A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2011. március 3.*

A C-235/10–C-239/10. sz. egyesített ügyekben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmek tárgyában, amelyeket a Cour de cassation (Luxemburg) a Bírósághoz 2010. május 12-én érkezett, 2010. április 29-i határozataival terjesztett elő az előtte

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Az eljárás nyelve: francia.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

és

a **Landsbanki Luxembourg SA** (felszámolás alatt)

között folyamatban lévő eljárásokban,

A BÍRÓSÁG (harmadik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, Juhász E. (előadó), G. Arestis, J. Malenovský és T. von Danwitz bírák,

főtanácsnok: V. Trstenjak,
hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider és X-M. Tran képviseletében R. Michel ügyvéd,

– a Landsbanki Luxembourg SA (felszámolás alatt) képviseletében C. Jungers ügyvéd,

– az Európai Bizottság képviseletében G. Rozet, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügyek elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmek a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o., helyesbítve: HL L 59., 2007. 2. 27., 84. o.) 1–3. cikkének az értelmezésére vonatkoznak.

2 E kérelmeket a D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider, valamint X-M. Tran és a felszámolás alatt álló Landsbanki Luxembourg SA (a továbbiakban: Landsbanki) között a munkaszerződéseik ezen utóbbi megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében történő azonnali hatályú felmondásának tárgyában folyamatban lévő eljárások keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv (HL L 48., 29. o.) az 1. cikke (2) bekezdése d) pontjának eredeti változatában arról rendelkezik, hogy ezen irányelv nem alkalmazandó a vállalkozás tevékenységének megszűnése által érintett munkavállalókra, ha a megszüntetés bírósági határozat következtében történik.

4 A 75/129 irányelvet módosító, 1992. június 24-i 92/56/EGK tanácsi irányelv (HL L 245., 3. o.) harmadik preambulumbekezdése szerint elő kell írni, hogy a 75/129 irányelv főszabály szerint azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is alkalmazandó, amelyeket többek között a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszűnése eredményez.

5 A 92/56 irányelv 1. cikke hatályon kívül helyezte a 75/129 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének d) pontját.

6 A 92/56 irányelv hatodik preambulumbekezdése szerint szükséges annak biztosítása, hogy a munkáltató tájékoztatásra, konzultációra és értesítésre vonatkozó kötelezettségei attól függetlenül fennálljanak, hogy a csoportos létszámcsökkentésekről szóló döntést a munkáltató vagy az e munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg.

7 A 92/56 irányelvvel módosított 75/129 irányelvet hatályon kívül helyezte a 98/59 irányelv, és ez utóbbi annak helyébe lépett.

8 A módosított 75/129 irányelvet egységes szerkezetbe foglaló 98/59 irányelv kilencedik preambulumbekezdése szerint elő kell írni, hogy a jelen irányelv főszabály szerint azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is alkalmazandó, amelyeket többek között a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat következtében történő megszűnése eredményez.

9 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja alapján ezen irányelv alkalmazása céljából a „csoportos létszámcsökkentés" alatt azokat az elbocsátásokat kell érteni, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, amennyiben bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek.

10 Az említett irányelv 1. cikkének (2) bekezdése értelmében ez az irányelv nem alkalmazandó:

„a) azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket korlátozott időtartamra [helyesen: határozott időre] vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek;

b) a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények dolgozóira;

c) a tengerjáró hajók legénységére."

11 Ugyanezen irányelv 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel.

(2) A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

A tagállamok előírhatják, hogy a munkavállalók képviselői szakértők segítségét kérhetik a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

(3) Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben:

a) megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá

b) írásban feltétlenül közlik velük:

i. a tervezett elbocsátások okait;

ii. az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és munkavállalói kategóriákat;

iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;

iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;

v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy a gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;

vi. a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.

A munkáltató legalább az első albekezdés b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra vonatkozó írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát az illetékes állami hatóságnak eljuttatja.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg.

Az ebben az irányelvben foglalt tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek állítólagos megszegésének megítélésében nem vehető figyelembe a munkáltatónak az a védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak."

12 A 98/59 irányelv 3. cikke a következőképpen szól:

„(1) A munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot.

