WYROK TRYBUNAŁU (trzecia izba)

z dnia 3 marca 2011 r.*

W sprawach połączonych od C-235/10 do C-239/10

mających za przedmiot wnioski o wydanie, na podstawie art. 267 TFUE, orzeczenia w trybie prejudycjalnym, złożone przez Cour de cassation (Luksemburg), postanowieniami z dnia 29 kwietnia 2010 r., które wpłynęły do Trybunału w dniu 12 maja 2010 r., w postępowaniach:

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Język postępowania: francuski.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

przeciwko

Landsbanki Luxembourg SA, w likwidacji,

TRYBUNAŁ (trzecia izba),

w składzie: K. Lenaerts, prezes izby, E. Juhász (sprawozdawca), G. Arestis, J. Malenovský, i T. von Danwitz, sędziowie,

rzecznik generalny: V. Trstenjak,
sekretarz: A. Calot Escobar,

uwzględniając procedurę pisemną,

rozważywszy uwagi przedstawione:

— w imieniu D. Claesa, S. Jeanjean, M. Rémy'ego, V. Schneidera oraz X.M. Tran przez adwokata R. Michela,

— w imieniu Landsbanki Luxembourg SA w likwidacji przez adwokata C. Jungersa,

— w imieniu Komisji Europejskiej przez G. Rozeta, działającego w charakterze pełnomocnika,

podjąwszy, po wysłuchaniu rzecznika generalnego, decyzję o rozstrzygnięciu sprawy bez opinii,

wydaje następujący

Wyrok

1 Wnioski o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym dotyczą wykładni art. 1–3 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, s. 16).

2 Wnioski te zostały złożone w ramach sporów pomiędzy D. Claesem, S. Jeanjean, M. Rémym, V. Schneiderem oraz X.M. Tran a Landsbanki Luxembourg SA (zwanej dalej „Landsbanki"), w likwidacji, w przedmiocie rozwiązania ich umów o pracę ze skutkiem natychmiastowym w następstwie orzeczenia sądowego zarządzającego rozwiązanie i likwidację tejże spółki.

Ramy prawne

Prawo Unii

3 Artykuł 1 ust. 2 lit. d) dyrektywy Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. o zbliżeniu ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, s. 29) stanowił w wersji pierwotnej, że dyrektywa ta nie znajduje zastosowania wobec pracowników, którzy utracili pracę w związku z zaprzestaniem działalności przez zakład, jeżeli takie zaprzestanie jest wynikiem orzeczenia sądowego.

4 Zgodnie z motywem trzecim dyrektywy Rady 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r., zmieniającej dyrektywę 75/129 (Dz.U. L 245, s. 3) należy ustanowić, że dyrektywa 75/129 co do zasady znajdzie również zastosowanie do zwolnień grupowych, a w szczególności tych, których przyczyną jest zaprzestanie działalności przez zakład w wyniku wydania orzeczenia sądowego.

5 Na mocy art. 1 dyrektywy 92/56 art. 1 ust. 2 lit. d) dyrektywy 75/129 został uchylony.

6 Zgodnie z motywem szóstym dyrektywy 92/56 należy zagwarantować, że obowiązki ciążące na pracodawcy w zakresie informowania, przeprowadzania konsultacji i notyfikacji znajdą zastosowanie bez względu na to, czy decyzja dotycząca zwolnień grupowych została wydana przez pracodawcę, czy przez przedsiębiorstwo sprawujące nad nim kontrolę.

7 Dyrektywa 75/129 ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 92/56 została uchylona i zastąpiona przez dyrektywę 98/59.

8 Zgodnie z motywem 9 dyrektywy 98/59, która dokonała kodyfikacji dyrektywy 75/129, ze zmianami, należy również postanowić, że niniejszą dyrektywę stosuje się w zasadzie również do zwolnień grupowych wynikających z faktu zaprzestania działalności przez przedsiębiorstwo w wyniku orzeczenia sądowego.

