EUROOPA KOHTU OTSUS (kolmas koda)

3. märts 2011 *

Liidetud kohtuasjades C-235/10–C-239/10,

mille ese on ELTL artikli 267 alusel Cour de cassation'i (Luksemburg) 29. aprilli 2010. aasta otsustega esitatud eelotsusetaotlused, mis saabusid Euroopa Kohtusse 12. mail 2010, menetlustes

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

versus

Landsbanki Luxembourg SA, likvideerimisel,

EUROOPA KOHUS (kolmas koda),

koosseisus: koja esimees K. Lenaerts, kohtunikud E. Juhász (ettekandja), G. Arestis, J. Malenovský ja T. von Danwitz,

kohtujurist: V. Trstenjak,
kohtusekretär: A. Calot Escobar,

arvestades kirjalikku menetlust,

arvestades kirjalikke märkusi, mille esitasid:

– D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy ja V. Schneider ning X.-M. Tran, esindaja: advokaat R. Michel,

– Landsbanki Luxembourg SA (likvideerimisel), esindaja: advokaat C. Jungers,

– Euroopa Komisjon, esindaja: G. Rozet,

arvestades pärast kohtujuristi ärakuulamist tehtud otsust lahendada kohtuasi ilma kohtujuristi ettepanekuta,

on teinud järgmise

otsuse

1 Eelotsusetaotlused puudutavad nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta (EÜT L 225, lk 16; ELT eriväljaanne 05/03, lk 327) artiklite 1–3 tõlgendamist.

2 Need taotlused esitati vaidlustes ühelt poolt D. Claesi, S. Jeanjeani, M. Rémy ja V. Schneideri ning X.-M. Trani ja teiselt poolt Landsbanki Luxembourg SA (edaspidi „Landsbanki") (likvideerimisel) vahel seoses nende töölepingute viivitamatu ülesütlemisega pärast kohtulahendit, milles määrati Landsbanki lõpetamine ja likvideerimine.

Õiguslik raamistik

Liidu õigus

3 Nõukogu 17. veebruari 1975. aasta direktiivi 75/129/EMÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide kohta (EÜT L 48, lk 29) artikli 1 lõike 2 punkti d esialgses redaktsioonis oli sätestatud, et seda direktiivi ei kohaldata töötajatele, keda puudutab kohtuotsus.

4 Nõukogu 24. juuni 1992. aasta direktiivi 92/56/EMÜ, millega muudetakse direktiivi 75/129 (EÜT L 235, lk 3), kolmanda põhjenduse kohaselt tuleb ette näha, et direktiivi 75/129 kohaldatakse põhimõtteliselt ka kollektiivsete koondamiste suhtes, mis on tingitud eelkõige asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga.

5 Direktiivi 92/56 artikkel 1 asendas direktiivi 75/129 artikli 1 lõike 2 punkti d.

6 Direktiivi 92/56 põhjenduse 6 kohaselt tuleb tagada, et tööandjate kohustusi teavitamise, konsulteerimise ja teatamise osas kohaldatakse sõltumata sellest, kas kollektiivset koondamist käsitlev otsus tuleb tööandjalt või seda tööandjat kontrollivalt ettevõtjalt.

7 Direktiiv 75/129 (muudetud direktiiviga 92/56) tunnistati kehtetuks ja asendati direktiiviga 98/59.

8 Direktiivi 98/59, millega konsolideeriti direktiiv 75/129 (muudetud kujul), põhjenduse 9 kohaselt tuleks ette näha, et käesolevat direktiivi kohaldatakse põhimõtteliselt ka selliste kollektiivsete koondamiste suhtes, mis on tingitud asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga.

9 Direktiivi 98/59 artikli 1 lõike 1 punkti a kohaselt kasutatakse nimetatud direktiivis mõistet „kollektiivsed koondamised", mis tähendab tööandja algatusel töölt vabastamist ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud asjaomaste üksiktöötajate isikuga, mis leiab aset teatavate arvuliste ja ajaliste tingimuste esinemise korral

10 Viidatud direktiivi artikli 1 lõike 2 kohaselt ei kohaldata seda direktiivi:

„a) kollektiivsete koondamiste puhul, mis tulenevad piiratud ajaks või teatud töö tegemise ajaks sõlmitud töölepingutest, välja arvatud juhul, kui sellised koondamised leiavad aset enne selliste lepingute lõpptähtaega või enne nimetatud töö lõppu;

b) töötajate puhul, kes töötavad riigi ametiasutustes või avalik-õiguslikes institutsioonides (või nendes liikmesriikides, kus sellist mõistet ei tunta, nendega võrdväärsetes asutustes);

c) merelaevade meeskondade puhul."

