ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (třetího senátu)

3. března 2011 *

Ve spojených věcech C-235/10 až C-239/10,

jejichž předmětem jsou žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce na základě článku 267 SFEU, podané rozhodnutími Cour de cassation (Lucembursko) ze dne 29. dubna 2010, došlými Soudnímu dvoru dne 12. května 2010, v řízeních

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Jednací jazyk: francouzština.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

proti

Landsbanki Luxembourg SA, v likvidaci,

SOUDNÍ DVŮR (třetí senát),

ve složení K. Lenaerts, předseda senátu, E. Juhász (zpravodaj), G. Arestis, J. Malenovský a T. von Danwitz, soudci,

generální advokátka: V. Trstenjak,
vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s ohledem na vyjádření předložená:

– za D. Claese, S. Jeanjean, M. Rémyho a V. Schneider, jakož i X.-M. Tran, R. Michelem, avocat,

– za Landsbanki Luxembourg SA, v likvidaci, C. Jungersem, avocat,

– za Evropskou komisi G. Rozetem, jako zmocněncem,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generální advokátky, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

Rozsudek

1 Žádosti o rozhodnutí o předběžné otázce se týkají výkladu článků 1 až 3 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 225, s. 16; Zvl. vyd. 05/03, s. 327).

2 Tyto žádosti byly předloženy v rámci sporů mezi D. Claesem, S. Jeanjean, M. Rémym, V. Schneiderem, jakož i X. M. Tran, na straně jedné, a Landsbanki Luxembourg SA, v likvidaci (dále jen „Landsbanki"), na straně druhé, jejichž předmětem bylo okamžité skončení pracovního poměru prvně uvedených osob v důsledku soudního rozhodnutí, kterým se nařizuje zrušení a likvidace posledně uvedené společnosti.

Právní rámec

Právo Unie

3 Článek 1 odst. 2 písm. d) směrnice Rady 75/129/EHS ze dne 17. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění (Úř. věst. L 48, s. 29) v původním znění stanovil, že se tato směrnice nevztahuje na zaměstnance dotčené ukončením činnosti podniku, pokud takové ukončení vyplývá ze soudního rozhodnutí.

4 Podle bodu 3 odůvodnění směrnice Rady 92/56/EHS ze dne 24. června 1992, kterou se mění směrnice 75/129 (Úř. věst. L 245, s. 3), je třeba stanovit, že se směrnice 75/129 v zásadě rovněž vztahuje na hromadná propouštění zejména v důsledku ukončení činnosti podniku [závodu] na základě soudního rozhodnutí.

5 Článkem 1 směrnice 92/56 byl zrušen čl. 1 odst. 2 písm. d) směrnice 75/129.

6 Bod 6 odůvodnění směrnice 92/56 stanoví, že je třeba zajistit, aby se povinnosti zaměstnavatele v oblasti informování, projednání a oznamování uplatňovaly nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění vydal zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

7 Směrnice 75/129, která byla změněna směrnicí 92/56, byla zrušena a nahrazena směrnicí 98/59.

8 Podle bodu 9 odůvodnění směrnice 98/59, která kodifikuje směrnici 75/129 ve znění změn a doplňků, je třeba stanovit, že se tato směrnice v zásadě rovněž vztahuje na hromadná propouštění zejména v důsledku ukončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.

9 Článek 1 odst. 1 písm. a) směrnice 98/59 stanoví, že se pro její účely „hromadným propouštěním" rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance, pokud jsou splněny určité podmínky týkající se počtu a času.

10 Článek 1 odst. 2 uvedené směrnice stanoví, že se tato směrnice nevztahuje na:

„a) hromadná propouštění na základě pracovních smluv uzavřených na dobu určitou nebo pro vykonání určitých prací, s výjimkou případů, kdy k těmto propouštěním dojde před uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, nebo před skončením prací stanovených ve smlouvě;

b) zaměstnance orgánů veřejné správy nebo veřejnoprávních podniků (nebo v členských státech, které tento pojem neupravují, v odpovídajících subjektech);

c) posádky námořních lodí."

