ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

3 de Março de 2011 *

Nos processos apensos C-235/10 a C-239/10,

que têm por objecto pedidos de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º TFUE, apresentados pela Cour de cassation (Luxemburgo), por decisões de 29 de Abril de 2010, entrados no Tribunal de Justiça em 12 de Maio de 2010, nos processos

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Língua do processo: francês.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

contra

Landsbanki Luxembourg SA, em liquidação,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente de secção, E. Juhász (relator), G. Arestis, J. Malenovský e T. von Danwitz, juízes,

advogado-geral: V. Trstenjak,
secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider e X.-M. Tran, por R. Michel, avocat,

— em representação do Landsbanki Luxembourg SA, em liquidação, por C. Jungers, avocat,

— em representação da Comissão Europeia, por G. Rozet, na qualidade de agente,

vista a decisão tomada, ouvida a advogada-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 Os pedidos de decisão prejudicial têm por objecto a interpretação dos artigos 1.º a 3.º da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (JO L 225, p. 16).

2 Estes pedidos foram apresentados no âmbito de litígios que opõem D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider e X.-M. Tran ao Landsbanki Luxembourg SA (a seguir «Landsbanki»), em liquidação, relativamente à rescisão imediata dos seus contratos de trabalho na sequência de uma decisão judicial que ordenou a dissolução e a liquidação dessa sociedade.

Quadro jurídico

Direito da União

3 A Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (JO L 48, p. 29; EE 05 F2 p. 54), dispunha no seu artigo 1.º, n.º 2, alínea d), na sua versão original, que a mesma não era aplicável aos trabalhadores afectados pela cessação das actividades do estabelecimento, quando esta resultasse de uma decisão judicial.

4 Nos termos do terceiro considerando da Directiva 92/56/CEE do Conselho, de 24 de Junho de 1992, que altera a Directiva 75/129 (JO L 245, p. 3), é conveniente prever que a Directiva 75/129 seja, em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento determinada por decisão judicial.

5 O artigo 1.º da Directiva 92/56 revogou o artigo 1.º, n.º 2, alínea d), da Directiva 75/129.

6 Nos termos do sexto considerando da Directiva 92/56, é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis independentemente do facto de a decisão relativa aos despedimentos colectivos emanar do empregador ou de uma empresa que sobre ele exerça uma actividade de controlo.

7 A Directiva 75/129, conforme alterada pela Directiva 92/56, foi revogada e substituída pela Directiva 98/59.

8 Nos termos do nono considerando da Directiva 98/59, que procede à codificação da Directiva 75/129, conforme alterada, é conveniente prever que a presente directiva seja, em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento determinada por decisão judicial.

9 Por força do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Directiva 98/59, para efeitos da sua aplicação, entende-se por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, na medida em que estejam reunidas determinadas condições de natureza quantitativa e temporal.

10 Nos termos do artigo 1.º, n.º 2, da referida directiva, esta não se aplica:

«a) Aos despedimentos colectivos efectuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efectuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos;

b) Aos trabalhadores das administrações públicas ou dos estabelecimentos de direito público (ou das entidades equivalentes nos Estados-Membros que não conheçam esta noção);

c) Às tripulações dos navios de mar.»

11 O artigo 2.º da mesma directiva dispõe:

«1. Sempre que tenciona efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Os Estados-Membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e

b) Comunicar-lhes, sempre por escrito:

i) os motivos do despedimento previsto,

ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,

iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,

iv) o período durante o qual se pretende efectuar os despedimentos,

v) os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais dêem essa competência ao empregador,

vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).

4. As obrigações previstas nos n.os 1, 2 e 3 são aplicáveis independentemente de a decisão dos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

Quanto às alegadas infracções às obrigações de informação, consulta e notificação previstas na presente directiva, não será tomada em consideração qualquer justificação do empregador fundamentada no facto de as informações necessárias não lhe terem sido fornecidas pela empresa cuja decisão deu origem [a]os despedimentos colectivos.»

12 O artigo 3.º da Directiva 98/59 tem a seguinte redacção:

«1. O empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projecto de despedimento colectivo.