A tagállamok azonban rendelkezhetnek úgy, hogy az üzem [helyesen: vállalkozás] tevékenységének bírósági határozat következtében történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató csak akkor értesíti írásban az illetékes hatóságot, ha az utóbbi ezt kéri.

Ez az értesítés tartalmazza a tervezett csoportos létszámcsökkentésre és a munkavállalók képviselőivel folytatott, a 2. cikk által előírt konzultációkra vonatkozó összes lényeges információt, és különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, a rendszerint foglalkoztatott munkavállalók létszámát és azt az időszakot, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani.

(2) A munkáltató az (1) bekezdésben előírt értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek.

A munkavállalók képviselői az esetleges észrevételekkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak.”

13 Ezen irányelv 4. cikke értelmében:

„(1) Az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba.

A tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az előző albekezdésben előírt határidőt lerövidítse.

(2) Az (1) bekezdésben előírt időszakot az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben előírt eredeti időszak 60 napnál rövidebb, a tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az eredeti határidőt az értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákat az eredeti határidőn belül valószínűleg nem lehet megoldani.

A tagállamok az illetékes állami hatóságot további hosszabbításokra jogosíthatják fel.

A meghosszabbítást és annak indokolását az (1) bekezdésben előírt eredeti határidő lejárta előtt közölni kell a munkáltatóval.

(4) A tagállamoknak nem szükséges alkalmazniuk ezt a cikket az üzem [helyesen: vállalkozás] tevékenységének bírósági határozat alapján történt megszüntetése miatt tervezett [helyesen: bekövetkezett] csoportos létszámcsökkentés esetében."

A nemzeti jog

14 A luxembourgi code du travail (a munka törvénykönyve) L. 125-1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„[A] munkaszerződés azonnali hatállyal megszűnik a munkáltató tevékenységének a halála, cselekvőképtelensége vagy csődjének megállapítása következtében történő megszűnése esetén. […]

Amennyiben a csődgondnok vagy a munkáltató jogutódja nem folytatja a tevékenységet, a munkavállaló jogosult:

1. az esemény bekövetkeztének hónapjában és az azt követő hónapban esedékes fizetésére;

2. a havi fizetése ötven százalékának megfelelő, azon felmondási időre vonatkozó végkielégítésre, amelyre a munkavállaló igényt tarthatott volna […]

A munkavállalónak a fenti albekezdésnek megfelelően juttatott fizetések és végkielégítések azonban nem haladhatják meg azon fizetések és végkielégítések összegét, amelyre a munkavállaló igényt tarthatott volna a felmondási idővel történő elbocsátás esetén."

15 E törvénykönyv L. 166-1–L. 166-5. cikke a csoportos létszámcsökkentés fogalmára és az ilyen elbocsátás esetén fennálló munkáltatói kötelezettségekre vonatkozik.

16 A pénzügyi ágazatról szóló 1993. április 5-i törvénynek – a hitelintézetek reorganizációjáról és felszámolásáról szóló, 2001. április 4-i 2001/24/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek a pénzügyi ágazatról szóló, 1993. április 5-i módosított törvénybe történő átültetéséről szóló – 2004. március 19-i törvénnyel (*Mémorial* A 2004., 708. o.) módosított 61. cikke előírja:

„(1) Megszüntetés vagy felszámolás akkor következhet be, ha:

a) a kifizetések előző fejezetben előírt, korábban elhatározott felfüggesztése láthatóan nem teszi lehetővé azon helyzet rendezését, amely e felfüggesztést indokolttá tette;

b) a hitelintézet pénzügyi helyzete olyan mértékben ingott meg, hogy ez utóbbi többé nem tud eleget tenni a hitelezőivel és tagjaival szemben fennálló kötelezettségvállalásainak;

c) a hitelintézet engedélyét visszavonták, és e határozat jogerőssé vált.

(2) Kizárólag a Commission [de surveillance du secteur financier] (a pénzügyi ágazat felügyelőbizottsága) vagy – az [említett] Commission megfelelő perbe hívásával – a Procureur d'État (államügyész) kérhetik a Tribunaltól (bíróság) valamely hitelintézet megszüntetésének és felszámolásának megállapítását.

[...]

