestaan.

54 Zolang de directie van de eenheid aanblijft, zelfs met beperkte beheersbevoegdheden, moet zij de verplichtingen nakomen die ingevolge de artikelen 2 en 3 van richtlijn 98/59 op de werkgever rusten.

55 Indien daarentegen het beheer van de betrokken eenheid volledig is overgenomen door een liquidateur, staat het aan deze laatste om de verplichtingen na te komen die voortvloeien uit richtlijn 98/59.

56 Er zij aan herinnerd dat de in artikel 2 van richtlijn 98/59 bedoelde raadplegingen niet alleen betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, maar ook op de mogelijkheden om de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers (zie in die zin arrest van 10 september 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e.a., C-44/08, Jurispr. blz. I-8163, punt 64).

57 Voor het geval niet is bepaald op wie de uit richtlijn 98/59 voortvloeiende verplichtingen rusten, staat het aan de nationale rechter om het nationale recht zo veel mogelijk uit te leggen in het licht van de bewoordingen en de doelstellingen van richtlijn 98/59, zodat de in de artikelen 2 en 3 ervan opgenomen verplichtingen worden nageleefd en uitgevoerd.

58 Op de tweede vraag dient dus te worden geantwoord dat, tot en met de definitieve uitdoving van de rechtspersoonlijkheid van een onderneming waarvan de ontbinding en de liquidatie werden gelast, de uit de artikelen 2 en 3 van richtlijn 98/59 voortvloeiende verplichtingen moeten worden nageleefd. De ingevolge deze artikelen op de werkgever rustende verplichtingen moeten worden nageleefd door de directie van de betrokken onderneming, indien deze aanblijft, zelfs met beperkte beheersbevoegdheden, of door de liquidateur ervan, indien hij het beheer ervan volledig heeft overgenomen.

Kosten

59 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (derde kamer) verklaart voor recht:

1) De artikelen 1 tot en met 3 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag moeten aldus worden uitgelegd dat zij van toepassing zijn op de beëindiging van de werkzaamheden van de werkgever-onderneming ten gevolge van een rechterlijke beslissing waarbij haar ontbinding en liquidatie worden gelast wegens insolvabiliteit, zelfs indien het nationale recht bij een dergelijke beëindiging voorziet in de beëindiging met onmiddellijke ingang van de arbeidsovereenkomsten van de werknemers.

2) Tot en met de definitieve uitdoving van de rechtspersoonlijkheid van een onderneming waarvan de ontbinding en de liquidatie werden gelast, moeten de uit de artikelen 2 en 3 van richtlijn 98/59 voortvloeiende verplichtingen worden nageleefd. De ingevolgde deze artikelen op de werkgever rustende verplichtingen moeten worden nageleefd door de directie van de betrokken onderneming, indien deze aanblijft, zelfs met beperkte beheersbevoegdheden, of door de liquidateur ervan, indien hij het beheer ervan volledig heeft overgenomen.

ondertekeningen