No entanto, os Estados-Membros podem prever que, [no] caso de um projecto de despedimento colectivo resultante da cessação das actividades de um estabelecimento na sequência de uma decisão judicial, o empregador seja obrigado a notificar por escrito a autoridade pública competente apenas se esta a solicitar.

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projecto de despedimento colectivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores previstas no artigo 2.º, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número dos trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar os despedimentos.

2. O empregador deve remeter aos representantes dos trabalhadores uma cópia da notificação prevista no n.º 1.

Os representantes dos trabalhadores podem transmitir as suas eventuais observações à autoridade pública competente.»

13 Nos termos do artigo 4.º desta directiva:

«1. Os despedimentos colectivos, de cujo projecto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no n.º 1 do artigo 3.º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.

Os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de reduzir o prazo referido no primeiro parágrafo deste número.

2. A autoridade pública competente aproveitará o prazo referido no n.º 1 para procurar soluções para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

3. Quando o prazo inicial previsto no n.º 1 for inferior a 60 dias, os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de determinar a dilatação do prazo inicial até 60 dias após a notificação, sempre que se verifique o risco de não se encontrar, no prazo inicial, solução para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

Os Estados-Membros podem conceder à autoridade pública competente mais amplas faculdades de dilatação de prazo.

O empregador deve ser informado da dilatação e dos seus motivos antes de expirar o prazo inicial previsto no n.º 1.

4. Os Estados-Membros não são obrigados a aplicar o presente artigo em caso de despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.»

Direito nacional

14 O artigo L. 125-1, n.º 1, do code du travail [Código do Trabalho] luxemburguês dispõe:

«[O] contrato de trabalho é rescindido com efeitos imediatos em caso de cessação das actividades na sequência de morte, incapacidade física ou declaração de falência do empregador. [...]

Salvo continuação de actividades pelo curador ou pelo sucessor do empregador, o assalariado tem direito:

1. à manutenção dos salários que se reportarem ao mês da ocorrência do evento e ao mês subsequente, e

2. à atribuição de uma indemnização igual a cinquenta por cento das mensalidades que se reportam ao prazo de aviso prévio ao qual o assalariado possa ter tido direito [...]

Os salários e indemnizações atribuídas ao assalariado em conformidade com o parágrafo anterior não podem, todavia, exceder o montante dos salários e indemnizações aos quais poderia ter tido direito em caso de despedimento com aviso prévio.»

15 Os artigos L. 166-1 a L. 166-5 desse código são relativos ao conceito de despedimento colectivo e às obrigações do empregador por ocasião de tal despedimento.

16 O artigo 61.º da Lei de 5 de Abril de 1993, relativa ao sector financeiro, na sua versão resultante da Lei de 19 de Março de 2004, relativa à transposição para a Lei alterada de 5 de Abril de 1993, relativa ao sector financeiro, da Directiva 2001/24/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Abril de 2001, relativa ao saneamento e à liquidação das instituições de crédito (*Mémorial* A 2004, p. 708), prevê:

«(1) A dissolução e a liquidação podem ocorrer quando:

a) se concluir que o regime de suspensão de pagamentos previsto pelo capítulo precedente, anteriormente decidido, não permite corrigir a situação que o justificou;

b) a situação financeira do estabelecimento for afectada a ponto de este deixar de poder satisfazer os seus compromissos em relação a todos os titulares de direitos de crédito ou de participação;

c) a autorização do estabelecimento tiver sido retirada e essa decisão se tiver tornado definitiva.

(2) Só a Commission [de surveillance du secteur financier] ou o Procureur d'État, sendo a [referida] Commission chamada a intervir na causa, podem pedir ao Tribunal que decrete a dissolução e a liquidação de um estabelecimento.

[...]

(7) Ao ordenar a liquidação, o Tribunal nomeia um juiz-comissário, bem como um ou vários liquidatários. Determina o modo de liquidação. Pode tornar aplicáveis, na medida que o determinar, as regras que regem a falência. Nesse caso, pode fixar a época em que teve lugar a cessação de pagamentos em data que anteceda seis meses,

no máximo, a apresentação da petição referida no artigo 60-2 (3). O modo de liquidação pode ser alterado posteriormente, oficiosamente ou a pedido dos liquidatários ou da Commission [de surveillance du secteur financier].