(7) A felszámolás elrendelésével a Tribunal felszámoló bírót, valamint egy vagy több felszámolót nevez ki. Meghatározza a felszámolás módját. Dönthet úgy, hogy alkalmazhatók a csődre vonatkozó szabályok. Ebben az esetben a kifizetések megszüntetésének idejét olyan időpontban állapíthatja meg, amely a 60-2. cikk (3) bekezdésében

előírt kereset benyújtását legfeljebb hat hónappal előzi meg. A felszámolás módja később akár hivatalból, akár a felszámoló vagy a Commission [de surveillance du secteur financier] keresetére módosítható.

[…]”

Az alapeljárások és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17 A Landsbanki egy Luxembourgban letelepedett hitelintézet.

18 A luxembourgi tribunal d’arrondissement (kerületi bíróság) a Landsbanki kérelmére engedélyezte kifizetéseinek legfeljebb hat hónapos időszakra történő felfüggesztését, és a Deloitte SA-t jelölte ki a vagyonkezelés ellenőrzésére.

19 2008. november 27-i keresetében az államügyész a luxembourgi tribunal d’arrondissement-tól kérte a Landsbanki megszüntetését és felszámolását. A Commission de surveillance du secteur financier szintén kérte a hitelintézet bírósági felszámolását.

20 2008. december 12-i ítéletében a luxembourgi tribunal d’arrondissement elrendelte a Landsbanki megszüntetését, mivel úgy vélte, hogy annak helyzete nem rendezhető, és hogy az nem képes kötelezettségvállalásainak eleget tenni. Egyúttal kimondta a Landsbanki felszámolását, és két felszámolót nevezett ki.

21 2008. december 15-i levelükben e felszámolók, értesítve a Landsbanki munkavállalóit annak megszüntetéséről és felszámolásáról, tájékoztatták e munkavállalókat arról, hogy a szerződésük a luxembourgi munka törvénykönyve L. 125-1. cikkének megfelelően megszűnik.

22 2008. december 19-én a Landsbanki banki engedélyét visszavonták.

23 2008. december 24-i keresetükkel az alapügy felperesei a tribunal de travail (munkaügyi bíróság) elnökéhez fordultak annak megállapítását kérve, hogy elbocsátásuk semmis, mivel üzemi megbízottakról és egy terhes nőről van szó. Kérelmezték az azonnali visszahelyezésüket.

24 2009. február 10-i végzéseivel a tribunal de travail elnöke a kérelmeket megalapozatlannak nyilvánította, mivel a körülmények a visszahelyezést gyakorlatilag lehetetlenné tették.

25 Az alapügy felperesei fellebbezést nyújtottak be e végzésekkel szemben.

26 2009. június 4-i végzéseivel a cour d'appel (fellebbviteli bíróság) hatáskörrel rendelkező tanácsának elnöke a fellebbezéseket megalapozatlannak nyilvánította, és helybenhagyta a megtámadott végzéseket, azzal az indokkal, hogy a jelen ügyben fennállnak azok az okok, amelyek a jogalkotót arra késztették, hogy a luxembourgi munka törvénykönyvének L. 125-1. cikkében előírja a munkaszerződések azonnali hatályú felmondását abban az esetben, ha a tevékenység a munkáltató csődje megállapításának

következtében szűnik meg. Mivel a tevékenység a csődhöz hasonló ok miatt szűnt meg, a bírósági felszámolást az ezen L. 125-1. cikkében előírt csődnek kell tekinteni.

27 Az alapügy felperesei a 2009. június 4-i végzésekkel szemben felülvizsgálati kérelemmel fordultak a Cour de cassationhoz, amely – mivel úgy vélte, hogy a 98/59 irányelv 1–3. cikkének az értelmezése szükséges ahhoz, hogy az előtte folyamatban lévő ügyekben döntést hozzon – úgy határozott, hogy az eljárásokat felfüggeszti, és a következő, az említett ügyekben ugyanúgy megfogalmazott kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) Úgy kell-e értelmezni a […] 98/59 irányelv 1., 2. és 3. cikkét, hogy azok vonatkoznak a munkáltató tevékenységének a csőd megállapítása, illetve a [2004. március 19-i törvénnyel módosított] pénzügyi ágazatról szóló […] 1993. április 5-i törvény 61. cikke (1) bekezdésének a) és b) pontja alapján hozott, a hitelintézet fizetésképtelensége miatt annak megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében való megszűnésére, figyelemmel arra, hogy ilyen megszűnés esetén a nemzeti jog a munkaszerződés azonnali hatályú felmondását írja elő?