11 Článek 2 téže směrnice stanoví:

„1. Pokud zaměstnavatel zamýšlí provést hromadné propouštění, musí včas zahájit projednání se zástupci zaměstnanců s cílem dosáhnout dohody.

2. Tato projednání se týkají alespoň možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, jakož i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců.

Členské státy mohou stanovit, že zástupci zaměstnanců se mohou v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo praxí obracet na odborníky.

3. Aby zástupci zaměstnanců měli možnost předložit konstruktivní návrhy, je zaměstnavatel povinen jim včas během projednání

a) poskytnout veškeré související informace a

b) v každém případě písemně sdělit

i) důvody plánovaného propouštění,

ii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří mají být propuštěni,

iii) počet a kategorie zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni,

iv) dobu, kdy se má propouštění uskutečnit,

v) kritéria navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, pokud k tomu má zaměstnavatel na základě vnitrostátních právních předpisů nebo praxe pravomoc,

vi) předpokládanou metodu výpočtu všech případných odškodnění za propuštění, která nevyplývají z vnitrostátních právních předpisů nebo praxe.

Zaměstnavatel je povinen předat příslušnému orgánu veřejné moci alespoň jednu kopii písemného sdělení podle prvního pododstavce písm. b) bodů i) až v).

4. Povinnosti stanovené v odstavcích 1, 2 a 3 se uplatňují nezávisle na skutečnosti, zda rozhodnutí o hromadném propouštění činí zaměstnavatel nebo podnik, který zaměstnavatele kontroluje.

Je-li porušena povinnost informování, projednání a oznámení stanovená v této směrnici, není možné brát ohled na vysvětlení zaměstnavatele, že mu podnik, jenž přijal rozhodnutí o propouštění, neposkytl nezbytné informace.“

12 Článek 3 směrnice 98/59 zní:

„1. Zaměstnavatel je povinen písemně oznámit příslušnému orgánu veřejné moci veškeré návrhy na hromadné propouštění.

Členské státy mohou nicméně stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost.

Oznámení musí obsahovat veškeré související údaje týkající se návrhu na hromadné propouštění a konzultací se zástupci zaměstnanců stanovených v článku 2, zejména důvody propouštění, počet zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet zaměstnanců, kteří jsou obvykle zaměstnáni, a dobu, kdy se má propouštění uskutečnit.

2. Zaměstnavatel je povinen předat zástupcům zaměstnanců kopii oznámení uvedeného v odstavci 1.

Zástupci zaměstnanců mohou příslušnému orgánu veřejné moci zaslat své případné připomínky."

13 Článek 4 této směrnice stanoví:

„1. Hromadné propouštění, jehož návrh byl oznámen příslušnému orgánu veřejné moci, se stane účinným nejdříve 30 dní po oznámení uvedeném v čl. 3 odst. 1, aniž jsou dotčena ustanovení upravující individuální práva týkající se výpovědní lhůty.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc zkrátit lhůtu uvedenou v prvním pododstavci.

2. Příslušné orgány veřejné moci využijí lhůty uvedené v odstavci 1 k tomu, aby hledaly řešení obtíží vyplývajících z navrženého hromadného propouštění.

3. Pokud je původní lhůta stanovená v odstavci 1 kratší než 60 dnů, mohou členské státy udělit příslušnému orgánu veřejné moci pravomoc prodloužit původní lhůtu na 60 dnů po oznámení, jestliže hrozí, že problémy související s navrženým propouštěním nebude možné v původní lhůtě vyřešit.

Členské státy mohou udělit příslušnému orgánu veřejné moci širší pravomoci týkající se prodloužení lhůty.

Zaměstnavatel musí být informován o prodloužení a o jeho důvodech před uplynutím původní lhůty stanovené v odstavci 1.

4. Členské státy nemusí postupovat podle tohoto článku v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí."