[...]»

Litígios nos processos principais e questões prejudiciais

17 O Landsbanki é uma instituição de crédito estabelecida no Luxemburgo.

18 Por decisão de 8 de Outubro de 2008, o tribunal d'arrondissement de Luxembourg, a pedido do Landsbanki, permitiu-lhe beneficiar do processo de suspensão de pagamentos por um período máximo de seis meses e nomeou a Deloitte SA administrador com a missão de controlar a gestão do património.

19 Por petição de 27 de Novembro de 2008, o Procureur d'État (Procurador de Estado) junto do tribunal d'arrondissement de Luxembourg pediu a dissolução e a liquidação do Landsbanki. A Commission de surveillance du secteur financier [Comissão de Fiscalização do Sector Financeiro] requereu igualmente a liquidação judicial do estabelecimento.

20 Por decisão de 12 de Dezembro de 2008, o tribunal d'arrondissement de Luxembourg, considerando que a situação do Landsbanki não podia ser corrigida e que este não estava em condições de satisfazer os seus compromissos, ordenou a sua dissolução. Decretou igualmente a liquidação do Landsbanki e nomeou dois liquidatários.

21 Por carta de 15 de Dezembro de 2008, esses liquidatários, levando ao conhecimento dos assalariados do Landsbanki a dissolução e a liquidação deste, informaram-nos de que os seus contratos de trabalho tinham cessado em conformidade com o artigo L. 125-1 do code du travail luxemburguês.

22 Em 19 de Dezembro de 2008, foi retirada ao Landsbanki a autorização para o exercício da actividade bancária.

23 Por petição de 24 de Dezembro de 2008, os recorrentes nos processos principais pediram à presidente do tribunal du travail que declarasse que os seus despedimentos, dada, respectivamente, a sua qualidade de delegados do pessoal e de mulher grávida, eram nulos. Pediram a sua reintegração imediata.

24 Por despachos de 10 de Fevereiro de 2009, a presidente do tribunal du travail julgou os pedidos improcedentes, dadas as circunstâncias que tornavam essa reintegração materialmente impossível.

25 Os recorrentes nos processos principais interpuseram recurso desses despachos.

26 Por despachos de 4 de Junho de 2009, o presidente da secção competente da cour d'appel negou provimento aos recursos e confirmou os despachos impugnados, com o fundamento de que as razões que levaram o legislador a prever, no artigo L. 125-1 do code du travail luxemburguês, a rescisão com efeito imediato dos contratos de trabalho em caso de cessação das actividades na sequência da declaração de falência do empregador existem no presente caso. Dado que a cessação de actividades tem por

causa uma situação de facto equiparável à falência, a liquidação judicial é equiparável à situação de falência prevista nesse artigo L. 125-1.

27 Os recorrentes nos processos principais interpuseram recurso de cassação dos despachos de 4 de Junho de 2009 para a Cour de cassation, a qual, considerando que a interpretação dos artigos 1.º a 3.º da Directiva 98/59 era necessária para proferir a sua decisão nos processos de que foi chamada a conhecer, decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais, que estão formuladas em termos idênticos em cada um dos referidos processos:

«1) Devem os artigos 1.º, 2.º e 3.º da Directiva 98/59[…] ser interpretados no sentido de que são aplicáveis a uma cessação das actividades na sequência de uma declaração de falência do empregador ou de uma decisão judicial que decrete a dissolução e a liquidação do estabelecimento de crédito empregador por insolvência, com base no artigo 61.º (1), a) e b), da Lei […] de 5 de Abril de 1993, relativa ao sector financeiro, [conforme alterada pela Lei de 19 de Março de 2004,] cessações para as quais a lei nacional prevê a rescisão do contrato de trabalho com efeitos imediatos?

