DOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 3 mars 2011 *

I de förenade målen C-235/10–C-239/10,

angående begäran om förhandsavgörande enligt artikel 267 FEUF, framställd av Cour de cassation (Luxemburg) genom beslut av den 29 april 2010, som inkom till domstolen den 12 maj 2010, i målen

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Rättegångsspråk: franska.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

mot

Landsbanki Luxembourg SA, i likvidation,

meddelar

DOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden K. Lenaerts samt domarna E. Juhász (referent), G. Arestis, J. Malenovský och T. von Danwitz,

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

efter det skriftliga förfarandet,

med beaktande av de yttranden som avgetts av:

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

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

— Europeiska kommissionen, genom G. Rozet, i egenskap av ombud,

med hänsyn till beslutet, efter att ha hört generaladvokaten, att avgöra målet utan förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Respektive begäran om förhandsavgörande avser tolkningen av artiklarna 1–3 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16).

2 Respektive begäran har framställts i mål mellan å ena sidan David Claes, Sophie Jeanjean, Miguel Rémy, Volker Schneider och Xuan-Mai Tran (nedan kallade klagandena) och å andra sidan Landsbanki Luxembourg SA (nedan kallat Landsbanki), i likvidation. Målen rör upphörandet med omedelbar verkan av klagandenas anställningsavtal efter ett rättsligt beslut om upplösning och likvidation av Landsbanki.

Tillämpliga bestämmelser

Unionslagstiftningen

3 I artikel 1.2 d i rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 185), föreskrevs i dess ursprungliga lydelse att det direktivet inte skulle tillämpas i fråga om arbetstagare som drabbas då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.

4 Enligt tredje skälet i rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992 om ändring av direktiv 75/129 (EGT L 245, s. 3; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 162) bör det fastslås att direktiv 75/129 i princip även ska tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.

5 Artikel 1.2 d i direktiv 75/129 har upphävts genom artikel 1 i direktiv 92/56.

6 Enligt sjätte skälet i direktiv 92/56 är det nödvändigt att säkerställa att arbetsgivarnas skyldigheter i fråga om information, överläggning och anmälan gäller oberoende av om beslutet om kollektiva uppsägningar härrör från arbetsgivaren eller från ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

7 Direktiv 75/129 i dess lydelse enligt direktiv 92/56 har upphävts och ersatts av direktiv 98/59.

8 Enligt skäl 9 i direktiv 98/59, genom vilket direktiv 75/129 kodifierades i sin ändrade lydelse, bör det fastslås att direktiv 98/59 i princip även ska tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.

9 Enligt artikel 1.1 a i direktiv 98/59 avses med kollektiva uppsägningar uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, förutsatt att vissa kvantitativa och tidsmässiga villkor är uppfyllda.

10 Enligt artikel 1.2 i direktiv 98/59 ska direktivet inte tillämpas i fråga om:

”a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

b) Arbetstagare som är anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga inrättningar (eller, i medlemsstater där detta begrepp inte finns, motsvarande organ).

c) Besättningar på sjögående fartyg.”

11 I artikel 2 i samma direktiv föreskrivs följande:

”1. Överväger en arbetsgivare att vidta kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanterna i syfte att söka nå en överenskommelse.

2. Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.

Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att anlita experthjälp enligt nationell lagstiftning och/eller praxis.

3. För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivarna i god tid under överläggningarna:

a) förse dem med all relevant information, och

b) skriftligen anmäla i varje fall:

i) skälen till de planerade uppsägningarna,

ii) antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,

iii) antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,

iv) den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

v) vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån nationell lagstiftning och/eller praxis ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta,

vi) beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i nationell lagstiftning och/eller praxis.

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten en kopia av i varje fall de delar av skriftväxlingen som sker enligt första stycket punkt b i–v.

4. De skyldigheter som fastställs i punkterna 1, 2 och 3 skall gälla oavsett om beslutet om kollektiva uppsägningar har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren.

Vid prövning av påstådd försummelse att fullgöra de krav på information, överläggning och anmälan som fastställs i detta direktiv får arbetsgivaren inte åberopa att nödvändig information inte hade lämnats till honom från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar."

12 Artikel 3 i direktiv 98/59 har följande lydelse:

”1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär.

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

2. Arbetsgivarna skall tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten.”

13 I artikel 4 i direktiv 98/59 stadgas följande:

”1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan, om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förflutit.

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut."