11 Sama direktiivi artiklis 2 on sätestatud:

„1. Tööandja, kes kaalub võimalust võtta vastu otsus kollektiivse koondamise kohta, alustab aegsasti konsultatsioone töötajate esindajatega, et saavutada kokkulepe.

2. Sellistel konsultatsioonidel tuleks käsitleda vähemalt kollektiivsete koondamiste ärahoidmise või koondatavate töötajate arvu vähendamise ning tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele.

Liikmesriigid võivad näha ette, et töötajate esindajad võivad kasutada ekspertide abi kooskõlas siseriikliku õiguse ja/või tavaga.

3. Et võimaldada töötajate esindajatel teha konstruktiivseid ettepanekuid, peavad tööandjad konsulteerimise käigus aegsasti:

a) esitama neile kogu asjaomase teabe ja

b) teatama neile alati kirjalikult:

i) kavandatavate koondamiste põhjused;

ii) koondatavate töötajate arv ja kategooriad;

iii) töötajate tavaline arv ja kategooriad;

iv) ajavahemik, mille jooksul kavandatav koondamine toimub;

v) koondatavate töötajate valiku kriteeriumid niivõrd, kuivõrd see on tööandja pädevuses vastavalt siseriiklikele õigusaktidele ja/või tavadele;

vi) meetod, mille abil arvutatakse muid kui siseriiklikest õigusaktidest ja/või tavadest tulenevaid koondamisel makstavaid hüvitisi.

Tööandja edastab pädevale asutusele koopia vähemalt esimese lõigu punkti b alapunktides i–v sätestatud kirjaliku teatise punktidest.

4. Lõigetes 1, 2 ja 3 sätestatud kohustusi kohaldatakse sõltumata sellest, kas kollektiivse koondamise otsuse teeb tööandja või tööandjat kontrolliv ettevõte.

Käesoleva direktiiviga ettenähtud teavitamise, konsulteerimise ja teatamise nõuete väidetava rikkumise puhul ei võeta arvesse tööandja väiteid, milles ta õigustab ennast sellega, et kollektiivse koondamiseni viinud otsuse teinud ettevõte ei ole talle vajalikku teavet andnud."

12 Direktiivi 98/59 artikkel 3 on sõnastatud järgmiselt:

„1. Tööandjad teatavad pädevale asutusele kirjalikult igast kavandatavast kollektiivsest koondamisest.

Liikmesriigid võivad siiski ette näha, et sellise kavandatava kollektiivse koondamise puhul, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga, on tööandja kohustatud sellest pädevale asutusele kirjalikult teatama ainult viimase nõudmisel.

Teatis peab sisaldama kogu asjassepuutuva teabe kavandatava kollektiivse koondamise ja artiklis 2 nimetatud töötajate esindajatega peetavate konsultatsioonide kohta, eriti koondamise põhjused, koondatavate töötajate arvu, töötajate tavalise arvu ning ajavahemiku, mille jooksul koondamine toimub.

2. Tööandjad esitavad töötajate esindajatele koopia lõikes 1 nimetatud teatisest.

Töötajate esindajad võivad esitada pädevatele asutustele kõik omapoolsed märkused."

13 Viidatud direktiivi artiklis 4 on sätestatud:

„1. Kavandatav kollektiivne koondamine, millest on teatatud pädevale asutusele, jõustub kõige varem 30 päeva pärast artikli 3 lõikes 1 nimetatud teatist, ilma et see piiraks sätete kohaldamist, mis reguleerivad üksikisiku õigusi koondamisteate saamise korral.

Liikmesriigid võivad volitada pädevaid asutusi lühendama eelmises lõigus osutatud tähtaega.

2. Lõikes 1 osutatud tähtaja jooksul püüavad pädevad asutused leida lahendusi kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivatele probleemidele.

