TIESAS SPRIEDUMS (trešā palāta)

2011. gada 3. martā *

Apvienotās lietas no C-235/10 līdz C-239/10

par lūgumiem sniegt prejudiciālu nolēmumu atbilstoši LESD 267. pantam, ko *Cour de cassation* (Luksemburga) iesniedza ar lēmumiem, kas pieņemti 2010. gada 29. aprīlī un kas Tiesā reģistrēti 2010. gada 12. maijā, tiesvedībās

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10) un

* Tiesvedības valoda — franču.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

pret

Landsbanki Luxembourg SA, likvidācijas procesā.

TIESA (trešā palāta)

šādā sastāvā: palātas priekšsēdētājs K. Lēnartss [*K. Lenaerts*], tiesneši E. Juhāss [*E. Juhász*] (referents), Dž. Arestis [*G. Arestis*], J. Malenovskis [*J. Malenovský*] un T. fon Danvics [*T. von Danwitz*],

ģenerāladvokāte V. Trstenjaka [*V. Trstenjak*],
sekretārs A. Kalots Eskobars [*A. Calot Escobar*],

ņemot vērā rakstveida procesu,

ņemot vērā apsvērumus, ko sniedza:

— D. Klāsa [*D. Claes*], S. Žanžanas [*S. Jeanjean*], M. Remī [*M. Rémy*] un V. Šnaidera [*V. Schneider*], kā arī S. M. Tranas [*X.-M. Tran*] vārdā — R. Mišels [*R. Michel*], *avocat*,

— *Landsbanki Luxembourg SA*, likvidācijas procesā, vārdā — K. Jungers [*C. Jungers*], *avocat*,

— Eiropas Komisijas vārdā — Ž. Rozē [*G. Rozet*], pārstāvis,

ņemot vērā pēc ģenerāladvokātes uzklausīšanas pieņemto lēmumu izskatīt lietu bez ģenerāladvokāta secinājumiem,

pasludina šo spriedumu.

Spriedums

1 Lūgumi sniegt prejudiciālu nolēmumu ir par to, kā interpretēt Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 225, 16. lpp.) 1.–3. pantu.

2 Šie lūgumi ir iesniegti saistībā ar tiesvedībām starp D. Klāsu, S. Žanžanu, M. Remī un V. Šnaideru, kā arī S. M. Tranu un *Landsbanki Luxembourg SA* (turpmāk tekstā — "*Landsbanki*"), likvidācijas procesā, par tūlītēju viņu darba līgumu izbeigšanu pēc tiesas lēmuma par šīs minētās sabiedrības darbības izbeigšanu un likvidāciju.

Atbilstošās tiesību normas

Savienības tiesības

3 Padomes 1975. gada 17. februāra Direktīvas 75/129/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu (OV L 48, 29. lpp.) 1. panta 2. punkta d) apakšpunktā tā sākotnējā versijā bija noteikts, ka šī direktīva neattiecas uz darba ņēmējiem, kurus skārusi uzņēmuma darbības pārtraukšana, ja tā notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu.

4 Saskaņā ar Padomes 1992. gada 24. jūnija Direktīvas 92/56/EEK, ar kuru groza Direktīvu 75/129 (OV L 245, 3. lpp.), preambulas trešo apsvērumu būtu jāparedz, ka Direktīva 75/129 principā ir piemērojama arī kolektīvajām atlaišanām, ja uzņēmums ir pārtraucis darbību saskaņā ar tiesas lēmumu.

5 Ar Direktīvas 92/56 1. pantu Direktīvas 75/129 1. panta 2. punkta d) apakšpunkts tika atcelts.

6 Saskaņā ar Direktīvas 92/56 preambulas sesto apsvērumu ir jānodrošina, lai darba devēju pienākumi attiecībā uz informēšanu, konsultēšanos un izziņošanu būtu spēkā neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu pieņēmis darba devējs vai uzņēmums, kas kontrolē šo darba devēju.

7 Direktīva 75/129, kas grozīta ar Direktīvu 92/56, ir atcelta un aizstāta ar Direktīvu 98/59.

8 Saskaņā ar Direktīvas 98/59, ar kuru tiek kodificēta Direktīva 75/129 ar grozījumiem, preambulas devīto apsvērumu ir jāizvirza noteikums, ka šī direktīva principā ir piemērojama arī tādām kolektīvajām atlaišanām, kad uzņēmums ir pārtraucis darbību saskaņā ar tiesas lēmumu.