9 Na podstawie art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy 98/59 dla jej celów „zwolnienia grupowe" oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy spełnione zostały określone przesłanki o charakterze liczbowym i czasowym.

10 Zgodnie z art. 1 ust. 2 tej dyrektywy nie ma ona zastosowania do:

„a) zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku, gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów;

b) pracowników administracji publicznej lub instytucji prawa publicznego (lub, w przypadku gdy państwa członkowskie nie stosują tego pojęcia, do jednostek będących ich odpowiednikami);

c) załóg statków morskich".

11 Artykuł 2 tejże dyrektywy stanowi:

„1. W przypadku gdy pracodawca ma zamiar dokonać zwolnień grupowych, jest on zobowiązany, we właściwym czasie, do przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników w celu osiągnięcia porozumienia.

2. Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim[i] pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowanie zwalnianych pracowników.

Państwa członkowskie mogą dopuścić możliwość korzystania przez przedstawicieli pracowników z pomocy biegłych, zgodnie z ustawodawstwem i/lub praktykami krajowymi.

3. Aby umożliwić przedstawicielom pracowników przedstawienie konstruktywnych propozycji, pracodawca, we właściwym czasie w trakcie trwania konsultacji, zobowiązany jest do:

a) dostarczenia im wszystkich istotnych informacji i

b) notyfikowania im, w każdym przypadku, na piśmie:

i) przyczyn zamierzonego zwolnienia;

ii) liczby [i] kategorii pracowników przewidzianych do zwolnienia;

iii) liczby i kategorii pracowników zwykle zatrudnionych;

iv) okres[u], w którym przewidywane są zwolnienia;

v) przewidzian[ych] kryteri[ów] selekcji pracowników, którzy mają zostać zwolnieni, o ile ustawodawstwo i/lub praktyka krajowa dają taką możliwość pracodawcy;

vi) przewidzian[ej] metod[y] obliczeń odszkodowań za zwolnienia, niewynikając[ej] z prawodawstwa i/lub praktyki krajowej.

Pracodawca zobowiązany jest do przesyłania właściwemu organowi władzy publicznej kopii, zawierającej przynajmniej dane zawarte w pisemnym komunikacie, który jest przewidziany w akapicie pierwszym lit. b) ppkt i)–v).

4. Obowiązki ustanowione w ust. 1, 2 i 3 stosuje się niezależnie od faktu, czy decyzja dotycząca zwolnień grupowych pochodzi od pracodawcy, czy od przedsiębiorstwa, które sprawuje kontrolę nad pracodawcą.

Przy rozpatrywaniu naruszeń obowiązków informacyjnych, konsultacyjnych i notyfikacji, przewidzianych niniejszą dyrektywą, nie uwzględnia się jakichkolwiek uzasadnień ze strony pracodawcy opierających się na fakcie, że przedsiębiorstwo, które podjęło decyzję prowadzącą do zwolnień grupowych, nie dostarczyło mu wymaganych informacji".

12 Artykuł 3 dyrektywy 98/59 brzmi następująco:

„1. Pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej każd[ego] zamiar[u] zwolnienia grupowego.

Jednakże państwa członkowskie mogą przewidzieć, że w przypadku zamiaru zwolnienia grupowego związanego z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa [zakładu] w [wyniku orzeczenia] sądowe[go], pracodawca zobowiązany jest notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej, jedynie w przypadku gdy [wystąpi on] z odpowiednim wnioskiem.

Notyfikacja zawiera wszystkie istotne informacje dotyczące planowanych zwolnień grupowych i konsultacji z przedstawicielami pracowników, przewidzianych w art. 2, w szczególności przyczyny zwolnień, liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczbę zwykle zatrudnionych pracowników i okres, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień.

2. Pracodawca przesyła przedstawicielom pracowników kopię notyfikacji przewidzianej w ust. 1.

Przedstawiciele pracowników mogą przekazać swoje ewentualne uwagi właściwe[mu] organ[owi] władzy publicznej".

13 Zgodnie z art. 4 wspomnianej dyrektywy:

„1. Zamierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej trzydzieści dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1, nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia.