Vnitrostátní právo

14 Článek L. 125-1 odst. 1 lucemburského code du travail (zákoník práce) stanoví:

„K okamžitému skončení pracovního poměru dojde v případě ukončení podnikání v důsledku úmrtí, fyzické nezpůsobilosti nebo vyhlášení úpadku zaměstnavatele. [...]

S výjimkou případů, kdy v podnikání pokračuje insolvenční správce nebo právní nástupce zaměstnavatele, má zaměstnanec nárok na:

1. mzdu za měsíc, ve kterém došlo k příslušné události, a za následující měsíc, a

2. náhradu rovnající se 50 % mzdy vyplácené během výpovědní lhůty, na kterou by měl zaměstnanec nárok [...]

Mzdy a náhrady vyplacené zaměstnanci podle předchozího pododstavce však nesmí překročit výši mezd a náhrad, na které by měl nárok v případě skončení pracovního poměru s výpovědní lhůtou."

15 Články L. 166-1 až L. 166-5 code du travail se věnují pojmu „hromadné propouštění" a povinnostem zaměstnavatele v případě takového propouštění.

16 Článek 61 loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier (zákon ze dne 5. dubna 1993 o finančním sektoru), ve znění vyplývajícím z loi du 19 mars 2004 portant transposition dans la loi modifiée du 5 avril 1993 relative au secteur financier de la directive 2001/24/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 avril 2001 concernant l'assainissement et la liquidation des établissements de crédit (zákon ze dne 19. března 2004, kterým se mění zákon ze dne 5. dubna 1993 ve znění změn a doplňků za účelem provedení směrnice Evropského parlamentu a Rady 2001/24/ES ze dne 4. dubna 2001 o reorganizaci a likvidaci úvěrových institucí) (*Mémorial* A 2004, s. 708), stanoví:

„1) Ke zrušení a likvidaci dochází, pokud:

a) se má za to, že odklad plateb uvedený v předchozí kapitole, o němž bylo rozhodnuto dříve, neumožňuje napravit situaci, která tento odklad odůvodňovala;

b) finanční situace podniku mu již neumožňuje plnit jeho závazky vůči všem jeho věřitelům a majitelům podílů;

c) podniku bylo odňato oprávnění k podnikatelské činnosti a toto rozhodnutí se stalo konečným.

2) Pouze Commission [de surveillance du secteur financier] (Komise pro dohled nad finančním sektorem) nebo státní zástupce, přičemž [uvedená] Commission se musí řádně účastnit řízení, mohou navrhnout soudu, aby nařídil zrušení a likvidaci podniku.

[...]

7) Soud zároveň s nařízením likvidace jmenuje soudce-komisaře, jakož i několik likvidátorů. Rozhodne rovněž o způsobu likvidace. Soud může dále rozhodnout o rozsahu, v jakém se na likvidaci použijí pravidla upravující úpadek. V takovém případě může určit okamžik, kdy došlo k zastavení plateb, a to k datu předcházejícímu

maximálně o šest měsíců podání návrhu podle čl. 60-2 odst. 3. Způsob likvidace lze následně změnit buď z úřední povinnosti nebo na návrh likvidátorů nebo Commission de surveillance du secteur financier.

[...]“

Spory v původním řízení a předběžné otázky

17 Landsbanki je úvěrová instituce se sídlem v Lucembursku.

18 Rozsudkem ze dne 8. října 2008 tribunal d'arrondissement de Luxembourg (okresní soud v Lucemburku) vyhověl návrhu podanému společností Landsbanki a povolil jí odklad plateb v maximální délce šesti měsíců a jmenoval společnost Deloitte SA správcem, jehož úkolem byla kontrola správy majetku.

19 Podáním ze dne 27. listopadu 2008 navrhl státní zástupce při tribunal d'arrondissement de Luxembourg zrušení a likvidaci společnosti Landsbanki. Commission de surveillance du secteur financier také navrhla soudem nařízenou likvidaci této instituce.