Den nationella lagstiftningen

14 I artikel L. 125-1.1 i den luxemburgska lagen om arbete (code du travail) (nedan kallad lagen om arbete) föreskrivs följande:

”Anställningsavtalet upphör med omedelbar verkan om verksamheten upphör till följd av arbetsgivarens dödsfall, fysiska oförmåga eller ett beslut att försätta arbetsgivaren i konkurs. …

Med undantag för det fall konkursförvaltaren eller en efterträdare till arbetsgivaren driver verksamheten vidare, har arbetstagaren rätt till följande:

1. Lön för den månad händelsen inträffade och påföljande månad.

2. Ersättning motsvarande 50 procent av de till uppsägningstiden hänförliga månadslöner som arbetstagaren hade kunnat göra anspråk på …

Den lön och ersättning som tilldelas arbetstagaren i enlighet med föregående stycke får emellertid inte överstiga den lön och ersättning som denne hade kunnat göra anspråk på vid en uppsägning med uppsägningstid.”

15 Artiklarna L. 166-1–L. 166-5 i lagen om arbete avser begreppet kollektiv uppsägning och arbetsgivarens skyldigheter vid en sådan uppsägning.

16 I artikel 61 i lag av den 5 april 1993 om den finansiella sektorn (loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier), i dess lydelse enligt lag av den 19 mars 2004 om införlivande av Europaparlamentets och rådets direktiv 2001/24/EG av den 4 april 2001 om rekonstruktion och likvidation av kreditinstitut med lag av den 5 april 1993 om den finansiella sektorn i dess ändrade lydelse (*Mémorial* A 2004, s. 708), föreskrivs följande:

”(1) Upplösning och likvidation kan komma till stånd i följande fall:

a) Det framgår att det uppskov med betalningarna, om vilket det föreskrivs i föregående kapitel, som tidigare beslutats inte gör det möjligt att avhjälpa den situation som motiverade uppskovet.

b) Företagets ekonomiska situation är så dålig att det inte längre kan uppfylla sina förpliktelser gentemot alla innehavare av fordrings- och delägarrätter.

c) Företagets tillstånd har återkallats, och detta beslut har vunnit laga kraft.

(2) Endast Commission [de surveillance du secteur financier] [finansinspektionen] eller Procureur d’État [åklagarmyndigheten], sedan [nämnda] Commission i vederbörlig ordning kallats att som part inträda i rättegången, kan vid Tribunal [d’arrondissement de Luxembourg] [domstol i första instans] yrka att ett företag upplöses eller träder i likvidation.

...

(7) Tribunal ska utse en särskild insolvensdomare och en eller flera likvidatorer när den beslutar om likvidation. Tribunal ska fastställa hur likvidationen ska genomföras. Den får tillämpa konkursbestämmelserna i den omfattning som den beslutar. I sådant fall får den fastställa tidpunkten för betalningsinställelsen till högst sex

månader före den dag den ansökan som avses i artikel 60-2 (3) lämnades in. Sättet på vilket likvidationen genomförs kan senare bli föremål för ändring, antingen ex officio eller på ansökan av likvidatorerna eller Commission [de surveillance du secteur financier].

…"

Målen vid den nationella domstolen och tolkningsfrågorna

17 Landsbanki är ett kreditinstitut i Luxemburg.

18 I dom av den 8 oktober 2008 beviljade, på ansökan av Landsbanki, Tribunal d'arrondissement de Luxembourg banken uppskov med betalningarna under högst sex månader, och utsåg Deloitte SA till förvaltare med uppgift att övervaka förmögenhetsförvaltningen.

19 I ansökan av den 27 november 2008 begärde Procureur d'État vid Tribunal d'arrondissement de Luxembourg att Landsbanki skulle upplösas och träda i likvidation. Även Commission de surveillance du secteur financier yrkade att bolaget skulle träda i likvidation.

20 I dom av den 12 december 2008 slog Tribunal d'arrondissement de Luxembourg fast att Landsbanki skulle upplösas, efter att ha bedömt att Landsbankis situation inte kunde avhjälpas och att bolaget inte kunde uppfylla sina förpliktelser. Tribunal förklarade även att Landsbanki skulle träda i likvidation, och utsåg två likvidatorer.

21 I skrivelse av den 15 december 2008 informerade dessa likvidatorer Landsbankis anställda om bolagets upplösning och likvidation samt underrättade dem om att deras anställningsavtal hade upphört i enlighet med artikel L. 125-1 i lagen om arbete.

22 Den 19 december 2008 återkallades Landsbankis tillstånd att driva bankrörelse.

23 I ansökan av den 24 december 2008 begärde klagandena att ordföranden för Tribunal du travail (arbetsdomstolen) skulle förklara deras uppsägning ogiltig, med hänsyn till klagandenas egenskap av arbetstagarrepresentanter respektive gravid kvinna. De begärde att omedelbart få tillbaka sin anställning.