9 Saskaņā ar Direktīvas 98/59 1. panta 1. punkta a) apakšpunktu tās piemērošanas mērķiem "kolektīvā atlaišana" ir atlaišana, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs, ar nosacījumu, ka ir izpildīti daži kvantitatīvi un temporāli nosacījumi.

10 Saskaņā ar minētās direktīvas 1. panta 2. punktu tā neattiecas uz:

"a) kolektīvu atlaišanu saskaņā ar darba līgumiem, kas noslēgti uz ierobežotu laiku vai par kāda konkrēta darba veikšanu, ja vien šāda atlaišana nenotiek pirms līguma beigu datuma vai veicamā darba pabeigšanas,

b) darba ņēmējiem, kas nodarbināti valsts pārvaldes iestādēs vai valsts uzņēmumos (vai dalībvalstīs, kur šāds jēdziens nav pazīstams — tiem līdzvērtīgās iestādēs),

c) tālbraucēju kuģu apkalpēm."

11 Šīs pašas direktīvas 2. pantā ir norādīts:

"1. Ja darba devējs nolēmis veikt kolektīvu atlaišanu, tas laikus uzsāk konsultācijas ar darba ņēmēju pārstāvjiem, lai panāktu vienošanos.

2. Šīs konsultācijas aptver vismaz veidus un līdzekļus, kā izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu un kā mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas, *inter alia*, vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos.

Dalībvalstis var paredzēt, ka darba ņēmēju pārstāvji var piesaistīt ekspertus saskaņā ar šo valstu tiesību aktiem un/vai praksi.

3. Lai darba ņēmēju pārstāvji spētu sagatavot konstruktīvus priekšlikumus, darba devēji konsultēšanās gaitā laicīgi:

a) sniedz visu attiecīgo informāciju un

b) katrā gadījumā rakstiski paziņo par to:

i) kādi ir paredzētās atlaišanas iemesli;

ii) to darba ņēmēju kategoriju skaitu, ko plānots atlaist;

iii) to darba ņēmēju skait[u] un kategorij[u], ko parasti nodarbina;

iv) cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu;

v) kādi ir atlaižamo darba ņēmēju atlasei piedāvātie kritēriji, ciktāl valsts tiesību akti un/vai prakse pilnvaro darba devēju par to lemt;

vi) pēc kādas metodes tiks aprēķināti atlaišanas pabalsti, ja tie atšķiras no tiem, kas izriet no valsts tiesību aktiem un/vai prakses.

Darba devējs iesniedz kompetentajai valsts iestādei vismaz sarakstes dokumentu kopijas, kas paredzēti pirmās daļas b) punkta i) līdz v) apakšpunktā.

4. Pasākumi [pienākumi], kas paredzēti 1., 2. un 3. punktā, ir spēkā neatkarīgi no tā, vai lēmumu par kolektīvo atlaišanu pieņēmis darba devējs, vai uzņēmums, kas kontrolē darba devēju.

Izskatot šajā direktīvā paredzēto informēšanas, konsultēšanās un izziņošanas prasību pārkāpumus, neņem vērā tādus darba devēja aizbildinājumus, ka darba devējs pats nav saņēmis vajadzīgo informāciju no uzņēmuma, kas pieņēmis lēmumu par kolektīvo atlaišanu."

12 Direktīvas 98/59 3. pants ir formulēts šādi:

"1. Darba devējs rakstiski paziņo kompetentajai valsts iestādei par plānoto kolektīvo atlaišanu.

Tomēr dalībvalstis var paredzēt, ka gadījumā, ja plānotā kolektīvā atlaišana ir sakarā ar uzņēmuma darbības pārtraukšanu saskaņā ar tiesas lēmumu, darba devējam ir pienākums rakstiski informēt kompetento valsts iestādi tikai tad, ja pēdējā to lūdz.

Šis paziņojums ietver to visu informāciju, kas attiecas uz plānoto kolektīvo atlaišanu un konsultāciju ar darba ņēmēju pārstāvjiem saskaņā ar 2. pantu, un jo īpaši, kādi ir atlaišanas iemesli, cik darba ņēmējus plānots atlaist, cik darba ņēmējus parasti nodarbina un cik ilgā laikposmā plānots veikt atlaišanu.