20 Rozsudkem ze dne 12. prosince 2008 tribunal d'arrondissement de Luxembourg shledal, že situaci společnosti Landsbanki nelze napravit a že již není schopna plnit své závazky a nařídil její zrušení. Tento soud rovněž rozhodl o její likvidaci a jmenoval dva likvidátory.

21 Dopisem ze dne 15. prosince 2008 tito likvidátoři sdělili zaměstnancům společnosti Landsbanki, že společnost byla zrušena, že byla nařízena její likvidace, a že tedy došlo ke skončení jejich pracovního poměru podle článku L.125-1 lucemburského code du travail.

22 Dne 19. prosince 2008 bylo společnosti Landsbanki odňato oprávnění působit jako banka.

23 Žalobci v původním řízení požádali ve svém podání ze dne 24. prosince 2008 předsedu tribunal du travail (pracovní soud), aby jejich propuštění prohlásil za neplatné z důvodu, že jsou zástupci zaměstnanců, a v jednom případě z důvodu, že se jedná o těhotnou ženu. Požadovali rovněž aby nařídil jejich okamžité zpětné přijetí do pracovního poměru.

24 Předseda tribunal du travail na základě usnesení ze dne 10. února 2009 rozhodl, že uvedené návrhy jsou neopodstatněné, protože za daných okolností není toto zpětné přijetí do pracovního poměru možné.

25 Žalobci v původním řízení podali proti těmto usnesením odvolání.

26 Předseda příslušného senátu cour d'appel (odvolací soud) na základě usnesení ze dne 4. června 2009 rozhodl, že odvolání jsou neopodstatněná a napadená usnesení potvrdil, neboť měl za to, že jsou v projednávané věci dány důvody, pro něž zákonodárce stanovil v čl. L.125-1 odst. 1 lucemburského code du travail okamžité skončení pracovního poměru v případě ukončení podnikání v důsledku vyhlášení úpadku zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že důvody, které vedly k ukončení podnikání, lze přirovnat

k důvodům, které vedou k vyhlášení úpadku, je třeba nahlížet na soudem nařízenou likvidaci stejně jako na vyhlášení úpadku stanoveného v tomto článku L.125-1.

27 Žalobci v původním řízení podali kasační opravný prostředek proti usnesením ze dne 4. června 2009 ke Cour de cassation (kasační soud), který vzhledem k tomu, že měl za to, že výklad článků 1 až 3 směrnice 98/59 je nezbytný pro vydání rozhodnutí ve věcech, které mu byly předloženy, rozhodl se přerušit řízení a položit Soudnímu dvoru následující předběžné otázky, které jsou v každé z uvedených věcí formulovány stejně:

„1) Je třeba články 1, 2 a 3 směrnice 98/59 […] vykládat tak, že se použijí na ukončení podnikání v důsledku vyhlášení úpadku zaměstnavatele nebo v důsledku soudního rozhodnutí, kterým se nařizuje zrušení a likvidace zaměstnavatele, který je úvěrovou institucí, z důvodu platební neschopnosti na základě čl. 61 odst. 1 písm. a) a b) loi […] du 5 avril 1993 relative au secteur financier [ve znění zákona ze dne 19. března 2004], když pro takové ukončení podnikání vnitrostátní zákon stanoví okamžité skončení pracovního poměru?

2) Je třeba v případě kladné odpovědi na tuto otázku články 1, 2 a 3 směrnice 98/59 vykládat tak, že na insolvenčního správce nebo likvidátora je nutno nahlížet stejně jako na zaměstnavatele, který zamýšlel hromadné propouštění a je schopen činit za tímto účelem úkony uvedené v článcích 2 a 3 [této] směrnice a toto propouštění provést (rozsudek ze dne 10. prosince 2009, Rodríguez Mayor a další, C-323/08 [Sb. rozh. s. I-11621], body 39, 40 a 41)?“

28 Usnesením předsedy Soudního dvora ze dne 14. června 2010 byly věci C-235/10 až C-239/10 spojeny pro účely písemné a ústní části řízení, jakož i rozsudku.

