TEISINGUMO TEISMO (trečioji kolegija) SPRENDIMAS

2011 m. kovo 3 d.*

Sujungtose bylose C-235/10–C-239/10

dėl *Cour de cassation* (Liuksemburgas) 2010 m. balandžio 29 d. sprendimais, kuriuos Teisingumo Teismas gavo 2010 m. gegužės 12 d., pagal SESV 267 straipsnį pateiktų prašymų priimti prejudicinį sprendimą bylose

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Proceso kalba: prancūzų.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

prieš

likviduojamą **Landsbanki Luxembourg SA**

TEISINGUMO TEISMAS (trečioji kolegija),

kurį sudaro kolegijos pirmininkas K. Lenaerts, teisėjai E. Juhász (pranešėjas), G. Arestis, J. Malenovský ir T. von Danwitz,

generalinė advokatė V. Trstenjak,
kancleris A. Calot Escobar,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

išnagrinėjęs pastabas, pateiktas:

— D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider ir X.-M. Tran, atstovaujamų advokato R. Michel,

— likviduojamos *Landsbanki Liuksemburg SA*, atstovaujamos advokato C. Jungers,

— Europos Komisijos, atstovaujamos G. Rozet,

atsižvelgęs į sprendimą, priimtą susipažinus su generalinės advokatės nuomone, nagrinėti bylą be išvados,

priima šį

Sprendimą

1 Prašymai priimti prejudicinį sprendimą susiję su 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16; 2004 m. specialusis leidimas lietuvių k., 5 sk., 3 t., p. 327) 1–3 straipsnių išaiškinimu.

2 Šie prašymai pateikti nagrinėjant ginčus, kilusius tarp D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider bei X.-M. Tran ir likviduojamos *Landsbanki Luxembourg SA* (toliau – *Landsbanki*) dėl minėtų asmenų darbo sutarčių nutraukimo iš karto teismui priėmus sprendimą nutraukti *Landsbanki* veiklą ir ją likviduoti.

Teisinis pagrindas

Sąjungos teisė

3 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyvos 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, reglamentuojančių kolektyvinį atleidimą iš darbo, suderinimo (OL L 48, p. 29) pradinės redakcijos 1 straipsnio 2 dalies d punkte buvo numatyta, kad ši direktyva netaikoma darbuotojams, kuriuos paveikė įmonės veiklos nutraukimas, jei ši veikla nutraukiama teismo sprendimu.

4 Pagal 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyvos 92/56/EEB, iš dalies pakeitusios Direktyvą 75/129 (OL L 245, p. 3), 3 konstatuojamąją dalį darytina prielaida, kad Direktyva 75/129 iš esmės taip pat taikoma kolektyvinio atleidimo atvejais, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu.

5 Direktyvos 92/56 1 straipsniu panaikinamas Direktyvos 75/129 1 straipsnio 2 dalies d punktas.

6 Pagal Direktyvos 92/56 6 konstatuojamąją dalį būtina garantuoti, kad darbdavių pareigos informuoti, konsultuoti ir pranešti taikomos, neatsižvelgiant į tai, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys, ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

7 Direktyva 75/129, iš dalies pakeista Direktyva 92/56, buvo panaikinta ir pakeista Direktyva 98/59.

8 Pagal Direktyvos 98/59, kuria kodifikuojama iš dalies pakeista Direktyva 75/129, 9 konstatuojamąją dalį reikia nustatyti, kad ši direktyva iš principo taip pat yra taikoma kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais, kai įstaigos veikla nutraukiama teismo sprendimu.

9 Pagal Direktyvos 98/59 1 straipsnio 1 dalies a punktą šioje direktyvoje „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos ar kelių su atskirais darbuotojais nesusijusių priežasčių, jei įvykdomos tam tikros kiekio ir laiko sąlygos.

10 Pagal šios direktyvos 1 straipsnio 2 dalį ši direktyva netaikoma:

„a) kolektyviniams atleidimams iš darbo, pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims;

b) asmenims, dirbantiems valstybės valdymo įstaigose arba įstaigose, kurių veiklą reglamentuoja viešoji teisė (o valstybėse narėse, kuriose taip apibrėžtų įstaigų nėra – dirbantiems lygiavertėse įstaigose);

c) jūrų laivų įguloms.“

11 Šios direktyvos 2 straipsnyje nustatyta:

„1. Jeigu darbdavys numato kolektyvinį atleidimą, jis turi iš anksto pradėti konsultuotis su darbuotojų atstovais, kad būtų pasiektas susitarimas.

2. Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.

Valstybės narės gali nustatyti, kad darbuotojų atstovai gali pasinaudoti ekspertų paslaugomis pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką.

3. Kad darbuotojų atstovai galėtų pateikti konstruktyvius pasiūlymus, darbdaviai išankstinių konsultacijų metu:

a) pateikia jiems visą svarbią informaciją ir

b) kiekvienu atveju raštu juos informuoja apie:

i) planuojamų atleidimų priežastis;

ii) darbuotojų, kurie turi būti atleisti, kategorijų skaičių;

iii) paprastai dirbančių darbuotojų kategorijų skaičių;

iv) laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai;

v) siūlomus darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, atrankos kriterijus, jeigu tokie įgaliojimai darbdaviui suteikiami pagal nacionalinės teisės aktus ir (arba) praktiką;

vi) išeitinių pašalpų apskaičiavimo metodą, išskyrus nacionalinės teisės aktuose nustatytas ir (arba) praktikoje taikomas išeitines pašalpas.

Darbdavys pateikia kompetentingai valstybės institucijai raštiško pranešimo, kuriame turi būti pateikta informacija bent jau pagal pirmosios pastraipos b punkto i–v papunkčiuose išvardytus elementus, nuorašą.

4. Pareigos, išdėstytos 1, 2 ir 3 dalyse, taikomos nepriklausomai nuo to, ar sprendimą dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo priima darbdavys ar darbdavį kontroliuojanti įmonė.

Svarstant informavimo, konsultavimosi ir pranešimų reikalavimų, nustatytų šioje direktyvoje, pažeidimus, neatsižvelgiama į darbdavio argumentus dėl to, kad sprendimą, lėmusį kolektyvinį atleidimą iš darbo, priėmusi įmonė jam nepateikė reikalingos informacijos.“

12 Direktyvos 98/59 3 straipsnis suformuluotas taip:

„1. Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo.

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.

2. Darbdaviai perduoda darbuotojų atstovams šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo nuorašą.

Darbuotojų atstovai gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas.“

13 Pagal šios direktyvos 4 straipsnį:

„1. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.

3. Jeigu šio straipsnio 1 dalyje nurodytas pradinis laikotarpis yra trumpesnis kaip 60 dienų, valstybės narės gali suteikti kompetentingoms valstybės institucijoms teisę pratęsti pradinį laikotarpį iki 60 dienų po pranešimo pateikimo, jei per nustatytą pradinį laikotarpį neįmanoma išspręsti problemų, iškilusių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai daugiau teisių dėl laikotarpio pratęsimo.

Būtina pranešti darbdaviui apie 1 dalyje nurodyto laikotarpio pratęsimą ir šio pratęsimo priežastis.

4. Valstybės narės nebūtinai turi taikyti šį straipsnį kolektyviniam atleidimui iš darbo dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą.“

Nacionalinė teisė

14 Liuksemburgo darbo kodekso L. 125-1 straipsnio 1 dalyje numatyta:

„Darbo sutartis nutraukiama iš karto darbdaviui nutraukus veiklą dėl darbdavio mirties, neįgalumo arba bankroto paskelbimo. <...>

Išskyrus atvejį, kai veiklą tęsia darbdavio kuratorius arba jo teisių perėmėjas, darbuotojas turi teisę:

1) į atlyginimą, kurį sudaro atlyginimų už mėnesį, kada įvyko įvykis, ir už po jo einantį mėnesį, suma, ir

2) į penkiasdešimties procentų mėnesinio atlyginimo, kuris turėtų būti išmokėtas už paprastai nuo įspėjimo apie darbo sutarties nutraukimą iki jos nutraukimo taikomą laikotarpį, kompensaciją <...>

Darbuotojui pagal ankstesnę pastraipą išmokami atlyginimas ir kompensacija vis dėlto negali būti didesni už atlyginimo ir kompensacijos, į kurią jis būtų turėjęs teisę nutraukus darbo sutartį prieš tai įspėjus, sumą."