2. Darba devēji nosūta 1. punktā paredzētā paziņojuma kopiju darba ņēmēju pārstāvjiem.

Darba ņēmēju pārstāvji kompetentajai valsts iestādei var iesniegt savus komentārus par paziņojumu, ja tādi ir."

13 Saskaņā ar šīs direktīvas 4. pantu:

"1. Plānotā kolektīvā atlaišana, par kuru paziņots kompetentajai valsts iestādei, sākas ne agrāk kā 30 dienas pēc 3. panta 1. punktā minētās izziņošanas un neskarot noteikumus, kas reglamentē indivīda tiesības saistībā ar brīdinājumu par atlaišanu.

Dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi samazināt šajā punktā paredzēto laikposmu.

2. Laikposmu, kas paredzēts 1. punktā, kompetentā valsts iestāde izmanto, lai meklētu plānotās kolektīvās atlaišanas izraisīto problēmu risinājumus.

3. Ja 1. punktā paredzētais sākotnējais laikposms ir īsāks par 60 dienām, dalībvalstis var pilnvarot kompetento valsts iestādi pagarināt sākotnējo laikposmu līdz 60 dienām pēc paziņojuma par plānoto kolektīvo atlaišanu, ja ir maz ticams, ka atlaišanas radītās problēmas var tikt atrisinātas sākotnēji noteiktajā laikposmā.

Dalībvalstis var piešķirt kompetentajai valsts iestādei plašākas pilnvaras sākotnējā laikposma pagarināšanai.

Darba devējam jābūt informētam par sākotnējā laikposma pagarinājumu un šā pagarinājuma piešķiršanas iemesliem pirms 1. punktā paredzētā termiņa beigām.

4. Dalībvalstīm nav jāpiemēro šis pants tādos kolektīvās atlaišanas gadījumos, kad uzņēmuma darbības pārtraukšana notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu."

Valsts tiesības

14 Luksemburgas Darba kodeksa (*Code du travail luxembourgeois*) L. 125-1. panta 1. punktā ir noteikts:

"Darba līgums tiek nekavējoties izbeigts, ja tiek pārtraukta darbība nāves [vai] fiziskas nespējas gadījumā, kā arī pēc paziņojuma par darba devēja bankrota stāvokli. […]

Izņemot gadījumu, kad darbību turpina darba devēja administrators vai tiesību un saistību pārņēmējs, darbiniekam ir tiesības:

1) saglabāt algu par mēnesi, kurā radušies attiecīgie apstākļi, un par nākamo mēnesi, un

2) saņemt kompensāciju, kas pielīdzināma 50 % no mēnešalgas par uzteikuma termiņu, kuru darbinieks būtu varējis pieprasīt […].

Saskaņā ar iepriekšējo daļu darbiniekam piešķirtā alga un kompensācijas tomēr nevar pārsniegt algas un kompensāciju apmēru, kuru viņš būtu varējis pieprasīt, ja atlaišana būtu notikusi ar uzteikumu."

15 Šī kodeksa L. 166-1. līdz L. 166-5. pants attiecas uz kolektīvās atlaišanas jēdzienu un darba devēja pienākumiem šādas atlaišanas laikā.

16 1993. gada 5. aprīļa Finanšu nozares likuma, versijā, kas izriet no 2004. gada 19. marta likuma, ar ko 1993. gada 5. aprīļa grozītajā Finanšu nozares likumā transponē Eiropas Parlamenta un Padomes 2001. gada 4. aprīļa Direktīvu 2001/24/EK par kredītiestāžu reorganizāciju un likvidāciju (*Mémorial* A 2004, 708. lpp.), 61. pantā ir paredzēts:

"(1) Darbības izbeigšana un likvidācija var notikt, ja:

a) ir jāsecina, ka iepriekšējā nodaļā paredzētā, iepriekš nolemtā maksājumu apturēšanas sistēma neļauj uzlabot situāciju, kas ir šīs sistēmas pamatā;

b) uzņēmuma finansiālā situācija ir tiktāl novājināta, ka tas vairs nevar izpildīt saistības attiecībā pret visiem saistību tiesību prasījumu vai līdzdalības tiesību īpašniekiem;

c) ir atcelta uzņēmuma licence un šis lēmums ir kļuvis galīgs.