3. Kui käesoleva artikli lõikes 1 osutatud esialgne tähtaeg on lühem kui 60 päeva, võivad liikmesriigid volitada pädevaid asutusi pikendama esialgset tähtaega 60 päevani arvestades teatise kättesaamisest, kui on tõenäoline, et kavandatava kollektiivse koondamisega tekkivaid probleeme ei suudeta lahendada esialgse tähtaja jooksul.

Liikmesriigid võivad anda pädevatele asutustele ka suuremad volitused.

Tööandjale peab pikendamisest ja selle põhjustest teatama enne punktis 1 sätestatud esialgse tähtaja möödumist.

4. Liikmesriigid ei pea käesolevat artiklit kohaldama sellise kavandatava kollektiivse koondamise suhtes, mis on tingitud ettevõtte tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga."

Siseriiklik õigus

14 Luksemburgi tööseadustiku artikli L. 125-1 lõikes 1 on sätestatud:

„[T]ööleping öeldakse viivitamata üles, kui äritegevus lõpetatakse tööandja surma, füüsilise võimetuse või pankroti väljakuulutamise tagajärjel. [...]

Välja arvatud juhul, kui äritegevust jätkab pankrotihaldur või tööandja õigusjärglane, on töötajal õigus:

1. sündmuse toimumise kuu ja järgmise kuu palgale, ja

2. hüvitisele 50% ulatuses etteteatamistähtajale vastavatest kuutasudest, millele töötajal oleks olnud õigus […]

Eelmise lõigu alusel töötajale makstud palk ja hüvitised ei või sellegipoolest ületada selle palga ja hüvitiste summat, mida ta oleks võinud nõuda töölepingu etteteatamisega ülesütlemise korral."

15 Seadustiku artiklid L. 166-1–L. 166-5 käsitlevad kollektiivse koondamise mõistet ning tööandja kohustusi sellise koondamise korral.

16 5. aprilli 1993. aasta finantssektori seaduse – redaktsioonis, mis tuleneb 19. märtsi 2004. aasta seadusest, mis võttis muudetud 5. aprilli 1993. aasta seadusesse finantssektori kohta üle Euroopa Parlamendi ja nõukogu 4. aprilli 2001. aasta direktiivi 2001/24/EÜ krediidiasutuste saneerimise ja likvideerimise kohta (*Mémorial* A 2004, lk 708) – artiklis 61 on sätestatud:

„1. Lõpetamine ja likvideerimine võivad toimuda, kui:

a) ilmneb, et eelmises peatükis sätestatud maksete peatamise kord, mis oli eelnevalt määratud, ei võimalda parandada selle korra aluseks olnud olukorda;

b) asutuse finantsolukord on nii nõrk, et ettevõte ei suuda enam täita oma kohustusi kõigi võlanõuete ja osalusõiguste valdajate suhtes;

c) asutuse litsents oli ära võetud ja see otsus oli jõustunud.

2. Üksnes [finantssektori järelevalve]komisjon või riigiprokurör, [viidatud] komisjoni nõuetekohaselt teavitanud, võivad paluda kohtul kuulutada välja asutuse lõpetamise või likvideerimise.

[...]

7. Likvideerimist määrates nimetab kohus järelevalvekohtuniku ja ühe või mitu likvideerijat. Kohus teeb otsuse likvideerimise tingimuste kohta. Ta võib otsustada, et tema poolt määratud ulatuses on kohaldatavad pankrotti reguleerivad normid. Selles olukorras võib ta määrata kindlaks maksete lõpetamise aja, mis võib olla kuni kuus

kuud enne artiklis 60-2 (3) märgitud taotluse esitamist. Likvideerimise tingimusi võib hiljem muuta kohtu omal algatusel või likvideerijate või [finantssektori järelevalve] komisjoni taotlusel.

[...]"

Põhikohtuasjad ja eelotsuse küsimused

17 Landsbanki on Luksemburgis asutatud krediidiasutus.

18 Tribunal d'arrondissement de Luxembourg otsustas 8. oktoobril 2008 Landsbanki taotlusel kohaldada viimasele maksete peatamise menetlust maksimaalselt kuueks kuuks ning määras haldajaks Deloitte SA, kelle ülesanne oli kontrollida vara haldamist.