15 Šio kodekso L. 166-1–166-5 straipsniuose reglamentuojama kolektyvinio atleidimo sąvoka ir darbdavio pareigos tokio atleidimo atveju.

16 1993 m. balandžio 5 d. Finansų sektoriaus įstatymo redakcijos, galiojusios priėmus 2004 m. kovo 19 d. Įstatymą dėl 2001 m. balandžio 4 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2001/24/EB dėl kredito įstaigų reorganizavimo ir likvidavimo perkėlimo į iš dalies pakeistą 1993 m. balandžio 5 d. Finansų sektoriaus įstatymą (*Mémorial* A 2004, p. 708), 61 straipsnyje numatyta:

„1. Veikla gali būti nutraukiama ir įstaiga likviduojama, kai:

a) paaiškėja, kad anksčiau taikyta ankstesniame skyriuje aptarta mokėjimų atidėjimo tvarka neleidžia pagerinti situacijos, dėl kurios ji buvo taikyta;

b) įstaigos finansinė padėtis yra tokia, kad ji nebegalės įvykdyti įsipareigojimų pagal visų kreditorių ir akcininkų reikalavimus;

c) buvo panaikinta įstaigos licencija ir šis sprendimas tapo galutinis.

2. Teisę kreiptis į teismą su prašymu nutraukti įstaigos veiklą ir ją likviduoti turi tik [Finansų sektoriaus priežiūros] komisija arba valstybės prokuroras, jei apie tai buvo tinkamai pranešta [minėtai] komisijai.

<...>

7. Priimdamas sprendimą dėl likvidavimo teismas paskiria už tai atsakingą teisėją bei vieną arba kelis administratorius. Jis nustato likvidavimo tvarką. Jis gali nustatyti, kiek taikytinos taisyklės, kuriomis reglamentuojamos bankroto procedūros. Šiuo atveju jis gali nustatyti nemokumo laikotarpį, kuris gali prasidėti ne anksčiau kaip prieš šešis

mėnesius iki 60-2 (3) straipsnyje numatyto pareiškimo pateikimo dienos. Likvidavimo tvarka vėliau gali būti keičiama teismo iniciatyva arba likvidatorių ar [Finansų sektoriaus priežiūros] komisijos pareiškimu.

<...>“

Pagrindinės bylos ir prejudiciniai klausimai

17 *Landsbanki* yra Liuksemburge įsteigta kredito įstaiga.

18 Dėl *Landsbanki* pareiškimo 2008 m. spalio 8 d. sprendimu Liuksemburgo apygardos teismas (*tribunal d'arrondissement de Luxembourg*) jai leido maksimalų šešių mėnesių laikotarpį atidėti mokėjimus ir paskyrė *Deloitte SA* turto valdymo kontrolę atliekančiu administratoriumi.

19 2008 m. lapkričio 27 d. pareiškimu valstybės prokuroras (*Procureur d'État*) prie Liuksemburgo apygardos teismo prašė nutraukti *Landsbanki* veiklą ir šią įstaigą likviduoti. Finansų sektoriaus komisija taip pat reikalavo, kad teismas paskelbtų apie įstaigos likvidavimą.

20 2008 m. gruodžio 12 d. sprendimu Liuksemburgo apygardos teismas, konstatavęs, kad *Landsbanki* situacija nebegali pasikeisti ir kad ji nebegali vykdyti įsipareigojimų, nurodė jai nutraukti veiklą. Jis taip pat nusprendė ją likviduoti ir paskyrė du likvidatorius.

21 Šie likvidatoriai 2008 m. gruodžio 15 d. laišku pranešė *Landsbanki* darbuotojams apie šios įstaigos veiklos nutraukimą ir likvidavimą ir informavo, kad jų darbo sutartys pasibaigė pagal Liuksemburgo darbo kodekso L. 125-1 straipsnį.

22 2008 m. gruodžio 19 d. buvo atšaukta *Landsbanki* banko licencija.