(2) Vienīgi [Finanšu nozares uzraudzības] komisija vai valsts prokurors, pieaicinot [minēto] komisiju, var lūgt tiesai lemt par uzņēmuma darbības izbeigšanu un likvidēšanu.

[…]

(7) Dodot rīkojumu par likvidāciju, tiesa norīko tiesnesi komisāru, kā arī vienu vai vairākus likvidatorus. Tā nosaka likvidācijas veidu. Tiesa var likt piemērot bankrotu regulējošus noteikumus tās noteiktā apmērā. Šādā gadījumā laiku, kurā tikuši pārtraukti maksājumi, tā var noteikt, sākot no brīža, kas nepārsniedz sešus mēnešus

pirms 60-2 (3). pantā paredzētās prasības iesniegšanas brīža. Likvidācijas veidu tā vēlāk var grozīt vai nu pēc savas iniciatīvas, vai pamatojoties uz likvidatoru vai [Finanšu nozares uzraudzības] komisijas pieprasījumu.

[…]"

Pamata tiesvedības un prejudiciālie jautājumi

17 *Landsbanki* ir Luksemburgā reģistrēta kredītiestāde.

18 Ar 2008. gada 8. oktobra spriedumu *Tribunal d'arrondissement de Luxembourg* [Luksemburgas apgabaltiesa] pēc *Landsbanki* lūguma atļāva tai izmantot maksājumu atlikšanas procedūru uz maksimālo sešu mēnešu termiņu un iecēla *Deloitte SA* par administratoru ar uzdevumu kontrolēt īpašuma pārvaldīšanu.

19 Ar 2008. gada 27. novembra prasības pieteikumu valsts prokurors *Tribunal d'arrondissement de Luxembourg* pieprasīja *Landsbanki* darbības izbeigšanu un likvidāciju. Arī Finanšu nozares uzraudzības komisija pieprasīja uzsākt [kredīt]iestādes likvidācijas procesu.

20 2008. gada 12. decembra spriedumā konstatējot, ka *Landsbanki* situāciju nevar uzlabot un ka tā nespēj izpildīt savas saistības, *Tribunal d'arrondissement de Luxembourg* pieņēma lēmumu par tās darbības izbeigšanu. Tā arī pasludināja *Landsbanki* likvidāciju un iecēla divus likvidatorus.

21 Ar 2008. gada 15. decembra vēstuli šie likvidatori, darot zināmu *Landsbanki* darbiniekiem, ka šīs bankas darbība tiek izbeigta un tā tiek likvidēta, tos informēja, ka viņu darba līgumi tiek izbeigti saskaņā ar Luksemburgas Darba kodeksa L.125-1. pantu.

22 2008. gada 19. decembrī *Landsbanki* tika atņemta bankas licence.

23 Ar 2008. gada 24. decembra prasības pieteikumu prasītāji pamata lietā vērsās pie *Tribunal du travail* [Darba tiesas] priekšsēdētāja, lūdzot konstatēt, ka viņu atlaišana, ņemot vērā viņu attiecīgi personāla pārstāvju un grūtnieces statusu, ir spēkā neesoša. Viņi pieprasīja tūlītēju atjaunošanu darbā.

24 Ar 2009. gada 10. februāra rīkojumiem *Tribunal du travail* priekšsēdētājs, ņemot vērā apstākļus, kuru dēļ šī atjaunošana darbā ir fiziski neiespējama, prasības atzina par nepamatotām.

25 Prasītāji pamata lietā šos rīkojumus pārsūdzēja.

26 Ar 2009. gada 4. jūnija rīkojumiem *Cour d'appel* [Apelācijas tiesas] kompetentās palātas priekšsēdētājs apelācijas sūdzības atzina par nepamatotām un, pamatojoties uz to, ka šajā gadījumā pastāvot iemesli, kuru dēļ likumdevējam Luksemburgas Darba kodeksa L.125-1. pantā bija jāparedz, ka darba līgumi pēc paziņojuma par darba devēja bankrota stāvokli, kura rezultātā tiek pārtraukta darbība, tiek nekavējoties izbeigti, apstiprināja pārsūdzētos rīkojumus. Tā kā darbības pārtraukšanas pamats ir

tāds faktiskais stāvoklis, kuru var pielīdzināt bankrota stāvoklim, likvidācija ar tiesas lēmumu ir jāpielīdzina šajā L. 125-1. pantā paredzētajam bankrota stāvoklim.