19 Tribunal d'arrondissement de Luxembourg'i riigiprokurör palus oma 27. novembri 2008. aasta hagis Landsbanki lõpetamist ja likvideerimist. Finantssektori järelevalve-komisjon nõudis samuti asutuse sundlõpetamist.

20 Tribunal d'arrondissement de Luxembourg leidis 12. detsembri 2008. aasta otsusega, et Landsbanki olukorda ei olnud võimalik parandada ja et asutus ei suutnud täita oma kohustusi, ning kuulutas väljas selle lõpetamise. Kohus määras ka Landsbanki likvideerimise ja nimetas kaks likvideerijat.

21 15. detsembri 2008. aasta kirjas teatasid viidatud likvideerijad Landsbanki töötajatele selle lõpetamisest ja likvideerimisest ja sellest, et nende töölepingud olid lõppenud vastavalt Luksemburgi tööseadustiku artiklile L. 125-1.

22 19. detsembril 2008 võeti Landsbankilt ära tema panganduslitsents.

23 Põhikohtuasja hagejad palusid 24. detsembri 2008. aasta hagiavalduses, et Tribunal du travail' president tunnistaks, et nende kui töötajate esindajate ja raseda naise töölepingute ülesütlemine oli tühine. Nad palusid viivitamatut tööle ennistamist.

24 Tribunal du travail' president tunnistas 10. veebruari 2009. aasta määrustes need nõuded põhjendamatuks, kuna asjaolude tõttu oli see ennistamine sisuliselt võimatu.

25 Põhikohtuasja hagejad esitasid nende määruste peale apellatsioonkaebused.

26 Cour d'appel'i pädeva koja esimees jättis 4. juuni 2009. aasta määrustes need apellatsioonkaebused rahuldamata ning kinnitas vaidlustatud määrusi, leides et käesolevas asjas esinevad põhjused, mille alusel seadusandja nägi Luksemburgi tööseadustiku artiklis L. 125-1 ette töölepingu viivitamatu ülesütlemise, kui äritegevus lõpetatakse tööandja pankroti väljakuulutamise tagajärjel. Kuna äritegevuse lõpetamise aluseks

oli pankrotiga samastatav olukord, siis on sundlõpetamine samastatav viidatud artiklis L. 125-1 käsitletud pankrotiga.

27 Põhikohtuasja hagejad esitasid 4. juuni 2009. aasta määruste peale kassatsioonkaebused Cour de cassation'i, kes leidis, et talle esitatud kohtuasjade lahendamiseks oli vaja tõlgendada direktiivi 98/59 artikleid 1–3, ning otsustas menetlused peatada ja esitada Euroopa Kohtule järgmised eelotsuse küsimused, mis on kõigis kohtuasjades identse sõnastusega:

„1. Kas […] direktiivi 98/59 […] artikleid 1, 2 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et need on kohaldatavad äritegevuse lõpetamise suhtes, mis on tingitud tööandja pankroti väljakuulutamisest või kohtulahendist, mis määrab tööandjast krediidiasutuse lõpetamise ja likvideerimise maksejõuetuse tõttu finantssektorit käsitleva 5. aprilli 1993. aasta seaduse [19. märtsi 2004. aasta seadusega muudetud redaktsioonis] artikli 61 lõike 1 punktide a ja b alusel, st lõpetamiste suhtes, mille puhul siseriiklik seadus näeb ette töölepingu viivitamatu ülesütlemise?

2. Kui vastus sellele küsimusele on jaatav, siis kas direktiivi 98/59 artikleid 1, 2 ja 3 tuleb tõlgendada nii, et pankrotihaldurit või likvideerijat saab samastada kollektiivseid koondamisi kavandanud tööandjaga, kes saab võtta [selle] direktiivi artiklites 2 ja 3 osutatud meetmed ja koondamised läbi viia (10. detsembri 2009. aasta otsus kohtuasjas C-323/08: Rodríguez Mayor, EKL 2009, lk I-11621, punktid 39, 40 ja 41)?"

28 Euroopa Kohtu presidendi 14. juuni 2010. aasta määrusega liideti kohtuasjad C-235/10–C-239/10 kirjalikuks ja suuliseks menetlemiseks ja kohtuotsuse tegemiseks.