24 I respektive beslut av den 10 februari 2009 fann ordföranden för Tribunal du travail att yrkandena inte kunde vinna bifall, eftersom en återinsättning inte var möjlig på grund av omständigheterna.

25 Klagandena överklagade besluten.

26 I beslut av den 4 juni 2009 fann ordföranden på den behöriga avdelningen vid Cour d'appel (domstol i andra instans) att överklagandena inte kunde vinna bifall och fastställde de överklagade besluten. Ordföranden anförde att de skäl som föranlett lagstiftaren att i artikel L. 125-1 i lagen om arbete föreskriva att anställningsavtal ska upphöra med omedelbar verkan för det fall verksamheten upphör till följd av ett beslut att försätta arbetsgivaren i konkurs var för handen i förevarande fall. Eftersom verksamheten har upphört på grund av faktiska förhållanden som kan likställas med

ett konkurstillstånd, ska likvidation genom domstolsbeslut jämställas med ett konkurstillstånd enligt artikel L. 125-1.

27 Klagandena överklagade besluten av den 4 juni 2009 till Cour de cassation (kassationsdomstolen). Cour de cassation bedömde att en tolkning av artiklarna 1–3 i direktiv 98/59 var nödvändig för att den skulle kunna avgöra de aktuella målen och beslutade därför att vilandeförklara målen och ställa följande frågor – som är identiskt formulerade i samtliga mål – till domstolen:

”1) Ska artiklarna 1, 2 och 3 i rådets direktiv 98/59 … tolkas så, att de är tillämpliga då verksamheten upphör till följd av att arbetsgivaren har försatts i konkurs eller till följd av ett domstolsbeslut om upplösning och likvidation, på grund av insolvens, av ett kreditinstitut som är arbetsgivare, i enlighet med artikel 61.1 a och b i lag av den 5 april 1993 om den finansiella sektorn, [i dess lydelse enligt lag av den 19 mars 2004,] och ett sådant upphörande av verksamheten enligt den nationella lagstiftningen medför att anställningsavtalen upphör med omedelbar verkan?

2) Om denna fråga besvaras jakande, ska då artiklarna 1, 2 och 3 i direktiv 98/59/EG tolkas så, att konkursförvaltaren eller likvidatorn ska likställas med en arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar och som för detta ändamål är i stånd att utföra de handlingar som anges i artiklarna 2 och 3 i direktivet och vidta uppsägningarna (domstolens dom av den 10 december 2009 i mål C-323/08, Rodríguez Mayor m.fl., REG 2009, s. I-11621, punkterna 39, 40 och 41)?”

28 Domstolens ordförande beslutade den 14 juni 2010 att förena målen C-235/10–C-239/10 vad gäller det skriftliga och muntliga förfarandet samt domen.

Prövning av tolkningsfrågorna

Den första frågan

29 Den nationella domstolen har ställt den första frågan för att få klarhet i huruvida artiklarna 1–3 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att de är tillämpliga då en verksamhet som bedrivs av ett företag som är arbetsgivare upphör till följd av ett rättsligt beslut om företagets upplösning och likvidation på grund av insolvens, även om det i den nationella lagstiftningen föreskrivs att arbetstagarnas anställningsavtal upphör med omedelbar verkan vid ett sådant upphörande av verksamheten.

30 I artikel 1.2 d i direktiv 75/129 föreskrevs att det direktivet inte skulle tillämpas i fråga om arbetstagare som drabbas då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut. Bestämmelsen utgjorde ett undantag från regeln i artikel 1.1 a i samma direktiv, vars lydelse var identisk med artikel 1.1 a i direktiv 98/59. För tillämpningen av direktiv 75/129 föreskrevs i nämnda artikel i direktiv 98/59 att ”kollektiva uppsägningar” avser uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen (domstolens dom av den 12 oktober 2004 i mål C-55/02, kommissionen mot Portugal, REG 2004, s. I-9387, punkt 55).

31 Artikel 1.2 d i direktiv 75/129 upphävdes genom artikel 1.1 b i direktiv 92/56.

32 Denna ändring framhölls av unionslagstiftaren i tredje skälet i direktiv 92/56, enligt vilket det bör fastslås att direktiv 75/129 i princip även ska tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut.

33 Domstolen har slagit fast att en arbetsgivare, efter denna ändring av direktiv 75/129, har en skyldighet att informera och hålla överläggningar med arbetstagarna vid samtliga kollektiva uppsägningar till följd av att ett företags verksamhet upphör, även om upphörandet följde av ett rättsligt beslut (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 7 september 2006 i de förenade målen C-187/05–C-190/05, Agorastoudis m.fl., REG 2006, s. I-7775, punkt 33).