23 2008 m. gruodžio 24 d. ieškiniu ieškovai pagrindinėse bylose Darbo bylas nagrinėjančio teismo (*tribunal du travail*) pirmininko prašė atleidimą iš darbo pripažinti neteisėtu, nes vienas iš ieškovų buvo personalo atstovas, o kita – nėščia moteris. Jie prašė nedelsiant juos grąžinti į darbą.

24 2009 m. vasario 10 d. nutartimis Darbo bylas nagrinėjančio teismo pirmininkas jų ieškinius pripažino nepagrįstais, nes jų grąžinimas į darbą realiai buvo neįmanomas.

25 Dėl šių nutarčių ieškovai pagrindinėse bylose pateikė apeliacinius skundus.

26 2009 m. birželio 4 d. nutartimis Apeliacinio teismo (*cour d'appel*) pirmininkas pripažino apeliacinius skundus nepagrįstais ir patvirtino skundžiamas nutartis, atsižvelgdamas į tai, kad priežastys, dėl kurių teisės aktų leidėjas Liuksemburgo darbo kodekso L. 125-1 straipsnyje numatė darbo sutarčių nutraukimą iš karto paskelbus darbdavio, kuris gali nutraukti ar nutraukia veiklą, bankrotą, iš esmės atitinka bankroto paskelbimo priežastis nagrinėjamu atveju. Kadangi veikla buvo nutraukta dėl aplinkybių,

panašių į bankrotą, teismo sprendimas likviduoti turi būti prilygintas šiame L. 125-1 straipsnyje numatytam bankrotui.

27 Dėl 2009 m. birželio 4 d. nutarčių ieškovai pagrindinėse bylose pateikė kasacinius skundus Kasaciniam teismui (*Cour de cassation)*, kuris, manydamas, jog tam, kad galėtų priimti sprendimus nagrinėjamose bylose, būtinas Direktyvos 98/59 1–3 straipsnių išaiškinimas, nusprendė sustabdyti bylų nagrinėjimą ir pateikti Teisingumo Teismui šiuos prejudicinius klausimus, kurie kiekvienoje iš šių bylų suformuluoti vienodai:

„1. Ar <...> Direktyvos 98/59 <...> 1, 2 ir 3 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad jie taikomi tuomet, kai darbdavio veikla nutraukiama paskelbus jo bankrotą ar teismo sprendimu nurodžius nutraukti kredito įstaigos veiklą ir ją likviduoti dėl nemokumo pagal [2004 m. kovo 19 d. įstatymu iš dalies pakeisto] 1993 m. balandžio 5 d. Finansų sektoriaus įstatymo 61 straipsnio 1 dalies a ir b punktus, kai nacionalinis įstatymas numato darbo sutarties nutraukimą nedelsiant?

2. Jei į pirmą klausimą būtų atsakyta teigiamai, ar Direktyvos 98/59 1, 2 ir 3 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad kuratorius ar likvidatorius prilyginami darbdaviui, kuris planuoja kolektyvinį atleidimą iš darbo ir kuris šiuo tikslu gali atlikti [šios] direktyvos 2 ir 3 straipsniuose numatytus veiksmus ir vykdyti atleidimo iš darbo procedūrą (2009 m. gruodžio 10 d. Sprendimo *Rodríguez Mayor ir kt.*, C-323/08, Rink. p. I-11621, 39, 40 ir 41 punktai)?“

28 2010 m. birželio 14 d. Teisingumo Teismo pirmininko nutartimi bylos C-235/10–C-239/10 sujungtos, kad būtų bendrai vykdoma rašytinė bei žodinė proceso dalys ir priimtas galutinis sprendimas.

Dėl prejudicinių klausimų

Dėl pirmojo klausimo

29 Pirmuoju klausimu prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikęs teismas siekia išsiaiškinti, ar Direktyvos 98/59 1–3 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad jie taikytini įstaigai darbdavei nutraukiant veiklą priėmus teismo sprendimą nutraukti jos veiklą ir likviduoti dėl nemokumo, nors pagal nacionalinės teisės aktus tokiais veiklos nutraukimo atvejais numatyta iškart nutraukti darbo sutartis su darbuotojais.