27 Prasītāji pamata lietā par 2009. gada 4. jūnija rīkojumiem iesniedza kasācijas sūdzības *Cour de cassation* [Kasācijas tiesā], kura, uzskatot, ka, lai pieņemtu nolēmumu tai izskatīšanā nodotajās lietās, ir nepieciešama Direktīvas 98/59 1.–3. panta interpretācija, nolēma apturēt tiesvedību un uzdot Tiesai šādus prejudiciālus jautājumus, kuri visās minētajās lietās ir formulēti identiski:

"1) Vai […] Direktīvas 98/59 […] 1., 2. un 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie ir piemērojami tādai darbības pārtraukšanai, kas ir veikta pēc paziņojuma par darba devēja bankrota stāvokli vai tiesas nolēmuma, ar kuru ir pieņemts lēmums izbeigt darba devēja kā kredītiestādes darbību un to likvidēt maksātnespējas dēļ, pamatojoties uz 1993. gada 5. aprīļa […] Finanšu nozares likuma, [kas grozīts ar 2004. gada 19. marta likumu], 61. panta 1. punkta a) un b) apakšpunktu, — [darbības] pārtraukšanai, attiecībā uz kuru valsts tiesību aktos ir paredzēta tūlītēja darba līguma izbeigšana?

2) Apstiprinošas atbildes gadījumā uz šo jautājumu — vai Direktīvas 98/59 1., 2. un 3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka administrators vai likvidators ir pielīdzināms darba devējam, kurš ir paredzējis kolektīvo atlaišanu un kurš šādā saistībā var veikt [šīs] direktīvas 2. un 3. pantā paredzētās darbības un īstenot atlaišanu (2009. gada 10. decembra spriedums lietā C-323/08 *Rodríguez Mayor* u.c., [Krājums, I-11621. lpp.], 39., 40. un 41. punkts)?"

28 Ar Tiesas priekšsēdētāja 2010. gada 14. jūnija rīkojumu lietas no C-235/10 līdz C-239/10 tika apvienotas rakstveida un mutvārdu procesā, kā arī galīgā sprieduma taisīšanai.

Par prejudiciālajiem jautājumiem

Par pirmo jautājumu

29 Uzdodot savu pirmo jautājumu, iesniedzējtiesa vēlas uzzināt, vai Direktīvas 98/59 1.–3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie ir piemērojami darba devēja uzņēmuma darbības pārtraukšanai pēc tiesas lēmuma, ar kuru ir nolemts izbeigt tā darbību un to likvidēt maksātnespējas dēļ, lai gan šādā darbības pārtraukšanas gadījumā valsts tiesību aktos ir paredzēta tūlītēja darba ņēmēju darba līgumu izbeigšana.

30 Direktīvas 75/129 1. panta 2. punkta d) apakšpunktā bija paredzēts, ka tā nav piemērojama darba ņēmējiem, kurus skārusi uzņēmuma darbības pārtraukšana, ja tā ir notikusi tiesas lēmuma rezultātā. Šajā normā bija paredzēta atkāpe no šīs pašas direktīvas 1. panta 1. punkta a) apakšpunktā paredzētā noteikuma, kurā identiski šai pašai Direktīvas 98/59 normai bija paredzēts, ka Direktīvas 75/129 piemērošanas nolūkā ar "kolektīvo atlaišanu" saprot atlaišanu, ko viena vai vairāku ar konkrēto darba ņēmēju nesaistītu iemeslu dēļ veicis darba devējs (2004. gada 12. oktobra spriedums lietā C-55/02 Komisija/Portugāle, Krājums, I-9387. lpp., 55. punkts).

31 Ar Direktīvas 92/56 1. panta 1. punkta b) apakšpunktu šis Direktīvas 75/129 1. panta 2. punkta d) apakšpunkts tika atcelts.

32 Šo grozījumu Savienības likumdevējs ir uzsvēris Direktīvas 92/56 preambulas trešajā apsvērumā, saskaņā ar kuru būtu jāparedz, ka Direktīva 75/129 principā ir piemērojama arī kolektīvajām atlaišanām, ja uzņēmums ir pārtraucis darbību saskaņā ar tiesas lēmumu.