Eelotsuse küsimused

Esimene küsimus

29 Esimese küsimusega soovib eelotsusetaotluse esitanud kohus teada, kas direktiivi 98/59 artikleid 1–3 tuleb tõlgendada nii, et neid kohaldatakse tööandjast asutuse tegevuse lõpetamisele, mis on tingitud kohtulahendist, mis määrab selle lõpetamise ja likvideerimise maksejõuetuse tõttu, ehkki siseriiklik õigus näeb ette töötajate töölepingute viivitamatu ülesütlemise.

30 Direktiiv 75/129 sätestas artikli 1 lõike 2 punktis d, et direktiiv ei kohaldu töötajatele, keda puudutab äriühingu tegevuse lõpetamine kohtulahendiga. Nimetatud säte nägi ette erandi sama direktiivi artikli 1 lõike 1 punktis a sätestatud normist, mis sätestas direktiivi 98/59 sama sätte sõnastusega identselt, et direktiivi 75/129 kohaldamise eesmärgil mõistetakse „kollektiivse koondamise" all tööandja läbiviidud koondamist ühel või mitmel põhjusel, mis ei ole seotud töötaja isikuga (12. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-55/02: komisjon *vs.* Portugal, EKL 2004, lk I-9387, punkt 55).

31 Direktiivi 92/56 artikli 1 punkti 1 alapunkt b tunnistas direktiivi 75/129 artikli 1 lõike 2 punkti b kehtetuks.

32 Liidu seadusandja rõhutas seda muudatust direktiivi 92/56 põhjenduses 3, mille kohaselt tuleb ette näha, et direktiivi 75/129 kohaldatakse põhimõtteliselt ka kollektiivsete koondamiste suhtes, mis on tingitud eelkõige asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga.

33 Euroopa Kohus leidis, et alates direktiivi 75/129 sellest muudatusest on tööandjal kõigi asutuse tegevuse lõpetamisega seonduvate kollektiivsete koondamiste korral – isegi kui need tulenesid kohtuotsusest – kohustus töötajaid teavitada ja nendega konsulteerida (vt selle kohta 7. septembri 2006. aasta otsus liidetud kohtuasjades C-187/05–C-190/05: Agorastoudis jt, EKL 2006, lk I-7775, punkt 33).

34 Ühtlasi tuleb meenutada, et samaaegselt direktiivi 75/129 kohaldamisala laiendamisega lisas liidu seadusandja sellele direktiiviga 92/56 ka kaks sätet, nimelt artikli 3 lõike 1 teise lõigu ja artikli 4 lõike 4.

35 Esiteks võimaldab artikli 3 lõike 1 teine lõik liikmesriikidel ette näha, et sellise kavandatava kollektiivse koondamise puhul, mis on tingitud asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga, on tööandja kohustatud sellest pädevale asutusele kirjalikult teatama ainult viimase nõudmisel. See säte puudutab üksnes kavandatud koondamisest teatamist.

36 Teiseks on nimetatud artikli 4 lõike 4 alusel liikmesriikidel õigus jätta kohaldamata sama artikli lõiked 1–3, mis käsitlevad juba pädevale asutusele teatatud kavandatud koondamist, sellise kavandatava kollektiivse koondamise suhtes, mis on tingitud asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga. Kõnealuse artikli 4 lõiked 1–3 puudutavad tähtaegu, mille lõppedes jõustub kavandatud kollektiivne koondamine, millest on teatatud.

37 Need kaks sätet, mis asuvad direktiivi 75/129 (direktiiviga 92/56 muudetud redaktsioonis) kollektiivse koondamise menetlust käsitlevas III jaotises, annavad liikmesriikidele teatud õigused. Erinevalt sama direktiivi artikli 1 lõikes 2 sätestatud kohaldamata jätmise juhtudest ei piira need aga selle direktiivi kohaldamisala.

38 Sellest tuleneb, et direktiivi 75/129 (direktiiviga 92/56 muudetud redaktsioonis) kohaldamisala hõlmab kollektiivseid koondamisi, mis on tingitud asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga, ilma et see mõjutaks selle artikli 1 lõikes 2 sätestatud kolme erandit.

39 Direktiiv 98/59 ei muuda direktiivi 75/129 (direktiiviga 92/56 muudetud redaktsioonis) ühtegi sätet, mis on käesolevas asjas asjakohane.