30 Direktyvos 75/129 1 straipsnio 2 dalies d punkte nurodoma, kad ji netaikoma atleistiems iš darbo darbuotojams, kai įstaigos veikla nutraukiama teismo sprendimu. Šiame straipsnyje numatyta tos pačios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte nustatytos taisyklės išimtis, kuri suformuluota taip pat kaip ir Direktyvos 98/59 atitinkamoje nuostatoje, kurioje nurodoma, jog taikant Direktyvą 75/129 „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su tam tikrais atskirais darbuotojais (2004 m. spalio 12 d. Sprendimo *Komisija prieš Portugaliją*, C-55/02, Rink. p. I-9387, 55 punktas).

31 Direktyvos 92/56 1 straipsnio 1 punkto b papunkčiu šis Direktyvos 75/129 1 straipsnio 2 dalies d punktas panaikinamas.

32 Sąjungos teisės aktų leidėjas atkreipė dėmesį į šį pakeitimą Direktyvos 92/56 3 konstatuojamojoje dalyje nurodydamas, kad reikėtų nustatyti, jog Direktyva 75/129 iš principo taip pat taikoma kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais, kai įstaigos veikla nutraukiama teismo sprendimu.

33 Po Direktyvos 75/129 dalinio pakeitimo Teisingumo Teismas yra nusprendęs, kad visais kolektyvinio atleidimo iš darbo nutraukus įstaigos veiklą atvejais, netgi tada, kai tai buvo teismo sprendimo pasekmė, darbdavys turi pareigą informuoti darbuotojus ir su jais konsultuotis (šiuo klausimu žr. 2006 m. rugsėjo 7 d. Sprendimo *Agorastoudis ir kt.*, C-187/05–C-190/05, Rink. p. I-7775, 33 punktą).

34 Taip pat pažymėtina, kad kartu su šiuo Direktyvos 75/129 taikymo srities išplėtimu, Sąjungos teisės aktų leidėjas Direktyva 92/56 papildė ją dviem nuostatomis: 3 straipsnio 1 dalies antra pastraipa ir 4 straipsnio 4 dalimi.

35 Pirma, šia 3 straipsnio 1 dalies antra pastraipa valstybėms narėms leidžiama numatyti, kad planuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybės instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo. Ši nuostata susijusi tik su pareiga informuoti apie planuojamą atleidimą.

36 Antra, pagal minėtą 4 straipsnio 4 dalį valstybės narės nebūtinai turi taikyti šio straipsnio 1–3 dalių nuostatas, susijusias su planuojamu kolektyviniu atleidimu iš darbo, apie kurį jau pranešta kompetentingai valstybės institucijai, kolektyvinio atleidimo iš darbo dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą atvejais. Šio 4 straipsnio 1–3 dalys susijusios su terminais, kuriems pasibaigus gali būti vykdomas kolektyvinis atleidimas iš darbo, apie kurį buvo pranešta.

37 Pagal šias dvi nuostatas, esančias Direktyvos 75/129, iš dalies pakeistos Direktyva 92/56, III skirsnyje, susijusiame su kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra, valstybėms narėms suteikiama tam tikra diskrecija. Vis dėlto, remiantis jomis, priešingai nei trimis netaikymo atvejais, numatytais šios direktyvos 1 straipsnio 2 dalyje, šios direktyvos taikymo sritis nėra ribojama.

38 Darytina išvada, kad Direktyvos 75/129, iš dalies pakeistos Direktyva 92/56, taikymo sritis apima, išskyrus tris išimtis, numatytas jos 1 straipsnio 2 dalyje, ir kolektyvinį atleidimą iš darbo, kai įstaigos veikla nutraukiama teismo sprendimu.

39 Direktyvoje 98/59 nėra jokios šiai bylai reikšmingos Direktyvą 75/129, iš dalies pakeistą Direktyva 92/56, iš dalies keičiančios nuostatos.

40 Pirma, Direktyvos 92/56 3 konstatuojamosios dalies nuostatos pakartojamos Direktyvos 98/59 9 konstatuojamojoje dalyje.

41 Antra, Direktyvos 98/59 3 straipsnio 1 dalies antroje pastraipoje ir 4 straipsnio 4 dalyje pakartojamos vienodai suformuluotos atitinkamos Direktyvos 75/129, iš dalies pakeistos Direktyva 92/56, nuostatos.