33 Tiesa ir nospriedusi, ka kopš šī Direktīvas 75/129 grozījuma visos gadījumos, veicot kolektīvo atlaišanu pēc uzņēmuma darbības pārtraukšanas, pat ja tā notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu, darba devēja pienākums ir par to informēt darba ņēmējus un ar tiem konsultēties (šajā ziņā skat. 2006. gada 7. septembra spriedumu apvienotajās lietās no C-187/05 līdz C-190/05 *Agorastoudis* u.c., Krājums, I-7775. lpp., 33. punkts).

34 Jāatgādina arī, ka vienlaicīgi ar šo Direktīvas 75/129 piemērošanas jomas paplašināšanu Savienības likumdevējs ar Direktīvu 92/56 tai ir pievienojis divas tiesību normas, proti, 3. panta 1. punkta otro daļu un 4. panta 4. punktu.

35 Pirmkārt, šī 3. panta 1. punkta otrā daļa ļauj dalībvalstīm paredzēt, ka gadījumā, ja plānotā kolektīvā atlaišana ir saistīta ar uzņēmuma darbības pārtraukšanu saskaņā ar tiesas lēmumu, darba devējam ir pienākums rakstiski informēt kompetento valsts iestādi tikai tad, ja tā to lūdz. Šis noteikums attiecas vienīgi uz pienākumu paziņot par plānoto atlaišanu.

36 Otrkārt, saskaņā ar minētā 4. panta 4. punktu dalībvalstis šī paša panta 1.–3. punktu, kas attiecas uz kompetentajai valsts iestādei jau paziņotu plānotu kolektīvo atlaišanu, var nepiemērot tādos kolektīvās atlaišanas gadījumos, kad uzņēmuma darbības pārtraukšana notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu. Šī 4. panta 1.–3. punkts attiecas uz termiņiem, kādos stājas spēkā paziņotā plānotā kolektīvā atlaišana.

37 Ar abiem šiem noteikumiem, kuri ir ietverti Direktīvas 75/129, kas grozīta ar Direktīvu 92/56, III sadaļā par kolektīvās atlaišanas procedūru, dalībvalstīm tiek piešķirta noteikta rīcības brīvība. Tomēr tie, pretēji šīs pašas direktīvas 1. panta 2. punktā paredzētajiem trim nepiemērošanas gadījumiem, neierobežo šīs direktīvas piemērošanas jomu.

38 No tā izriet, ka Direktīvas 75/129, kas grozīta ar Direktīvu 92/56, piemērošanas joma, izņemot tās 1. panta 2. punktā paredzētos trīs izņēmumus, attiecas uz kolektīvo atlaišanu, kad uzņēmuma darbības pārtraukšana notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu.

39 Direktīvā 98/59 nav ietverti nekādi šajā lietā nozīmīgu Direktīvas 75/129, kas grozīta ar Direktīvu 92/56, noteikumu grozījumi.

40 Pirmkārt, Direktīvas 92/56 preambulas trešā apsvēruma noteikumi ir pārņemti Direktīvas 98/59 preambulas devītajā apsvērumā.

41 Otrkārt, Direktīvas 98/59 3. panta 1. punkta otrajā daļā un 4. panta 4. punktā ir attiecīgi un identiskā formulējumā pārņemti atbilstošie Direktīvas 75/129, kas grozīta ar Direktīvu 92/56, noteikumi.

42 Treškārt, Direktīvā 98/59 nav neviena tāda noteikuma par kolektīvo atlaišanu, kas notiek pēc uzņēmuma darbības pārtraukšanas saskaņā ar tiesas lēmumu, kurš nebūtu ietverts Direktīvā 75/129, kas grozīta ar Direktīvu 92/56.

43 Tādējādi ir jākonstatē, ka Direktīvas 98/59 piemērošanas joma, izņemot tās 1. panta 2. punktā paredzētos trīs izņēmumus, attiecas uz kolektīvo atlaišanu, kad uzņēmuma darbības pārtraukšana notikusi saskaņā ar tiesas lēmumu.