40 Esiteks kordab direktiiv 98/59 põhjendus 9 direktiivi 92/56 põhjenduse 3 sõnastust.

41 Teiseks kordavad direktiivi 98/59 artikli 3 lõike 1 teine lõik ja artikli 4 lõige 4 identses sõnastuses vastavaid sätteid direktiivist 75/129 (direktiiviga 92/56 muudetud redaktsioonis).

42 Kolmandaks ei ole direktiivis 98/59 ühtegi sätet kollektiivsete koondamiste kohta, mis on tingitud asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga, mis ei esineks direktiivis 75/129 (direktiiviga 92/56 muudetud redaktsioonis).

43 Seetõttu tuleb sedastada, et direktiivi 98/59 kohaldamisala hõlmab kollektiivseid koondamisi, mis on tingitud asutuse tegevuse lõpetamisest kohtulahendiga, ilma et see mõjutaks nimetatud direktiivi artikli 1 lõikes 2 sätestatud erandeid.

44 Vastupidi Landsbanki väidetele ei mõjuta seda järeldust ei eespool viidatud kohtuotsus Rodríguez Mayor jt ega ka põhikohtuasja eripära.

45 Esiteks käsitleti eespool viidatud kohtuotsuses Rodríguez Mayor jt küsimust, kas direktiiviga 98/59 on vastuolus, kui füüsilisest isikust tööandja mitme töötaja töölepingu lõppemine tööandja surma tõttu ei ole käsitatav kollektiivse koondamisena, kui ettevõte ei lähe ühelegi pärijale üle.

46 Siiski tuleb järeldada, et on oluline erinevus olukorras, kui füüsilisest isikust tööandja sureb ja tema ettevõte ei lähe ühelegi pärijale üle, ja põhikohtuasjas esinevas olukorras, kui juriidilisest isikust tööandja lõpetamine ja likvideerimine on määratud kohtulahendiga. Nimelt on viimati nimetatud olukorras tööandja võimeline, kuni ta on veel õigussubjekt, esiteks teostama direktiivi 98/59 artiklites 2 ja 3 märgitud toiminguid, ja teiseks vajaduse korral kollektiivset koondamist.

47 Teiseks, mis puudutab põhikohtuasja eripära, siis väidab Landsbanki ekslikult, et asutuse lõpetamine ja likvideerimine ning töölepingute ülesütlemine, mis oli ette nähtud siseriiklikes õigusnormides, ühtisid, nii et Landsbankil oli sisuliselt võimatu täita töötajate esindajatega konsulteerimisega seotud kohustusi.

48 Sellega seoses tuleb järeldada, et õiguslik olukord, mis tuleneb üksnes siseriiklike õigusnormide kohaldamisest, ei saa määrata liidu õigusnormi tõlgendamist.

49 Selles olukorras tuleb esimesele küsimusele vastata, et direktiivi 98/59 artikleid 1–3 tuleb tõlgendada nii, et neid kohaldatakse tööandjast asutuse tegevuse lõpetamisele, mis on tingitud kohtulahendist, mis määrab selle lõpetamise ja likvideerimise maksejõuetuse tõttu, ehkki siseriiklik õigus näeb ette töötajate töölepingute viivitamatu ülesütlemise.

Teine küsimus

50 Põhikohtuasja hagejad väidavad, et Landsbanki, olles küll likvideerimisel, oli endiselt juriidilisest isikust tööandja vaid selle erinevusega, et selle esindusorganid olid muutunud, nõukogu ja juhatus olid ilma jäänud kõigist oma õigustest ja need õigused olid üle antud likvideerijatele. Nad lisavad, et likvideerijad tegutsesid tööandja tõeliste esindajatena.

51 Euroopa Komisjon märgib esiteks, et kui Tribunal d'arrondissement de Luxembourg kuulutas välja Landsbanki likvideerimise, määras ta kaks likvideerijat, ja teiseks, et need likvideerijad säilitasid ühe osa personalist ning võtsid tööle isikuid, kes ei olnud Landsbankis varem töötanud.