Państwa członkowskie mogą upoważnić właściwy organ władzy publicznej do skracania terminu przewidzianego w poprzednim akapicie.

2. Właściwy organ władzy publicznej wykorzystuje termin przewidziany w ust. 1 na znalezienie rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi.

3. W przypadku gdy pierwotny termin przewidziany w ust. 1 jest krótszy [niż] sześćdziesi[ąt] dni, państwa członkowskie mogą zezwolić właściwemu organowi władzy publicznej na przedłużenie pierwotnego terminu do sześćdziesięciu dni po notyfikacji, w przypadku gdy problemy, które stwarzają zwolnienia grupowe, mogą nie zostać rozwiązane w pierwotnym terminie.

Państwa członkowskie mogą przekazać właściwemu organowi władzy publicznej szersze kompetencje dotyczące przedłużenia terminów.

Przed wygaśnięciem pierwotnego terminu, przewidzianego w ust. 1, pracodawca musi zostać powiadomiony o przedłużeniu terminu i jego przyczynach.

4. Państwa członkowskie mogą nie stosować niniejszego artykułu do zwolnień grupowych następujących w związku z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa [zakładu], w przypadku gdy jest ono wynikiem [orzeczenia] sądowe[go]".

Prawo krajowe

14 Artykuł L. 125-1 ust. 1 luksemburskiego kodeksu pracy stanowi:

„Umowa o pracę zostaje rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym w przypadku zaprzestania działalności przez pracodawcę w wyniku jego śmierci, niepełnosprawności lub ogłoszenia upadłości. […]

Z zastrzeżeniem dalszego prowadzenia działalności przez kuratora lub następcę prawnego pracodawcy pracownik ma prawo do:

1) zachowania wynagrodzenia za miesiąc, w którym nastąpiło wspomniane zdarzenie, i za kolejny miesiąc, oraz

2) otrzymania odprawy w wysokości odpowiadającej 50 % miesięcznych wynagrodzeń w okresie wypowiedzenia, który znajdowałby zastosowanie wobec pracownika […].

Wynagrodzenie i odprawa przyznane pracownikowi na podstawie poprzedniego akapitu nie mogą jednak przewyższać wynagrodzenia i odprawy, do których miałby on prawo w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem".

15 Artykuły od L. 166-1 do L. 166-5 wspomnianego kodeksu dotyczą pojęcia zwolnień grupowych i obowiązków ciążących na pracodawcy w razie dokonania takich zwolnień.

16 Artykuł 61 ustawy z dnia 5 kwietnia 1993 r. o sektorze finansowym w brzmieniu wynikającym z ustawy z dnia 19 marca 2004 r. o transpozycji dyrektywy 2001/24/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 kwietnia 2001 r. w sprawie reorganizacji i likwidacji instytucji kredytowych do ustawy z dnia 5 kwietnia 1993 r. o sektorze finansowym z późniejszymi zmianami (*Mémorial* A 2004, s. 708), stanowi:

„(1) Rozwiązanie lub likwidacja mogą nastąpić, jeżeli:

a) okazuje się, że ustanowiony wcześniej system zawieszenia wypłat przewidziany w poprzednim rozdziale nie pozwala na naprawę sytuacji, w związku z którą został ustanowiony;

b) sytuacja finansowa instytucji jest na tyle poważna, że nie jest on w stanie wywiązywać się z obowiązków ciążących na nim wobec wierzycieli i udziałowców;

c) zezwolenie udzielone instytucji zostało wycofane, a decyzja o jego wycofaniu stała się ostateczna.

(2) Z wnioskiem o stwierdzenie przez sąd rozwiązania lub likwidacji instytucji mogą zwrócić się wyłącznie komisja [nadzoru nad sektorem finansowym] lub prokurator, jeżeli wspomniana komisja została należycie wezwana do udziału w postępowaniu.