44 Šo apgalvojumu, pretēji tam, ko norāda *Landsbanki*, neatspēko ne iepriekš minētais spriedums lietā *Rodríguez Mayor* u.c., ne pamata lietas īpatnības.

45 Pirmkārt, iepriekš minētajā spriedumā, kurš tika pasludināts lietā *Rodríguez Mayor* u.c., tika aplūkots jautājums, vai Direktīvai 98/59 nav pretrunā, ka vairāku darba ņēmēju, kuru darba devējs ir fiziska persona, darba līgumu izbeigšana šī darba devēja nāves dēļ, ja uzņēmums netiek nodots mantiniekam, nav kvalificējama kā kolektīva atlaišana.

46 Tomēr ir jākonstatē, ka ir būtiska atšķirība starp situāciju, kad ir nomiris darba devējs — fiziska persona, kura uzņēmums nevienam nav nodots, un situāciju, kāda ir aplūkojama pamata lietā, kad par darba devēja — juridiskas personas — darbības izbeigšanu un likvidāciju ir nospriests ar tiesas lēmumu. Šajā pēdējā situācijā darba devējam pašam tik ilgi, kamēr tas saglabā savu tiesībsubjektību, pirmkārt, ir jāveic Direktīvas 98/59 2. un 3. pantā paredzētās darbības un, otrkārt, nepieciešamības gadījumā jāveic kolektīvā atlaišana.

47 Otrkārt, attiecībā uz pamata lietas īpatnībām *Landsbanki* kļūdaini norāda, ka uzņēmuma darbības izbeigšana un likvidācija, kā arī valsts tiesību aktos paredzētā darba līgumu izbeigšana ir sakritusi, līdz ar to *Landsbanki* ir bijis fiziski neiespējami izpildīt pienākumus saistībā ar konsultēšanos ar darba ņēmēju pārstāvjiem.

48 Šajā saistībā ir jākonstatē, ka juridiska situācija, kas izriet tikai no valsts tiesību normu piemērošanas, nevar izraisīt Savienības tiesiskā regulējuma interpretāciju.

49 Šādos apstākļos uz pirmo jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 98/59 1.–3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie ir piemērojami darba devēja uzņēmuma darbības pārtraukšanai pēc tiesas lēmuma, ar kuru ir nolemts izbeigt tā darbību un to likvidēt maksātnespējas dēļ, lai gan šādā darbības pārtraukšanas gadījumā valsts tiesību aktos ir paredzēta tūlītēja darba ņēmēju darba līgumu izbeigšana.

Par otro jautājumu

50 Prasītāji pamata lietā norāda, ka, lai gan *Landsbanki* atradās likvidācijas procesā, tā joprojām bija darba devējs — juridiska persona — un vienīgā atšķirība bija tā, ka bija mainījušās tā pārstāvības struktūrvienības, jo valdei un vadībai tika atņemtas visas to tiesības un nodotas likvidatoriem. Prasītāji piebilst, ka likvidatoru rīcība atbilda faktisku darba devēja pārstāvju rīcībai.

51 Eiropas Komisija norāda, ka, pirmkārt, *Tribunal d'arrondissement de Luxembourg*, lemjot par *Landsbanki* likvidāciju, iecēla divus likvidatorus un, otrkārt, šie likvidatori daļu personāla saglabāja, kā arī darbam *Landsbanki* pieņēma darbā tās personālam nepiederošas personas.

52 Šajā saistībā ir jāatgādina, ka no sniegtās atbildes uz pirmo jautājumu izriet, ka, pat ja valsts tiesību aktos ir paredzēta darba līgumu tūlītēja izbeigšana uzņēmuma darbības pārtraukšanas gadījumā pēc tiesas lēmuma, ar kuru ir nolemts izbeigt tā darbību un to likvidēt maksātnespējas dēļ, šāda kolektīva atlaišana ietilpst Direktīvas 98/59 piemērošanas jomā.

53 Maksātnespējas gadījumā uzņēmuma, kura darbības izbeigšana un likvidācija ir noteikta ar tiesas lēmumu, tiesībsubjektība saglabājas tikai ierobežotiem mērķiem, tostarp šīs procedūras vajadzībām un līdz brīdim, kad tiek publicēti likvidācijas darbību noslēguma pārskati. Tomēr līdz brīdim, kad šāds uzņēmums pilnībā zaudēs savu tiesībsubjektību, tam ir jāizpilda Direktīvas 98/59 2. un 3. pantā paredzētie, darba devējam saistošie pienākumi.