52 Sellega seoses tuleb meenutada, et esimesele küsimusele antud vastusest ilmneb, et ehkki siseriiklikud õigusnormid näevad ette töölepingute viivitamatu ülesütlemise, kui asutuse tegevus on lõpetatud kohtulahendiga, milles määratakse selle lõpetamine ja likvideerimine maksejõuetuse tõttu, kuulub selline kollektiivne koondamine siiski direktiivi 98/59 kohaldamisalasse.

53 Maksejõuetuse korral eksisteerib juriidilisest isikust asutus, mille lõpetamise ja likvideerimise määras kohtulahend, vaid piiritletud eesmärkidel, eelkõige selle menetluse vajadusteks ja kuni likvideerimistoimingute lõpparuande avaldamiseni. Siiski on sellisel asutusel kohustus kuni hetkeni, kui ta veel on juriidiline isik, täita direktiivi 98/59 artiklites 2 ja 3 tööandjale pandud kohustusi.

54 Kuni kõnealuse asutuse juhtkond säilib – ehkki küll selle asutuse juhtimise osas piiratud pädevusega –, peab see juhtkond tagama direktiivi 98/59 artiklites 2 ja 3 tööandjale pandud kohustuste täitmise.

55 Seevastu, kui kõnealuse asutuse juhtimise võtab üle likvideerija, peab tema täitma direktiivist 98/59 tulenevaid kohustusi.

56 Tuleb meenutada, et direktiivi 98/59 artiklis 2 sätestatud konsultatsioonid käsitlevad mitte üksnes kollektiivsete koondamiste ärahoidmist või koondatavate töötajate arvu vähendamist, vaid ka tagajärgede leevendamise võimalusi sotsiaalmeetmete abil, mille eesmärk on muu hulgas aidata kaasa koondatud töötajate ümberpaigutamisele või ümberõppele (vt selle kohta 10. septembri 2009. aasta otsus kohtuasjas C-44/08: Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK jt, EKL 2009, lk I-8163, punkt 64).

57 Juhul kui direktiivist 98/59 tulenevad kohustusi ei ole kellelegi võimalik panna, peab siseriiklik kohus tõlgendama siseriiklikku õigust nii palju kui võimalik direktiivi 98/59 teksti ja eesmärkide alusel, nii et selle artiklites 2 ja 3 sätestatud kohustusi järgitakse ja täidetakse.

58 Selles olukorras tuleb teisele küsimusele vastata, et kuni niisuguse õigussubjekti lõpliku kadumiseni, mille lõpetamine ja likvideerimine on määratud, tuleb direktiivi 98/59 artiklitest 2 ja 3 tulenevaid kohustusi täita. Nendes artiklites tööandjale pandud kohustusi peab täitma kõnealuse asutuse juhtkond, kui see säilib – ehkki küll selle asutuse juhtimise osas piiratud pädevusega –, või selle likvideerija, kui see likvideerija võtab asutuse juhtimise täielikult üle.

Kohtukulud

59 Kuna põhikohtuasja poolte jaoks on käesolev menetlus eelotsusetaotluse esitanud kohtus pooleli oleva asja üks staadium, otsustab kohtukulude jaotuse siseriiklik kohus. Euroopa Kohtule märkuste esitamisega seotud kulusid, välja arvatud poolte kohtukulud, ei hüvitata.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (kolmas koda) otsustab:

1. Nõukogu 20. juuli 1998. aasta direktiivi 98/59/EÜ kollektiivseid koondamisi käsitlevate liikmesriikide õigusaktide ühtlustamise kohta artikleid 1–3 tuleb tõlgendada nii, et neid kohaldatakse tööandjast asutuse tegevuse lõpetamisele, mis on tingitud kohtulahendist, mis määrab selle lõpetamise ja likvideerimise maksejõuetuse tõttu, ehkki siseriiklik õigus näeb ette töötajate töölepingute viivitamatu ülesütlemise.

2. Kuni niisuguse õigussubjekti lõpliku kadumiseni, mille lõpetamine ja likvideerimine on määratud, tuleb direktiivi 98/59 artiklitest 2 ja 3 tulenevaid kohustusi täita. Nendes artiklites tööandjale pandud kohustusi peab täitma kõnealuse asutuse juhtkond, kui see säilib – ehkki küll selle asutuse juhtimise osas piiratud pädevusega –, või selle likvideerija, kui see likvideerija võtab asutuse juhtimise täielikult üle.

Allkirjad