42 Trečia, Direktyvoje 98/59 nėra nuostatų dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo dėl įstaigos veiklos nutraukimo teismo sprendimu, kurios nebūtų buvusios numatytos Direktyvoje 75/129, iš dalies pakeistoje Direktyva 92/56.

43 Tad konstatuotina, kad Direktyvos 98/59 taikymo sritis, išskyrus tris išimtis, numatytas jos 1 straipsnio 2 dalyje, apima kolektyvinius atleidimus iš darbo dėl įstaigos veiklos nutraukimo teismo sprendimu.

44 Šios išvados nepaneigia, priešingai, nei nurodo *Landsbanki*, nei minėtas Sprendimas *Rodríguez Mayor ir kt.*, nei konkrečios pagrindinių bylų aplinkybės.

45 Pirma, byloje, kurioje buvo priimtas minėtas Sprendimas *Rodríguez Mayor ir kt.*, buvo keliamas klausimas, ar pagal Direktyvą 98/59 draudžiama tai, kad kelių darbuotojų, kurių darbdavys yra fizinis asmuo, darbo sutarčių nutraukimas dėl šio darbdavio mirties, kai įmonė nebuvo paveldėta, negali būti laikomas kolektyviniu atleidimu iš darbo.

46 Vis dėlto konstatuotina, kad situacijos, kai darbdavys, fizinis asmuo, miršta ir jo įmonė neperleidžiama kitam asmeniui ir kai, kaip antai pagrindinėse bylose, darbdavys yra juridinis asmuo, kurio veikla nutraukiama ir kuris likviduojamas teismo sprendimu, labai skiriasi. Iš tikrųjų, kiek tai susiję su pastarąja situacija, kol darbdavys egzistuoja kaip juridinis asmuo, jis lieka tam, kad įvykdytų Direktyvos 98/59 2 ir 3 straipsniuose numatytus veiksmus ir, jei reikia, įvykdytų kolektyvinį atleidimą iš darbo.

47 Antra, dėl konkrečių šių bylų aplinkybių pažymėtina, kad *Landsbanki* klaidingai nurodo, jog įstaigos veiklos nutraukimas ir likvidavimas bei nacionalinės teisės aktuose numatytas darbo sutarčių nutraukimas taip sutapo, kad ji realiai nebegalėjo įvykdyti įsipareigojimų, susijusių su konsultacijomis su darbuotojų atstovais.

48 Šiuo klausimu konstatuotina, jog vien dėl nacionalinės teisės nuostatų taikymo susidariusi teisinė situacija negali lemti Sąjungos teisės aktų aiškinimo.

49 Šiomis aplinkybėmis į pirmąjį klausimą reikia atsakyti: Direktyvos 98/59 1–3 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad jie taikytini įstaigai darbdavei nutraukiant veiklą priėmus teismo sprendimą nutraukti jos veiklą ir likviduoti dėl nemokumo, net jeigu pagal nacionalinės teisės aktus tokiais veiklos nutraukimo atvejais numatyta iškart nutraukti darbo sutartis su darbuotojais.

Dėl antrojo klausimo

50 Ieškovai pagrindinėse bylose teigia, kad *Landsbanki*, nors ir likviduojama, tebebuvo juridinis asmuo, kurio tik atstovaujamieji organai pasikeitė administracinei tarybai ir valdybai netekus teisių ir paskyrus likvidatorius. Jie pažymėjo, kad likvidatoriai elgėsi kaip tikri darbdavio atstovai.

51 Europos Komisija pažymi, kad Liuksemburgo apygardos teismas, priėmęs sprendimą dėl *Landsbanki* likvidavimo, paskyrė du likvidatorius, kurie paliko dirbti dalį personalo ir įdarbino į *Landsbanki* jame nedirbusius asmenis.

52 Šiuo klausimu pažymėtina, kad iš atsakymo į pirmąjį klausimą darytina išvada, kad nors pagal nacionalinės teisės aktus numatoma iškart nutraukti darbo sutartis tuo atveju, jei įstaiga nutraukia veiklą priėmus teismo sprendimą nutraukti jos veiklą ir ją likviduoti dėl nemokumo, toks kolektyvinis atleidimas iš darbo patenka į Direktyvos 98/59 taikymo sritį.