2) Igenlő válasz esetén úgy kell-e értelmezni a 98/59 irányelv 1., 2. és 3. cikkét, hogy a csődgondnok vagy felszámoló olyan munkáltatónak tekintendő, amely csoportos létszámcsökkentést tervez, és képes ennek érdekében [ezen] irányelv 2. és 3. cikkében említett cselekmények teljesítésére, illetve elbocsátások foganatosítására (a C-323/08. sz., Rodríguez Mayor és társai ügyben 2009. december 10-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-11621. o.] 39., 40. és 40. pontja)?”

28 A Bíróság elnöke a 2010. június 14-i végzésével az írásbeli és a szóbeli szakasz lefolytatása, valamint az ítélethozatal céljából egyesítette a C-235/10–C-239/10. sz. ügyeket.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

29 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy úgy kell-e értelmezni a 98/59 irányelv 1–3. cikkét, hogy azok alkalmazandók valamely vállalkozás mint munkáltató tevékenységének fizetésképtelenség miatti megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében való megszűnésére, még ha ilyen megszűnés esetén a nemzeti jogszabály a munkavállalók munkaszerződéseinek azonnali hatályú felmondását írja is elő.

30 A 75/129 irányelv az 1. cikke (2) bekezdésének d) pontjában akként rendelkezett, hogy az irányelv nem vonatkozik a vállalkozás tevékenységének megszűnésével érintett munkavállalókra, amennyiben az bírósági határozat eredménye volt. E rendelkezés az ugyanezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában megállapított szabály alóli kivételt írt elő, amely a 98/59 irányelv ugyanezen rendelkezésével azonos megfogalmazásban kimondta, hogy a 75/129 irányelv alkalmazása céljából a „csoportos létszámcsökkentések" alatt az olyan elbocsátások értendők, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít (a C-55/02. sz., Bizottság kontra Portugália ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-9387. o.] 55. pontja).

31 A 92/56 irányelv 1. cikke (1) pontjának b) alpontja hatályon kívül helyezte a 75/129 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének d) pontját.

32 E módosítást kiemelte az uniós jogalkotó a 92/56 irányelv harmadik preambulumbekezdésében, amely szerint elő kell írni, hogy a 75/129 irányelv főszabály szerint azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is alkalmazandó, amelyeket többek között a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése eredményez.

33 A Bíróság megállapította, hogy a 75/129 irányelv e módosítása óta valamennyi, a vállalkozás tevékenységének megszűnését követő csoportos létszámcsökkentéssel járó esetben – még akkor is, ha a tevékenység megszűnésére bírósági határozat alapján került sor – a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalókat és konzultálni velük (lásd ebben az értelemben a C-187/05–C-190/05. sz., Agorastoudis és társai ügyben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-7775. o.] 33. pontját).

34 Emlékeztetni kell arra is, hogy a 75/129 irányelv hatályának e kiterjesztésével párhuzamosan az uniós jogalkotó ezt az irányelvet a 92/56 irányelv által két rendelkezéssel, nevezetesen a 3. cikk (1) bekezdésének második albekezdésével és 4. cikkének (4) bekezdésével egészítette ki.

35 Egyrészt e 3. cikk (1) bekezdésének második albekezdése lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy úgy rendelkezzenek, hogy a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat következtében történő megszüntetéséhez kapcsolódó tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató csak akkor értesítse írásban az illetékes hatóságot, ha az utóbbi ezt kéri. E rendelkezés csak a tervezett létszámcsökkentésre vonatkozó tájékoztatási kötelezettséget érinti.

36 Másrészt az említett 4. cikk (4) bekezdése alapján a tagállamoknak nem szükséges alkalmazniuk az illetékes állami hatóságnak már bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, ugyanezen cikkben szereplő (1)–(3) bekezdését a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszűnése miatt bekövetkezett csoportos létszámcsökkentésekre. E 4. cikk (1)–(3) bekezdése azon határidőkre vonatkozik, amikor a bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentés hatályba lép.