54 Tiktāl, ciktāl attiecīgā uzņēmuma vadība netiek nomainīta, pat ja tai attiecībā uz minētā uzņēmuma vadību ir ierobežotas pilnvaras, šai vadībai ir jāizpilda pienākumi, kas ir saistoši darba devējam saskaņā ar Direktīvas 98/59 2. un 3. pantu.

55 Turpretim, ja attiecīgā uzņēmuma vadību pilnībā ir pārņēmis likvidators, tam ir pienākums izpildīt Direktīvā 98/59 paredzētos pienākumus.

56 Jāatgādina, ka Direktīvas 98/59 2. pantā paredzēto konsultāciju mērķis ir ne tikai sniegt iespēju izvairīties no kolektīvās atlaišanas vai samazināt atlaižamo darba ņēmēju skaitu, bet arī sniegt iespēju mazināt atlaišanas sekas, izmantojot sociālās garantijas, kas vērstas uz palīdzību jauna darba atrašanā vai atlaisto darba ņēmēju pārkvalificēšanos (šajā ziņā skat. 2009. gada 10. septembra spriedumu lietā C-44/08 *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK* u.c., Krājums, I-8163. lpp., 64. punkts).

57 Gadījumā, ja nav paredzēta persona, kam būtu jāuzņemas Direktīvā 98/59 paredzētie pienākumi, valsts tiesai valsts tiesības pēc iespējas ir jāinterpretē, ņemot vērā Direktīvas 98/59 tekstu un mērķus, lai tās 2. un 3. pantā ietvertie pienākumi tiktu ievēroti un izpildīti.

58 Šādos apstākļos uz otro jautājumu ir jāatbild, ka Direktīvas 98/59 2. un 3. pantā paredzētie pienākumi ir jāizpilda līdz brīdim, kad uzņēmums, par kuru ir pieņemts tiesas lēmums par tā darbības izbeigšanu un likvidāciju, pilnībā zaudē savu tiesībsubjektību. Pienākumi, kuri saskaņā ar šiem pantiem ir saistoši darba devējam, ir jāizpilda attiecīgā uzņēmuma vadībai, ja tā netiek nomainīta, pat ja tai attiecībā uz šī uzņēmuma vadību ir ierobežotas pilnvaras, vai tā likvidatoram, ja šis likvidators ir pilnībā pārņēmis minētā uzņēmuma vadību.

Par tiesāšanās izdevumiem

59 Attiecībā uz pamata lietas dalībniekiem šī tiesvedība ir stadija procesā, kuru izskata iesniedzējtiesa, un tā lemj par tiesāšanās izdevumiem. Izdevumi, kas radušies, iesniedzot apsvērumus Tiesai, un kas nav minēto lietas dalībnieku izdevumi, nav atlīdzināmi.

Ar šādu pamatojumu Tiesa (trešā palāta) nospriež:

1) Padomes 1998. gada 20. jūlija Direktīvas 98/59/EK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu attiecībā uz kolektīvo atlaišanu 1.–3. pants ir jāinterpretē tādējādi, ka tie ir piemērojami darba devēja uzņēmuma darbības pārtraukšanai pēc tiesas lēmuma, ar kuru ir nolemts izbeigt darba devēja darbību un to likvidēt maksātnespējas dēļ, lai gan šādā darbības pārtraukšanas gadījumā valsts tiesību aktos ir paredzēta tūlītēja darba ņēmēju darba līgumu izbeigšana;

2) Direktīvas 98/59 2. un 3. pantā paredzētie pienākumi ir jāizpilda līdz brīdim, kad uzņēmums, par kuru ir pieņemts tiesas lēmums par tā darbības izbeigšanu un likvidāciju, pilnībā zaudē savu tiesībsubjektību. Pienākumi, kuri saskaņā ar šiem pantiem ir saistoši darba devējam, ir jāizpilda attiecīgā uzņēmuma vadībai, ja tā netiek nomainīta, pat ja tai attiecībā uz šī uzņēmuma vadību ir ierobežotas pilnvaras, vai tā likvidatoram, ja šis likvidators ir pilnībā pārņēmis minētā uzņēmuma vadību.

[Paraksti]