2) Em caso de resposta afirmativa a esta questão, devem os artigos 1.º, 2.º e 3.º da Directiva 98/59[...] ser interpretados no sentido de que o administrador judicial ou o liquidatário judicial é equiparável a um empregador que tenciona efectuar despedimentos colectivos e pode cumprir, neste sentido, os actos previstos nos artigos 2.º e 3.º [dessa] directiva e proceder aos despedimentos (acórdão de 10 de Dezembro de 2009, Rodríguez Mayor e o., C-323/08, [Colect., p. I-11621], n.ºs 39, 40 e 41)?»

28 Por despacho do presidente do Tribunal de Justiça de 14 de Junho de 2010, os processos C-235/10 a C-239/10 foram apensados para efeitos das fases escrita e oral, bem como do acórdão.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

29 Através da sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se os artigos 1.º a 3.º da Directiva 98/59 devem ser interpretados no sentido de que se aplicam à cessação das actividades de um estabelecimento empregador na sequência de uma decisão judicial que ordena a sua dissolução e a sua liquidação por insolvência, quando, ocorrendo tal cessação, a legislação nacional prevê a rescisão com efeito imediato dos contratos de trabalho dos trabalhadores.

30 A Directiva 75/129 tinha previsto, no seu artigo 1.º, n.º 2, alínea d), que não era aplicável aos trabalhadores afectados pela cessação das actividades do estabelecimento quando esta resultasse de uma decisão judicial. Essa disposição previa uma derrogação à regra estabelecida no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da mesma directiva, que estabelecia, em termos idênticos aos da mesma disposição da Directiva 98/59, que, para efeitos da aplicação da Directiva 75/129, se entende por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores (acórdão de 12 de Outubro de 2004, Comissão/Portugal, C-55/02, Colect., p. I-9387, n.º 55).

31 O artigo 1.º, ponto 1, alínea b), da Directiva 92/56 suprimiu esse artigo 1.º, n.º 2, alínea d), da Directiva 75/129.

32 Essa alteração foi sublinhada pelo legislador da União no terceiro considerando da Directiva 92/56, segundo o qual é conveniente prever que a Directiva 75/129 seja, em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento determinada por decisão judicial.

33 O Tribunal de Justiça tem julgado que, desde essa alteração da Directiva 75/129, em todos os casos de despedimentos colectivos consecutivos à cessação das actividades de um estabelecimento, mesmo quando esta resulte de uma decisão judicial, o empregador tem a obrigação de informar e de consultar os trabalhadores (v., neste sentido, acórdão de 7 de Setembro de 2006, Agorastoudis e o., C-187/05 a C-190/05, Colect., p. I-7775, n.º 33).

34 Deve recordar-se igualmente que, paralelamente a esta ampliação do âmbito de aplicação da Directiva 75/129, o legislador da União aditou duas disposições a esta, através da Directiva 92/56, a saber, o artigo 3.º, n.º 1, segundo parágrafo, e o artigo 4.º, n.º 4.

35 Por um lado, o artigo 3.º, n.º 1, segundo parágrafo, permite aos Estados-Membros prever que, no caso de um projecto de despedimento colectivo resultante da cessação das actividades do estabelecimento na sequência de uma decisão judicial, o empregador apenas seja obrigado a notificar por escrito a autoridade pública competente se esta o solicitar. Esta disposição é relativa apenas à obrigação de notificação dos projectos de despedimento.

36 Por outro lado, segundo o referido artigo 4.º, n.º 4, os Estados-Membros não são obrigados a aplicar os n.ºs 1 a 3 deste mesmo artigo, relativos a um projecto de despedimento colectivo já notificado à autoridade pública competente, em caso de despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial. Os n.ºs 1 a 3 desse artigo 4.º dizem respeito aos prazos nos termos dos quais os despedimentos colectivos cujo projecto foi notificado produzem efeito.

37 Estas duas disposições, que figuram na secção III da Directiva 75/129, conforme alterada pela Directiva 92/56, relativa ao processo de despedimento colectivo, concedem algumas faculdades aos Estados-Membros. Não restringem, no entanto, contrariamente aos três casos de não aplicação previstos no artigo 1.º, n.º 2, desta mesma directiva, o seu âmbito de aplicação.