53 Nemokumo atveju juridinis asmuo, kaip įstaiga, kurios veiklą teismo sprendimu nurodyta nutraukti ir kurią reikia likviduoti, egzistuoja tik dėl konkrečių priežasčių, būtent dėl šios procedūros tikslų, ir tol, kol paskelbiamos likvidavimo sandorių galutinės ataskaitos. Vis dėlto tokia įstaiga privalo iki paskutinės savo, kaip juridinio asmens, egzistavimo dienos vykdyti darbdaviui priklausančius įsipareigojimus, numatytus Direktyvos 98/59 2 ir 3 straipsniuose.

54 Jeigu aptariamos įstaigos valdyba tebeveikia, nors ir turėdama ribotus šios įstaigos administravimo įgaliojimus, ji privalo užtikrinti pagal Direktyvos 98/59 2 ir 3 straipsnius darbdaviui priklausančių pareigų vykdymą.

55 Tačiau jeigu aptariamos įstaigos administravimą visiškai perima likvidatorius, jam priklauso vykdyti iš Direktyvos 98/59 kylančias pareigas.

56 Primintina, kad Direktyvos 98/59 2 straipsnyje numatytos konsultacijos susijusios su galimybe išvengti kolektyvinio atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat su galimybe sušvelninti padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti (šiuo klausimu žr. 2009 m. rugsėjo 10 d. Sprendimo *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ir kt.*, C-44/08, Rink. p. I-8163, 64 punktą).

57 Tuo atveju, jei iš Direktyvos 98/59 kylančios pareigos nepriskirtos jokiam asmeniui, nacionalinis teismas privalo aiškinti nacionalinę teisę kiek įmanoma atsižvelgdamas į Direktyvos 98/59 turinį ir tikslus taip, kad būtų laikomasi jos 2 ir 3 straipsniuose numatytų pareigų ir jos būtų vykdomos.

58 Šiomis aplinkybėmis į antrąjį klausimą reikia atsakyti, kad kol įstaiga, kurios veiklą nurodyta nutraukti ir kuri likviduotina, nenustoja egzistuoti kaip juridinis asmuo, iš Direktyvos 98/59 2 ir 3 straipsnių kylančios pareigos turi būti vykdomos. Pagal šiuos straipsnius darbdaviui priskirtinas pareigas turi vykdyti aptariamos įstaigos valdyba, jeigu ji tebeveikia, nors ir turėdama ribotus šios įstaigos administravimo įgaliojimus, arba įstaigos likvidatorius, jeigu jis perėmė visą šios įstaigos vadybą.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

59 Kadangi šis procesas pagrindinės bylos šalims yra vienas iš etapų prašymą priimti prejudicinį sprendimą pateikusio teismo nagrinėjamoje byloje, bylinėjimosi išlaidų klausimą turi spręsti šis teismas. Išlaidos, susijusios su pastabų pateikimu Teisingumo Teismui, išskyrus tas, kurias patyrė minėtos šalys, nėra atlygintinos.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (trečioji kolegija) nusprendžia:

1. 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1–3 straipsniai turi būti aiškinami taip, kad jie taikytini įstaigai darbdavei nutraukiant veiklą priėmus teismo sprendimą nutraukti jos veiklą ir likviduoti dėl nemokumo, net jeigu pagal nacionalinės teisės aktus tokiais veiklos nutraukimo atvejais numatyta iškart nutraukti darbo sutartis su darbuotojais.

2. Kol įstaiga, kurios veiklą nurodyta nutraukti ir kuri likviduotina, nenustoja egzistuoti kaip juridinis asmuo, iš Direktyvos 98/59 2 ir 3 straipsnių kylančios pareigos turi būti vykdomos. Pagal šiuos straipsnius darbdaviui priskirtinas pareigas turi vykdyti aptariamos įstaigos valdyba, jeigu ji tebeveikia, nors ir turėdama ribotus šios įstaigos administravimo įgaliojimus, arba įstaigos likvidatorius, jeigu jis perėmė visą šios įstaigos administravimą.

Parašai.