[…]

(7) W ramach zarządzenia likwidacji instytucji sąd powołuje sędziego-komisarza lub kilku likwidatorów. Określa on sposób przeprowadzenia likwidacji. Może podjąć decyzję o zastosowaniu w zakresie, jaki uznaje za stosowny, przepisów dotyczących upadłości. W takim wypadku może ustalić, że termin wstrzymania wypłat miał miejsce w okresie co najwyżej sześciu miesięcy poprzedzających złożenie wniosku,

o którym mowa w art. 60-2 (3). Ustalenie sposobu przeprowadzenia likwidacji może zostać zmienione w terminie późniejszym albo z urzędu, albo na wniosek likwidatorów lub komisji [nadzoru nad sektorem finansowym].

[…]".

Postępowania przed sądem krajowym i pytania prejudycjalne

17 Landsbanki jest instytucją kredytową z siedzibą w Luksemburgu.

18 Orzeczeniem z dnia 8 października 2008 r. tribunal d'arrondissement de Luxembourg (sąd okręgowy w Luksemburgu) na wniosek Landsbanki podjął decyzję o zastosowaniu wobec niej procedury zawieszenia wypłat przez okres wynoszący maksymalnie sześć miesięcy i powołał Deloitte SA na zarządcę, którego zadanie polegało na kontroli zarządzania majątkiem.

19 W dniu 27 listopada 2008 r. prokurator przy tribunal d'arrondissement de Luxembourg wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie i likwidację Landsbanki. Komisja nadzoru nad sektorem finansowym również zażądała likwidacji wspomnianej instytucji.

20 Orzeczeniem z dnia 12 grudnia 2008 r. tribunal d'arrondissement de Luxembourg, uznając, że sytuacja Landsbanki nie uległa poprawie i że instytucja ta nie jest w stanie wywiązywać się ze swoich zobowiązań zarządził, jej rozwiązanie. Orzekł on również likwidację Landsbanki i powołał dwóch likwidatorów.

21 Pismem z dnia 15 grudnia 2008 r. wspomniani likwidatorzy poinformowali pracowników Landsbanki o jej rozwiązaniu i likwidacji, a także o tym, że zgodnie z art. L. 125-1 luksemburskiego kodeksu pracy ich umowy o pracę uległy rozwiązaniu.

22 W dniu 19 grudnia 2008 r. zezwolenie na utworzenie banku przez Landsbanki zostało wycofane.

23 W skardze z dnia 24 grudnia 2008 r. skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym zwrócili się do prezes sądu pracy z wnioskiem o stwierdzenie, że z uwagi na – odpowiednio – status przedstawicieli pracowników oraz kobiety w ciąży rozwiązanie ich stosunków pracy było nieważne. Zażądali natychmiastowego przywrócenia ich do pracy.

24 Postanowieniami z dnia 10 lutego 2009 r. prezes sądu pracy stwierdziła, że z uwagi na występowanie okoliczności, które materialnie uniemożliwiają przywrócenie do pracy, żądania skarżących w postępowaniach przed sądem krajowym są bezzasadne.

25 Skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym wnieśli odwołanie od tych postanowień.

26 Postanowieniami z dnia 4 czerwca 2009 r. prezes właściwej izby cour d'appel (sądu apelacyjnego) stwierdził, że odwołania są bezzasadne i utrzymał w mocy zaskarżone postanowienia z tego względu, że przyczyny, którymi kierował się ustawodawca przy ustanowieniu w art. L. 125-1 luksemburskiego kodeksu pracy rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w przypadku zaprzestania działalności przez pracodawcę w następstwie ogłoszenia jego upadłości wystąpiły w rozpatrywanym przypadku. Jego zdaniem zaprzestanie działalności nastąpiło z przyczyny

porównywalnej z ogłoszeniem upadłości i w efekcie likwidację należało traktować na równi z ogłoszeniem upadłości przewidzianym we wspomnianym art. L. 125-1.