37 A 92/56 irányelvvel módosított 75/129 irányelv III. szakaszában szereplő fenti két – a csoportos létszámcsökkentési eljárásról szóló – rendelkezés bizonyos választási lehetőséget nyújt a tagállamoknak. Nem korlátozzák azonban az irányelv hatályát, ellentétben az ugyanezen irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében előírt azon három esettel, amelyekben az irányelv nem alkalmazandó.

38 Ebből következik, hogy a 92/56 irányelvvel módosított 75/129 irányelv hatálya – az 1. cikkének (2) bekezdésében előírt három kivétel sérelme nélkül – kiterjed a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszűnése következtében történő csoportos létszámcsökkentésekre.

39 A 98/59 irányelv nem tartalmaz semmiféle, a 92/56 irányelvvel módosított 75/129 irányelv jelen ügyben releváns rendelkezéseit érintő módosítást.

40 Először is a 92/56 irányelv harmadik preambulumbekezdésének szövege megismétlődik a 98/59 irányelv kilencedik preambulumbekezdésében.

41 Másodszor a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdése és 4. cikkének (4) bekezdése azonos megfogalmazásban megismétli a 92/56 irányelvvel módosított 75/129 irányelv megfelelő rendelkezéseit.

42 Harmadszor a 98/59 irányelv nem tartalmaz semmiféle olyan, a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat miatti megszűnése következtében történő csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezést, amely ne szerepelne a 92/56 irányelvvel módosított 75/129 irányelvben.

43 Ezért meg kell állapítani, hogy a 98/59 irányelv hatálya – az 1. cikkének (2) bekezdésében előírt három kivétel sérelme nélkül – kiterjed a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat miatti megszűnése következtében történő csoportos létszámcsökkentésekre.

44 E megállapítást a Landsbanki állításával ellentétben sem a fent hivatkozott Rodríguez Mayor és társai ügyben hozott ítélet, sem pedig az alapügy sajátosságai nem kérdőjelezhetik meg.

45 Először is a fent hivatkozott Rodriguez Mayor és társai ügyben hozott ítélet alapjául szolgáló ügyben az volt a kérdés, hogy a 98/59 irányelvvel ellentétes-e az, hogy nem minősül csoportos létszámcsökkentésnek több munkavállaló munkaszerződésének a természetes személy munkáltatójuk halála miatti megszűnése, amennyiben a vállalkozás nem száll át örökösre.

46 Meg kell azonban állapítani, hogy jelentős különbség van azon helyzet között, amikor a természetes személy munkáltató halála után a vállalkozása nem száll át senkire, és – az alapügyben szereplő – azon helyzet között, amikor a jogi személy munkáltató megszüntetését és felszámolását bírósági határozat rendelte el. Ezen utóbbi esetben ugyanis a munkáltató mindaddig ugyanaz marad, amíg a jogi személyisége egyrészt a 98/59 irányelv 2. és 3. cikkében említett cselekmények elvégzéséhez, másrészt pedig adott esetben a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásához fennáll.

47 Másodszor az alapügy sajátosságaival kapcsolatban a Landsbanki tévesen érvel azzal, hogy a vállalkozás megszüntetése és felszámolása, valamint a munkaszerződések nemzeti jogszabályban előírt megszűnése egybeesnek, oly módon, hogy gyakorlatilag képtelen teljesíteni a munkavállalók képviselőivel folytatandó konzultációkra vonatkozó kötelezettségeit.

48 E tekintetben meg kell állapítani, hogy kizárólag a nemzeti jog rendelkezéseinek alkalmazásából adódó jogi helyzet nem határozhatja meg az uniós szabályozás értelmezését.

49 Ilyen körülmények között az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1–3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó valamely vállalkozás mint munkáltató tevékenységének fizetésképtelenség miatti megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében történő megszűnésére, még ha az ilyen megszűnés esetén a nemzeti jogszabály a munkavállalók munkaszerződéseinek azonnali hatályú felmondását is írja elő.

A második kérdésről

50 Az alapügy felperesei azzal érvelnek, hogy a felszámolás alatt álló Landsbanki maradt a munkáltató jogi személy, azzal az egyetlen különbséggel, hogy annak képviseleti szervei megváltoztak, mivel az igazgatótanács és az igazgatóság a felszámolók javára valamennyi jogától megfosztatott. A felperesek hozzáteszik, hogy a felszámolók a munkáltató valódi képviselőiként jártak el.