34 Samtidigt som tillämpningsområdet för direktiv 75/129 utökades, lade unionslagstiftaren till två bestämmelser i detta direktiv genom direktiv 92/56, nämligen artikel 3.1 andra stycket och artikel 4.4.

35 Enligt artikel 3.1 andra stycket får medlemsstaterna föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet ska upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast ska vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär. Bestämmelsen avser endast skyldigheten att anmäla planerade kollektiva uppsägningar.

36 Enligt artikel 4.4 behöver medlemsstaterna inte tillämpa punkterna 1–3 i den artikeln – som avser en planerad kollektiv uppsägning om vilken den behöriga myndigheten redan underrättats – på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut. Punkterna 1–3 i artikel 4 avser de frister efter vilkas utgång de anmälda planerade kollektiva uppsägningarna får verkställas.

37 Dessa två bestämmelser i avsnitt III, med rubriken ”Förfarande vid kollektiva uppsägningar”, i direktiv 75/129 i dess lydelse enligt direktiv 92/56 tillerkänner medlemsstaterna vissa befogenheter. De medför emellertid inte att direktivets tillämpningsområde inskränks, till skillnad från de i dess artikel 1.2 angivna tre fallen i vilka direktivet inte ska tillämpas.

38 Tillämpningsområdet för direktiv 75/129 i dess lydelse enligt direktiv 92/56 omfattar – med förbehåll för de tre undantag som föreskrivs i dess artikel 1.2 – kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut.

39 De bestämmelser i direktiv 75/129 i dess lydelse enligt direktiv 92/56 som är relevanta i de nu aktuella målen har inte ändrats genom direktiv 98/59.

40 För det första har skäl 9 i direktiv 98/59 samma lydelse som tredje skälet i direktiv 92/56.

41 För det andra har artiklarna 3.1 andra stycket och 4.4 i direktiv 98/59 samma lydelse som motsvarande bestämmelser i direktiv 75/129 i dess lydelse enligt direktiv 92/56.

42 För det tredje finns det i direktiv 98/59 inte någon bestämmelse om kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut som inte fanns i direktiv 75/129 i dess lydelse enligt direktiv 92/56.

43 Domstolen konstaterar således att tillämpningsområdet för direktiv 98/59 omfattar – med förbehåll för de tre undantag som föreskrivs i dess artikel 1.2 – kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut.

44 Vad Landsbanki har anfört om domen i det ovannämnda målet Rodríguez Mayor m.fl. och de särskilda omständigheterna i målen vid den nationella domstolen föranleder inte någon annan bedömning.

45 Frågan i det ovannämnda målet Rodríguez Mayor m.fl. gällde huruvida direktiv 98/59 utgör hinder för att upphörandet av anställningsavtalen för ett antal arbetstagare som har en fysisk person som arbetsgivare, på grund av att denne avlider, inte ska ses som en kollektiv uppsägning när företaget inte övertas av en arvinge.

46 Det finns emellertid en väsentlig skillnad mellan det fallet att en arbetsgivare som är en fysisk person avlider och hans företag inte övertas av någon och – såsom i målen vid den nationella domstolen – fallet med en arbetsgivare som är en juridisk person där denna genom rättsligt beslut tvingas till upplösning och likvidation. I det senare fallet kan arbetsgivaren, så länge som denne fortsätter att vara en juridisk person, nämligen uppfylla sina skyldigheter enligt artiklarna 2 och 3 i direktiv 98/59, och – i förekommande fall – verkställa kollektiva uppsägningar.

47 Vad vidare beträffar de särskilda omständigheterna i målen vid den nationella domstolen, har Landsbanki felaktigt hävdat att bolagets upplösning och likvidation samt upphörandet av anställningsavtalen enligt nationell lagstiftning sammanföll och att det därmed blev praktiskt omöjligt för Landsbanki att uppfylla skyldigheten att överlägga med arbetstagarrepresentanterna.

48 Domstolen finner i detta avseende att det inte kan fastställas hur unionslagstiftningen ska tolkas utifrån en rättslig situation som uppstår enbart till följd av tillämpningen av nationella bestämmelser.

49 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den första frågan besvaras enligt följande. Artiklarna 1–3 i direktiv 98/59 ska tolkas så, att de är tillämpliga då en verksamhet som bedrivs av ett företag som är arbetsgivare upphör till följd av ett rättsligt beslut om företagets upplösning och likvidation på grund av insolvens, även om det i den nationella lagstiftningen föreskrivs att arbetstagarnas anställningsavtal upphör med omedelbar verkan vid ett sådant upphörande av verksamheten.