27 Skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym zwrócili się o kasację postanowień z dnia 4 czerwca 2009 r. do Cour de cassation, który uznając, że rozstrzygnięcie rozpatrywanych przezeń spraw wymaga wykładni art. 1–3 dyrektywy 98/59, postanowił zawiesić toczące się przed nim postępowania i przedstawić Trybunałowi następujące pytania prejudycjalne, które w każdej ze wspomnianych spraw brzmią identycznie:

„1) Czy art. 1, 2 i 3 dyrektywy 98/59 […] należy interpretować w ten sposób, że znajdują one zastosowanie do zaprzestania działalności w następstwie ogłoszenia upadłości pracodawcy lub orzeczenia sądowego o zarządzeniu na podstawie art. 61 ust. 1 lit. a) i b) ustawy z dnia 5 kwietnia 1993 r. o sektorze finansowym (ze zmianami wynikającymi z ustawy z dnia 19 marca 2004 r.) rozwiązania lub likwidacji instytucji kredytowej będącej pracodawcą z powodu jej niewypłacalności, w sytuacji gdy prawo krajowe stanowi, że w razie takiego zaprzestania umowy o pracę zostają rozwiązane ze skutkiem natychmiastowym?

2) W razie udzielenia na pytanie pierwsze odpowiedzi twierdzącej, czy art. 1, 2 i 3 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że kuratora lub likwidatora należy zrównać z pracodawcą, który zaplanował zwolnienia grupowe i który jest w stanie dopełnić, w ramach tej perspektywy, czynności, o których mowa w art. 2 i 3 [tej] dyrektywy i dokonać zwolnień (wyrok z dnia 10 grudnia 2009 r. w sprawie C-323/08 Rodríguez Mayor i in., Zb.Orz. s. I-11621, pkt 39, 40, 41)?”.

28 Na mocy postanowienia prezesa Trybunału z dnia 14 czerwca 2010 r. sprawy od C-235/10 do C-239/10 zostały połączone do celów procedury pisemnej i ustnej, jak również do celów wydania wyroku.

W przedmiocie pytań prejudycjalnych

W przedmiocie pytania pierwszego

29 W drodze pytania pierwszego sąd krajowy zmierza do ustalenia, czy art. 1–3 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że znajdują one zastosowanie do zaprzestania działalności przez podmiot będący pracodawcą w następstwie orzeczenia sądowego o zarządzeniu jego rozwiązania lub likwidacji z powodu niewypłacalności, nawet jeżeli prawo krajowe stanowi, że w razie takiego zaprzestania działalności umowy o pracę zawarte z pracownikami zostają rozwiązane ze skutkiem natychmiastowym.

30 Dyrektywa 75/129 stanowiła w art. 1 ust. 2 lit. d), że nie znajdowała zastosowania do pracowników, którzy utracili pracę w związku z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, jeśli było to wynikiem orzeczenia sądowego. Przepis ten przewidywał odstępstwo od zasady ustanowionej w art. 1 ust. 1 lit. a) tejże dyrektywy, stanowiącej, przy użyciu identycznych słów jak w odpowiedniku tego przepisu w dyrektywie 98/59, że dla celów stosowania dyrektywy 75/129 „zwolnienia grupowe" oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami (wyrok z dnia 12 października 2004 r. w sprawie C-55/02 Komisja przeciwko Portugalii, Zb.Orz. s. I-9387, pkt 55).

31 Na mocy art. 1 pkt 1 lit. b) dyrektywy 92/56 art. 1 ust. 2 lit. d) dyrektywy 75/129 został uchylony.

32 Ta zmiana została podkreślona przez prawodawcę Unii w motywie trzecim dyrektywy 92/56, zgodnie z którym należy ustanowić, że dyrektywa 75/129 co do zasady znajduje również zastosowanie do zwolnień grupowych, a w szczególności tych, których przyczyną jest zaprzestanie działalności przez zakład w wyniku wydania orzeczenia sądowego.