38 Daqui resulta que o âmbito de aplicação da Directiva 75/129, conforme alterada pela Directiva 92/56, cobre, sem prejuízo das três derrogações previstas no seu artigo 1.º, n.º 2, os despedimentos colectivos na sequência de uma cessação das actividades do estabelecimento resultante de uma decisão judicial.

39 A Directiva 98/59 não procede a nenhuma alteração das disposições pertinentes no presente processo da Directiva 75/129, conforme alterada pela Directiva 92/56.

40 Em primeiro lugar, os termos do terceiro considerando da Directiva 92/56 são retomados no nono considerando da Directiva 98/59.

41 Em segundo lugar, os artigos 3.º, n.º 1, segundo parágrafo, e 4.º, n.º 4, da Directiva 98/59 retomam, respectivamente, em termos idênticos, as disposições correspondentes da Directiva 75/129, conforme alterada pela Directiva 92/56.

42 Em terceiro lugar, não existe, na Directiva 98/59, nenhuma disposição relativa aos despedimentos colectivos na sequência de uma cessação das actividades do estabelecimento resultante de uma decisão judicial que não figurasse na Directiva 75/129, conforme alterada pela Directiva 92/56.

43 Por isso, deve reconhecer-se que o âmbito de aplicação da Directiva 98/59 cobre, sem prejuízo das três derrogações previstas no seu artigo 1.º, n.º 2, os despedimentos colectivos na sequência de uma cessação das actividades do estabelecimento resultante de uma decisão judicial.

44 Esta conclusão, contrariamente ao que sustenta o Landsbanki, não é posta em causa pelo acórdão Rodríguez Mayor e o., já referido, nem pelas particularidades dos processos principais.

45 Em primeiro lugar, no processo que deu origem ao acórdão Rodríguez Mayor e o., já referido, estava em causa a questão de saber se a Directiva 98/59 se opõe a que a cessação dos contratos de trabalho de vários trabalhadores, cujo empregador é uma pessoa singular, devido ao falecimento desse empregador, quando a empresa não for transmitida a um herdeiro, seja qualificada de despedimento colectivo.

46 Todavia, há que reconhecer que existe uma importante diferença entre a situação caracterizada pelo falecimento do empregador, pessoa singular, cuja empresa não é transmitida a ninguém, e a situação, como nos processos principais, do empregador, pessoa colectiva, cuja dissolução e liquidação foram ordenadas por decisão judicial. Com efeito, nesta última situação, o empregador, enquanto persistir a sua personalidade jurídica, permanece em condições, por um lado, de realizar os actos referidos nos artigos 2.º e 3.º da Directiva 98/59 e, por outro, de efectuar, se for caso disso, despedimentos colectivos.

47 Em segundo lugar, no que toca às particularidades dos processos principais, o Landsbanki sustenta sem razão que a dissolução e a liquidação do estabelecimento, bem como a cessação dos contratos de trabalho prevista pela legislação nacional, coincidiram, pelo que ficou materialmente impossibilitado de cumprir as suas obrigações relativas às consultas dos representantes dos trabalhadores.

48 A este propósito, há que declarar que uma situação jurídica resultante da aplicação das disposições do direito nacional não é susceptível de determinar a interpretação de uma regulamentação da União.

49 Nestas condições, deve responder-se à primeira questão que os artigos 1.º a 3.º da Directiva 98/59 devem ser interpretados no sentido de que se aplicam à cessação das actividades de um estabelecimento empregador na sequência de uma decisão judicial que ordena a sua dissolução e a sua liquidação por insolvência, quando, ocorrendo tal cessação, a legislação nacional prevê a rescisão com efeito imediato dos contratos de trabalho dos trabalhadores.

Quanto à segunda questão

50 Os recorrentes nos processos principais sustentam que o Landsbanki, embora em liquidação, continuava a ser a pessoa colectiva empregadora, com a única diferença de que os seus órgãos representativos tinham mudado, tendo o conselho de administração e a direcção sido destituídos de todos os seus direitos em proveito dos liquidatários. Acrescentam que os liquidatários se comportaram como os verdadeiros representantes do empregador.