51 Az Európai Bizottság megjegyzi egyrészt, hogy a luxembourgi tribunal d'arrondissement a Landsbanki felszámolása során két felszámolót nevezett ki, és másrészt e felszámolók megtartották a személyzet egy részét, és kívülálló személyeket vettek fel a Landsbanki állományába.

52 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az első kérdésre adott válaszból következik, hogy még ha valamely nemzeti jogszabály elő is írja a munkaszerződések azonnali hatályú felmondását abban az esetben, ha a munkáltató tevékenysége fizetésképtelenség miatti megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében szűnik meg, az ilyen csoportos létszámcsökkentés a 98/59 irányelv hatálya alá tartozik.

53 Fizetésképtelenség esetén azon vállalkozás jogi személyisége, amelynek a megszüntetését és felszámolását bírósági határozat elrendelte, csak meghatározott célból áll fenn, mégpedig ezen eljárás érdekében és a felszámolási műveletek zárómérlegének a közzétételételéig. Azonban az ilyen vállalkozás köteles a jogi személyisége fennállásának végleges megszűnése időpontjáig teljesíteni a 98/59 irányelv 2. és 3. cikkében előírt, munkáltatót terhelő kötelezettségeket.

54 Amennyiben a szóban forgó vállalkozás igazgatósága a helyén marad, még ha az említett vállalkozás üzletvitelét illetően korlátozott hatáskörrel rendelkezik is, ezen igazgatóságnak kell biztosítania a munkáltatót a 98/59 irányelv 2. és 3. cikke alapján terhelő kötelezettségek teljesítését.

55 Ezzel szemben, ha a szóban forgó vállalkozás üzletvitelét teljes mértékben átveszi a felszámoló, akkor ezen utóbbi feladata a 98/59 irányelvből eredő kötelezettségek teljesítése.

56 Emlékeztetni kell arra, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt konzultációk nemcsak a csoportos létszámcsökkentések elkerülésére, hanem a következmények enyhítésének lehetőségeire is kiterjednek olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek többek között az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak (lásd ebben az értelemben a C-44/08. sz., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben 2009. szeptember 10-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-8163. o.] 64. pontját).

57 Abban az esetben, ha a 98/59 irányelvből eredő kötelezettségek nem terhelnek senkit, a nemzeti bíróság feladata a nemzeti jogot a lehető legnagyobb mértékben a 98/59 irányelv szövegének és célkitűzéseinek a fényében értelmezni, oly módon, hogy az annak 2. és 3. cikkében előírt kötelezettségeket tiszteletben tartsák, és azoknak eleget tegyenek.

58 Ilyen körülmények között a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 2. és 3. cikkéből eredő kötelezettségeket mindaddig teljesíteni kell, amíg végleg meg nem szűnik azon vállalkozás jogi személyisége, amelynek a megszüntetését és felszámolását elrendelték. A munkáltatót e cikkek alapján terhelő kötelezettségeket, amennyiben a helyén marad, a szóban forgó vállalkozás igazgatóságának kell teljesítenie, még ha e vállalkozás üzletvitelét illetően korlátozott hatáskörrel rendelkezik is, vagy annak felszámolójának, ha az az említett vállalkozás üzletvitelét teljes mértékben átveszi.

A költségekről

59 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (harmadik tanács) a következőképpen határozott:

1) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1–3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó valamely vállalkozás mint munkáltató tevékenységének fizetésképtelenség miatti megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében történő megszűnésére, még ha az ilyen megszűnés esetén a nemzeti jogszabály a munkavállalók munkaszerződéseinek azonnali hatályú felmondását is írja elő.

2) A 98/59 irányelv 2. és 3. cikkéből eredő kötelezettségeket mindaddig teljesíteni kell, amíg végleg meg nem szűnik azon vállalkozás jogi személyisége, amelynek a megszüntetését és felszámolását elrendelték. A munkáltatót e cikkek alapján terhelő kötelezettségeket, amennyiben a helyén marad, a szóban forgó vállalkozás igazgatóságának kell teljesítenie, még ha e vállalkozás üzletvitelét illetően korlátozott hatáskörrel rendelkezik is, vagy annak felszámolójának, ha az az említett vállalkozás üzletvitelét teljes mértékben átveszi.

Aláírások