33 Trybunał orzekł, że od chwili wprowadzenia tejże zmiany do dyrektywy 75/129 we wszystkich przypadkach zwolnień grupowych następujących po zaprzestaniu działalności przez zakład, nawet jeżeli wynikało to z orzeczenia sądowego, pracodawca ma obowiązek informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji (zob. podobnie wyrok z dnia 7 września 2006 r. w sprawach połączonych od C-187/05 do C-190/05 Agorastoudis i in., Zb.Orz. s. I-7775, pkt 33).

34 Należy również przypomnieć, że wraz ze wspomnianym poszerzeniem zakresu stosowania dyrektywy 75/129 dyrektywą 92/56 prawodawca Unii dodał do niej dwa przepisy, a mianowicie art. 3 ust. 1 akapit drugi oraz art. 4 ust. 4.

35 Z jednej strony tenże art. 3 ust. 1 akapit drugi pozwala państwom członkowskim przewidzieć, że w przypadku zamiaru zwolnienia grupowego związanego z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa w wyniku orzeczenia sądowego, pracodawca zobowiązany jest notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej jedynie w przypadku, gdy ten organ wystąpi z odpowiednim wnioskiem. Przepis ten dotyczy wyłącznie obowiązku notyfikacji planowanych zwolnień.

36 Z drugiej strony, zgodnie z rzeczonym art. 4 ust. 4 państwa członkowskie mogą nie stosować ustępów 1–3 tego artykułu dotyczących planowanych zwolnień grupowych, które zostały już notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej do zwolnień grupowych następujących w związku z zaprzestaniem działalności podmiotu w wyniku orzeczenia sądowego. Ustępy 1–3 wspomnianego art. 4 odnoszą się do terminów, po których upływie planowane zwolnienia grupowe, które zostały notyfikowane, stają się skuteczne.

37 Te dwa przepisy zawarte w sekcji III dyrektywy 75/129 ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 92/56 dotyczącą procedury przeprowadzania zwolnień grupowych przyznają państwom członkowskim określone uprawnienia. W odróżnieniu od trzech przewidzianych w art. 1 ust. 2 tejże dyrektywy przypadków, w których nie ma ona zastosowania, wspomniane przepisy nie ograniczają jednak jej zakresu stosowania.

38 Z powyższego wynika, że zakres stosowania dyrektywy 75/129 ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 92/56 obejmuje zwolnienia grupowe związane z zaprzestaniem działalności podmiotu w wyniku orzeczenia sądowego z wyjątkiem trzech odstępstw, które przewidziane zostały w jej art. 1 ust. 2.

39 Dyrektywa 98/59 nie wprowadza żadnych zmian do mających znaczenie dla niniejszej sprawy przepisów dyrektywy 75/129 ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 92/56.

40 Po pierwsze, brzmienie motywu trzeciego dyrektywy 92/56 pokrywa się z brzmieniem motywu 9 dyrektywy 98/59.

41 Po drugie, art. 3 ust. 1 akapit drugi i art. 4 ust. 4 dyrektywy 98/59 są pod względem treści identyczne z odpowiadającymi im przepisami dyrektywy 75/129 ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 92/56.

42 Po trzecie, dyrektywa 98/59 nie zawiera żadnych przepisów dotyczących zwolnień grupowych związanych z zaprzestaniem działalności podmiotu w wyniku orzeczenia sądowego, które nie znajdowałyby się jednocześnie w dyrektywie 75/129 ze zmianami wprowadzonymi dyrektywą 92/56.

43 Dlatego należy stwierdzić, że zakres stosowania dyrektywy 98/59 obejmuje zwolnienia grupowe związane z zaprzestaniem działalności podmiotu w wyniku orzeczenia sądowego z wyjątkiem trzech odstępstw, które przewidziane zostały w jej art. 1 ust. 2.

44 W przeciwieństwie do tego, co utrzymuje Landsbanki, wniosku tego nie podważa ani ww. wyrok w sprawie Rodríguez Mayor i in., ani szczególne okoliczności sprawy zawisłej przed sądem krajowym.