K předběžným otázkám

K první otázce

29 První otázkou předkládajícího soudu je, zda je třeba články 1, 2 a 3 směrnice 98/59 vykládat tak, že se použijí na ukončení činnosti zaměstnavatele v důsledku soudního rozhodnutí, kterým se nařizuje jeho zrušení a likvidace z důvodu platební neschopnosti, i když v případě takového ukončení činnosti vnitrostátní právní úprava stanoví okamžité skončení pracovního poměru zaměstnanců.

30 Směrnice 75/129 stanovila v čl. 1 odst. 2 písm. d), že se nepoužije na zaměstnance dotčené ukončením činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí. Toto ustanovení upravovalo odchylku od pravidla stanoveného v čl. 1 odst. 1 písm. a) téže směrnice, které vyjadřovalo výrazy totožnými s výrazy téhož ustanovení směrnice 98/59, že pro účely směrnice 75/129 se „hromadným propouštěním" rozumí propouštění ze strany zaměstnavatele z jednoho nebo několika důvodů, které nesouvisí s osobou zaměstnance (rozsudek ze dne 12. října 2004, Komise v. Portugalsko, C-55/02, Sb. rozh. s. I-9387, bod 55).

31 Článkem 1 bodem 1 písm. b) směrnice 92/56 byl tento čl. 1 odst. 2 písm. d) směrnice 75/129 zrušen.

32 Tuto změnu zákonodárce Unie zdůraznil v bodě 3 odůvodnění směrnice 92/56, podle kterého je třeba stanovit, že se směrnice 75/129 v zásadě rovněž vztahuje na hromadná propouštění zejména v důsledku ukončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.

33 Soudní dvůr rozhodl, že od okamžiku této změny směrnice 75/129 má zaměstnavatel ve všech případech hromadného propouštění, ke kterému došlo po ukončení činnosti podniku, a to i na základě soudního rozhodnutí, povinnost informovat zaměstnance a toto s nimi projednat (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 7. září 2006, Agorastoudis a další, C-187/05 až C-190/05, Sb. rozh. s. I-7775, bod 33).

34 Je třeba rovněž připomenout, že zároveň s tímto rozšířením působnosti směrnice 75/129 doplnil zákonodárce Unie prostřednictvím směrnice 92/56 do směrnice 75/129 dvě ustanovení, tedy čl. 3 odst. 1 druhý pododstavec a čl. 4 odst. 4.

35 Tento čl. 3 odst. 1 druhý pododstavec umožňuje členským státům stanovit, že v případě návrhu na hromadné propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí musí zaměstnavatel písemně oznámit tuto skutečnost příslušnému orgánu veřejné moci pouze na jeho žádost. Toto ustanovení se týká pouze povinnosti oznámit návrhy na propouštění.

36 Kromě toho podle uvedeného čl. 4 odst. 4 nemusí členské státy postupovat podle odstavců 1 až 3 téhož článku, týkajících se návrhů na hromadné propouštění již oznámených příslušnému orgánu veřejné moci, v případě hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí. Odstavce 1 až 3 tohoto článku 4 se týkají lhůt, po jejichž uplynutí se hromadná propouštění, jejichž návrh byl oznámen, stanou účinnými.

37 Tato dvě ustanovení, obsažená v oddílu III směrnice 75/129, ve znění směrnice 92/56, který se týká postupu při hromadném propouštění, přiznávají členským státům určité možnosti. Tato ustanovení nicméně s výjimkou třech případů, kdy se tato směrnice neuplatní, stanovených v jejím čl. 1 odst. 2, neomezují rozsah její působnosti.

38 Z toho vyplývá, že se směrnice 75/129, ve znění směrnice 92/56, vztahuje, kromě třech výjimek stanovených v jejím čl. 1 odst. 2, na hromadná propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.

39 Směrnice 98/59 neobsahuje žádnou změnu ustanovení směrnice 75/129, ve znění směrnice 92/56, o která se jedná v projednávané věci.