Den andra frågan

50 Klagandena har anfört att Landsbanki, samtidigt som det var i likvidation, fortsatte att vara en juridisk person med arbetsgivarställning. Den enda skillnaden bestod i att dess representationsorgan byttes ut, eftersom likvidatorerna hade övertagit styrelsens och ledningens samtliga rättigheter. Klagandena har tillagt att likvidatorerna handlade som arbetsgivarens verkliga företrädare.

51 Europeiska kommissionen har påpekat att Tribunal d'arrondissement de Luxembourg utsåg två likvidatorer när den beslutade att Landsbanki skulle träda i likvidation och att likvidatorerna behöll en del av personalen samtidigt som personer utanför Landsbanki anställdes för att arbeta där.

52 Det framgår av svaret på första frågan att en sådan kollektiv uppsägning omfattas av tillämpningsområdet för direktiv 98/59, även om det i nationell lagstiftning föreskrivs att anställningsavtalet upphör med omedelbar verkan när ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut om dess upplösning och likvidation på grund av insolvens.

53 Vid insolvens anses ett företag som ska upplösas och likvideras enligt ett rättsligt beslut fortsätta att vara en juridisk person endast för avgränsade ändamål, bland annat för vad som är nödvändigt för detta förfarande, och gäller till dess att slutredovisningen publiceras. Det åligger emellertid ett sådant företag att fullgöra de skyldigheter som arbetsgivaren har enligt artiklarna 2 och 3 i direktiv 98/59 fram till dess att det slutgiltigt upphör att vara en juridisk person.

54 I den mån det aktuella företagets ledning har kvar sin ställning – om än med begränsade befogenheter att leda företaget – åligger det den att fullgöra de skyldigheter som arbetsgivaren har enligt artiklarna 2 och 3 i direktiv 98/59.

55 Om ansvaret för företaget däremot helt har övertagits av en likvidator, åligger det likvidatorn att fullgöra de skyldigheter som följer av direktiv 98/59.

56 Överläggningarna enligt artikel 2 i direktiv 98/59 omfattar inte enbart olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar, utan även möjligheter att minska antalet berörda arbetstagare och lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder, i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 10 september 2009 i mål C-44/08, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK m.fl., REG 2009, s. I-8163, punkt 64).

57 För det fall de skyldigheter som följer av direktiv 98/59 inte åläggs någon, är den nationella domstolen skyldig att – i den utsträckning det är möjligt – tolka den nationella lagstiftningen mot bakgrund av ordalydelsen i och målsättningen med direktiv 98/59, så att de skyldigheter som föreskrivs i artiklarna 2 och 3 iakttas och fullgörs.

58 Mot bakgrund av det ovan anförda ska den andra frågan besvaras enligt följande. De skyldigheter som följer av artiklarna 2 och 3 i direktiv 98/59 ska fullgöras fram till dess att ett företag som tvingats till upplösning och likvidation slutgiltigt upphör att vara en juridisk person. De skyldigheter som åligger arbetsgivaren enligt dessa artiklar ska fullgöras av det aktuella företagets ledning, när den – om än med begränsade befogenheter att leda företaget – har kvar sin ställning eller av företagets likvidator i den mån denne helt har övertagit ansvaret för företaget.

Rättegångskostnader

59 Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målen vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna. De kostnader för att avge yttrande till domstolen som andra än nämnda parter har haft är inte ersättningsgilla.

Mot denna bakgrund beslutar domstolen (tredje avdelningen) följande:

1) Artiklarna 1–3 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ska tolkas så, att de är tillämpliga då en verksamhet som bedrivs av ett företag som är arbetsgivare upphör till följd av ett rättsligt beslut om företagets upplösning och likvidation på grund av insolvens, även om det i den nationella lagstiftningen föreskrivs att arbetstagarnas anställningsavtal upphör med omedelbar verkan vid ett sådant upphörande av verksamhet.

2) De skyldigheter som följer av artiklarna 2 och 3 i direktiv 98/59 ska fullgöras fram till dess att ett företag som tvingats till upplösning och likvidation slutgiltigt upphör att vara en juridisk person. De skyldigheter som åligger arbetsgivaren enligt dessa artiklar ska fullgöras av det aktuella företagets ledning, när den – om än med begränsade befogenheter att leda företaget – har kvar sin ställning eller av företagets likvidator i den mån denne helt har övertagit ansvaret för företaget.

Underskrifter