45 W pierwszej kolejności postępowanie, które zakończyło się wydaniem ww. wyroku w sprawie Rodríguez Mayor i in., dotyczyło kwestii, czy dyrektywa 98/59 stoi na przeszkodzie temu, aby wygaśnięcie umów o pracę określonej liczby pracowników, których pracodawca jest osobą fizyczną, z powodu śmierci tegoż pracodawcy, jeżeli przedsiębiorstwo nie zostało przekazane żadnemu spadkobiercy, nie było kwalifikowane jako zwolnienie grupowe.

46 Należy jednak stwierdzić, że między sytuacją odnoszącą się do śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną, którego przedsiębiorstwo nie zostało nikomu przekazane, a taką sytuacją jak rozpatrywana w postępowaniu przed sądem krajowym, w której pracodawca jest osobą prawną, której rozwiązanie i likwidacja zostały zarządzone na mocy orzeczenia sądowego, istnieje poważna różnica. W tej drugiej sytuacji pracodawca ma bowiem po pierwsze możliwość dokonania czynności, o których mowa w art. 2 i 3 dyrektywy 98/59, tak długo, jak długo zachowuje on osobowość prawną, i po drugie ewentualnie możliwość przeprowadzenia zwolnień grupowych.

47 W drugiej kolejności, jeżeli chodzi o szczególne okoliczności sprawy zawisłej przed sądem krajowym, Landsbanki niesłusznie utrzymuje, że rozwiązanie i likwidacja podmiotu oraz przewidziane w prawie krajowym zakończenie umów o pracę zbiegły się ze sobą pod względem czasowym, co spowodowało, iż wywiązanie się przez nią z obowiązków dotyczących przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników było materialnie niemożliwe.

48 W tym względzie należy stwierdzić, że sytuacja prawna, która wynika wyłącznie z zastosowania przepisów prawa krajowego, nie może mieć decydującego wpływu na wykładnię uregulowań Unii.

49 W tych okolicznościach na pytanie pierwsze należy odpowiedzieć, że art. 1–3 dyrektywy 98/59 należy interpretować w ten sposób, że znajdują one zastosowanie do zaprzestania działalności przez podmiot będący pracodawcą w następstwie orzeczenia sądowego o zarządzeniu jego rozwiązania lub likwidacji z powodu niewypłacalności, nawet jeżeli prawo krajowe stanowi, że w razie takiego zaprzestania działalności umowy o pracę zawarte z pracownikami zostają rozwiązane ze skutkiem natychmiastowym.

W przedmiocie pytania drugiego

50 Skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym utrzymują, że jakkolwiek w likwidacji Landsbanki pozostawała osobą prawną będącą pracodawcą, a jedyna różnica polegała na tym, że zmianom poddane zostały organy ją reprezentujące, ponieważ zarząd i kierownictwo zostały pozbawione wszelkich praw na rzecz likwidatorów. Skarżący w postępowaniach przed sądem krajowym dodają, że likwidatorzy działali w taki sposób jak prawdziwi przedstawiciele pracodawcy.

51 Komisja Europejska zauważa, że po pierwsze tribunal d'arrondissement de Luxembourg, orzekając likwidację Landsbanki, powołał dwóch likwidatorów, a po drugie likwidatorzy ci pozostawili część personelu i zatrudnili w Landsbanki osoby, które wcześniej dla niej nie pracowały.

52 W tym względzie należy przypomnieć, że z odpowiedzi udzielonej na pytanie pierwsze wynika, że nawet jeżeli prawo krajowe stanowi, że w razie zaprzestania działalności przez dany podmiot w następstwie orzeczenia sądowego o zarządzeniu jego rozwiązania lub likwidacji z powodu niewypłacalności umowy o pracę zostają rozwiązane ze skutkiem natychmiastowym, to takie zwolnienia grupowe są objęte zakresem stosowania dyrektywy 98/59.