40 Zaprvé znění bodu 3 odůvodnění směrnice 92/56 bylo znovu převzato do bodu 9 odůvodnění směrnice 98/59.

41 Zadruhé jsou čl. 3 odst. 1 druhý pododstavec a čl. 4 odst. 4 směrnice 98/59 totožného znění jako odpovídající ustanovení směrnice 75/129, ve znění směrnice 92/56.

42 Zatřetí ve směrnici 98/59 neexistuje žádné ustanovení týkající se hromadných propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí, které by nebylo obsaženo ve směrnici 75/129, ve znění směrnice 92/56.

43 Je tedy třeba konstatovat, že se směrnice 98/59 vztahuje, kromě třech výjimek stanovených v jejím čl. 1 odst. 2, na hromadná propouštění v důsledku skončení činnosti podniku na základě soudního rozhodnutí.

44 Toto konstatování nelze zpochybnit, na rozdíl od toho, co tvrdí společnost Landsbanki, na základě výše uvedeného rozsudku Rodríguez Mayor a další, ani na základě specifických skutkových okolností věci v původním řízení.

45 Zaprvé ve věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek Rodríguez Mayor a další, se jednalo o to, zda směrnice 98/59 brání tomu, aby se skončení pracovního poměru několika zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel byl fyzická osoba, z důvodu úmrtí tohoto zaměstnavatele, pokud podnik nepřevzal žádný z dědiců, nekvalifikovalo jako hromadné propuštění.

46 Je však třeba konstatovat, že existuje podstatný rozdíl mezi situací charakterizovanou smrtí zaměstnavatele-fyzické osoby, jehož podnik nikdo nepřevzal, a situací, o jakou se jedná ve věci v původním řízení, zaměstnavatele-právnické osoby, jehož zrušení a likvidace byly nařízeny soudním rozhodnutím. V této posledně uvedené situaci je zaměstnavatel nadále schopen, dokud přetrvává jeho právní subjektivita, činit úkony uvedené v článcích 2 a 3 směrnice 98/59, a případně provést hromadná propouštění.

47 Zadruhé ohledně specifických skutkových okolností věci v původním řízení, společnost Landsbanki nesprávně tvrdí, že zrušení a likvidace podniku, jakož i skončení pracovního poměru stanovené vnitrostátní právní úpravou, se časově překrývají tak, že je nemožné splnit povinnosti týkající se projednání propouštění se zástupci zaměstnanců.

48 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že právní stav vyplývající pouze z uplatnění ustanovení vnitrostátního práva, nemůže určovat výklad právní úpravy Unie.

49 Za těchto podmínek je třeba odpovědět na první otázku tak, že je třeba články 1, 2 a 3 směrnice 98/59 vykládat tak, že se použijí na ukončení činnosti zaměstnavatele v důsledku soudního rozhodnutí, kterým se nařizuje jeho zrušení a likvidace z důvodu platební neschopnosti, i když v případě takového ukončení činnosti vnitrostátní právní úprava stanoví okamžité skončení pracovního poměru zaměstnanců.

Ke druhé otázce

50 Žalobci v původním řízení tvrdí, že společnost Landsbanki i přesto, že je v likvidaci, je nadále právnickou osobou-zaměstnavatelem, s jediným rozdílem, že se změnily orgány, které za ni jednají, jelikož představenstvo a vedení společnosti byly zbaveny všech svých práv ve prospěch likvidátorů. Tito žalobci dodávají, že likvidátoři si počínali jako skuteční zástupci zaměstnavatele.

51 Evropská komise zaprvé poznamenává, že tribunal d'arrondissement de Luxembourg zároveň s rozhodnutím o likvidaci společnosti Landsbanki jmenoval dva likvidátory, a zadruhé, že si tito likvidátoři ponechali část zaměstnanců a přijali do pracovního poměru nové zaměstnance.

52 V tomto ohledu je třeba připomenout, že z odpovědi na první otázku vyplývá, že i když v případě ukončení činnosti podniku v důsledku soudního rozhodnutí, kterým se nařizuje jeho zrušení a likvidace z důvodu platební neschopnosti, vnitrostátní právní úprava stanoví okamžité skončení pracovního poměru zaměstnanců, vztahuje se na takové hromadné propouštění směrnice 98/59.