51 A Comissão Europeia assinala, por um lado, que o tribunal d'arrondissement de Luxembourg, ao decretar a liquidação do Landsbanki, nomeou dois liquidatários e, por outro, que esses liquidatários mantiveram uma parte do pessoal e integraram pessoas estranhas ao Landsbanki ao serviço deste último.

52 A este propósito, há que recordar que decorre da resposta dada à primeira questão que, mesmo que uma legislação nacional preveja a rescisão com efeito imediato dos contratos de trabalho em caso de cessação das actividades de um estabelecimento na sequência de uma decisão judicial que ordene a sua dissolução e a sua liquidação por insolvência, tal despedimento colectivo é abrangido pelo âmbito de aplicação da Directiva 98/59.

53 Em caso de insolvência, a personalidade jurídica do estabelecimento cuja dissolução e liquidação são ordenados por decisão judicial existe apenas para fins bem delimitados, nomeadamente para as necessidades desse processo e até à publicação das contas de encerramento das operações de liquidação. No entanto, tal estabelecimento está obrigado, até à data em que deixa definitivamente de ter personalidade jurídica, a cumprir as obrigações previstas nos artigos 2.º e 3.º da Directiva 98/59 e que incumbem ao empregador.

54 Na medida em que a direcção do estabelecimento em causa continue em funções, mesmo com poderes limitados quanto à gestão do referido estabelecimento, essa direcção deve cumprir as obrigações que incumbem ao empregador por força dos artigos 2.º e 3.º da Directiva 98/59.

55 Em contrapartida, se a gestão do estabelecimento em causa for assumida inteiramente por um liquidatário, cabe a este último cumprir as obrigações que decorrem da Directiva 98/59.

56 Deve recordar-se que as consultas previstas no artigo 2.º da Directiva 98/59 têm por objecto não só as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos mas também as possibilidades de atenuar as suas consequências pelo recurso a medidas sociais de acompanhamento que visam nomeadamente o auxílio à reintegração e à reconversão dos trabalhadores despedidos (v., neste sentido, acórdão de 10 de Setembro de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK e o., C-44/08, Colect., p. I-8163, n.º 64).

57 No caso de as obrigações decorrentes da Directiva 98/59 não estarem concretamente a cargo de uma pessoa, o juiz nacional é obrigado a interpretar o direito nacional, na medida do possível, à luz do texto e dos objectivos da Directiva 98/59, de forma a que as obrigações que figuram nos seus artigos 2.º e 3.º sejam respeitadas e executadas.

58 Nestas condições, deve responder-se à segunda questão que, até ao momento em que um estabelecimento cuja dissolução e liquidação são ordenadas deixa definitivamente de ter personalidade jurídica, as obrigações decorrentes dos artigos 2.º e 3.º da Directiva 98/59 devem ser cumpridas. As obrigações que incumbem ao empregador por força destes artigos devem ser executadas pela direcção do estabelecimento em causa, quando permaneça em funções, mesmo com poderes limitados quanto à gestão desse estabelecimento, ou pelo seu liquidatário, na medida em que a gestão do referido estabelecimento seja assumida inteiramente por esse liquidatário.

Quanto às despesas

59 Revestindo o processo, quanto às partes nas causas principais, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Terceira Secção) declara:

1) Os artigos 1.º a 3.º da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos, devem ser interpretados no sentido de que se aplicam à cessação das actividades de um estabelecimento empregador na sequência de uma decisão judicial que ordena a sua dissolução e a sua liquidação por insolvência, quando, ocorrendo tal cessação, a legislação nacional prevê a rescisão com efeito imediato dos contratos de trabalho dos trabalhadores.

2) Até ao momento em que um estabelecimento cuja dissolução e liquidação são ordenadas deixa definitivamente de ter personalidade jurídica, as obrigações decorrentes dos artigos 2.º e 3.º da Directiva 98/59 devem ser cumpridas. As obrigações que incumbem ao empregador por força destes artigos devem ser executadas pela direcção do estabelecimento em causa, quando permaneça em funções, mesmo com poderes limitados quanto à gestão desse estabelecimento, ou pelo seu liquidatário, na medida em que a gestão do referido estabelecimento seja assumida inteiramente por esse liquidatário.

Assinaturas