53 W przypadku niewypłacalności osobowość prawna podmiotu, którego rozwiązanie i likwidacja zostały zarządzone na mocy orzeczenia sądowego, zostaje zachowana wyłącznie dla określonych celów, a mianowicie dla potrzeb tej procedury i do czasu publikacji końcowego bilansu czynności likwidacyjnych. Jednakże taki podmiot aż do czasu definitywnej utraty swojej osobowości prawnej powinien wywiązywać się z ciążących na pracodawcach obowiązków przewidzianych w art. 2 i 3 dyrektywy 98/59.

54 Jeżeli kierownictwo podmiotu, o który tutaj chodzi, nadal działa, to nawet gdy jego kompetencje w zakresie zarządu tymże podmiotem są ograniczone, powinno ono doprowadzić do spełnienia obowiązków ciążących na pracodawcy na podstawie art. 2 i 3 dyrektywy 98/59.

55 Jeżeli natomiast zarządzanie podmiotem, o który tutaj chodzi, zostało w całości przejęte przez likwidatora, to wywiązanie się z obowiązków wynikających z dyrektywy 98/59 spoczywa na likwidatorze.

56 Należy przypomnieć, że konsultacje, które przewidziane zostały w art. 2 dyrektywy 98/59, obejmują nie tylko sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych, ale również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników (zob. podobnie wyrok z dnia 10 września 2009 r. w sprawie C-44/08 Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK i in., Zb.Orz. s. I-8163, pkt 64).

57 W razie gdy obowiązków wynikających z dyrektywy 98/59 nie można nikomu przypisać, sąd krajowy powinien, tak dalece jak to możliwe, dokonać wykładni prawa krajowego w świetle treści i celów dyrektywy 98/59, tak aby obowiązki zawarte w jej art. 2 i 3 były przestrzegane i wykonywane.

58 W tych okolicznościach na pytanie drugie należy odpowiedzieć, że obowiązki wynikające z art. 2 i 3 dyrektywy 98/59 powinny być spełniane aż do czasu definitywnej utraty osobowości prawnej przez podmiot, którego rozwiązanie i likwidacja zostały zarządzone. Obowiązki ciążące na pracodawcy na podstawie tych artykułów powinny zostać wykonane przez kierownictwo podmiotu, o który chodzi, jeżeli kierownictwo to nadal funkcjonuje, nawet gdyby jego kompetencje w zakresie zarządzania tymże podmiotem były ograniczone bądź przez likwidatora podmiotu, jeżeli zarządzanie podmiotem zostało w całości przejęte przez tegoż likwidatora.

W przedmiocie kosztów

59 Dla stron postępowania przed sądem krajowym niniejsze postępowanie ma charakter incydentalny, dotyczy bowiem kwestii podniesionej przed tym sądem, do niego zatem należy rozstrzygnięcie o kosztach. Koszty poniesione w związku z przedstawieniem uwag Trybunałowi, inne niż poniesione przez strony postępowania przed sądem krajowym, nie podlegają zwrotowi.

Z powyższych względów Trybunał (trzecia izba) orzeka, co następuje:

1) Artykuły 1–3 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych należy interpretować w ten sposób, że znajdują one zastosowanie do zaprzestania działalności przez podmiot będący pracodawcą w następstwie orzeczenia sądowego o zarządzeniu jego rozwiązania lub likwidacji z powodu niewypłacalności, nawet jeżeli prawo krajowe stanowi, że w razie takiego zaprzestania działalności umowy o pracę zawarte z pracownikami zostają rozwiązane ze skutkiem natychmiastowym.

2) Obowiązki wynikające z art. 2 i 3 dyrektywy 98/59 powinny być spełniane aż do czasu definitywnej utraty osobowości prawnej przez podmiot, którego rozwiązanie i likwidacja zostały zarządzone. Obowiązki ciążące na pracodawcy na podstawie tych artykułów powinny zostać wykonane przez kierownictwo podmiotu, o który chodzi, jeżeli kierownictwo to nadal funkcjonuje, nawet gdyby jego kompetencje w zakresie zarządzania tymże podmiotem były ograniczone bądź przez likwidatora podmiotu, jeżeli zarządzanie podmiotem zostało w całości przejęte przez tegoż likwidatora.

Podpisy