53 V případě platební neschopnosti existuje právní subjektivita podniku, jehož zrušení a likvidace jsou nařízeny soudním rozhodnutím, pouze pro omezené účely, zejména pro potřeby tohoto řízení a pouze do doby zveřejnění účetní závěrky pro účely likvidace. Takový podnik má nicméně povinnost do úplného zániku své právní subjektivity plnit povinnosti stanovené v článcích 2 a 3 směrnice 98/59, které přísluší zaměstnavateli.

54 Jelikož vedení dotčeného podniku nadále v podniku působí, i když s omezenými pravomocemi k řízení uvedeného podniku, musí toto vedení plnit povinnosti, které přísluší zaměstnavateli podle článků 2 a 3 směrnice 98/59.

55 Naopak, pokud řízení dotčeného podniku je zcela převzato likvidátorem, přísluší posledně uvedenému, aby plnil povinnosti vyplývající ze směrnice 98/59.

56 Je třeba připomenout, že povinnost projednání stanovená v článku 2 směrnice 98/59 se týká nejen možností, jak se vyhnout hromadnému propouštění nebo jak ho omezit, ale i možností zmírnit jeho následky využitím doplňujících sociálních opatření, jež jsou zaměřena zejména na pomoc při přeřazení nebo při přeškolování propuštěných zaměstnanců (viz v tomto smyslu rozsudek ze dne 10. září 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a další, C-44/08, Sb. rozh. s. I-8163, bod 64).

57 V případě, že vnitrostátní právní úprava nestanoví, komu připadají povinnosti vyplývající ze směrnice 98/59, je vnitrostátní soudce povinen vyložit vnitrostátní právo v co největší míře ve světle znění a cílů směrnice 98/59 tak, aby povinnosti uvedené v jejích článcích 2 a 3 byly dodrženy a splněny.

58 Za těchto podmínek je třeba odpovědět na druhou otázku tak, že do úplného zániku právní subjektivity podniku, jehož zrušení a likvidace jsou nařízeny, musí být plněny povinnosti vyplývající z článků 2 a 3 směrnice 98/59. Povinnosti, které přísluší zaměstnavateli podle těchto článků, musí být plněny vedením dotčeného podniku, pokud nadále v podniku působí, byť s omezenými pravomocemi k řízení tohoto podniku, nebo jeho likvidátorem v případě, že řízení uvedeného podniku je jím zcela převzato.

K nákladům řízení

59 Vzhledem k tomu, že řízení má, pokud jde o účastníky původního řízení, povahu incidenčního řízení ve vztahu ke sporu probíhajícímu před předkládajícím soudem, je k rozhodnutí o nákladech řízení příslušný uvedený soud. Výdaje vzniklé předložením jiných vyjádření Soudnímu dvoru než vyjádření uvedených účastníků řízení se nenahrazují.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (třetí senát) rozhodl takto:

1) Články 1 až 3 směrnice Rady 98/59/ES ze dne 20. července 1998 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění je třeba vykládat tak, že se použijí na ukončení činnosti zaměstnavatele v důsledku soudního rozhodnutí, kterým se nařizuje jeho zrušení a likvidace z důvodu platební neschopnosti, i když v případě takového ukončení činnosti vnitrostátní právní úprava stanoví okamžité skončení pracovního poměru zaměstnanců.

2) Do úplného zániku právní subjektivity podniku, jehož zrušení a likvidace jsou nařízeny, musí být plněny povinnosti vyplývající z článků 2 a 3 směrnice 98/59. Povinnosti, které přísluší zaměstnavateli podle těchto článků, musí být plněny vedením dotčeného podniku, pokud nadále v podniku působí, byť s omezenými pravomocemi k řízení tohoto podniku, nebo jeho likvidátorem v případě, že řízení uvedeného podniku je jím zcela převzato.

Podpisy.