ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (tretia komora)

z 3. marca 2011 *

V spojených veciach C-235/10 až C-239/10,

ktorých predmetom sú návrhy na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ podané rozhodnutiami Cour de cassation (Luxembursko) z 29. apríla 2010 a doručené Súdnemu dvoru 12. mája 2010, ktoré súvisia s konaniami:

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Jazyk konania: francúzština.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

proti

Landsbanki Luxembourg SA, v likvidácii,

SÚDNY DVOR (tretia komora),

v zložení: predseda tretej komory K. Lenaerts, sudcovia E. Juhász (spravodajca), G. Arestis, J. Malenovský a T. von Danwitz,

generálna advokátka: V. Trstenjak,
tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

— D. Claes, S. Jeanjean, M. Rémy, V. Schneider a X.-M. Tran, v zastúpení: R. Michel, avocat,

— Landsbanki Luxembourg SA, v likvidácii, v zastúpení: C. Jungers, avocat,

— Európska komisia, v zastúpení: G. Rozet, splnomocnený zástupca,

so zreteľom na rozhodnutie prijaté po vypočutí generálnej advokátky, že vec bude prejednaná bez jej návrhov,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhy na začatie prejudiciálneho konania sa týkajú výkladu článkov 1 až 3 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania (Ú. v. ES L 225, s. 16; Mim. vyd. 05/003, s. 327).

2 Tieto návrhy boli podané v rámci sporu medzi D. Claesom, S. Jeanjeanovou, M. Rémym a V. Schneiderom, ako aj X.-M. Tranovou na jednej strane a Landsbanki Luxembourg SA (ďalej len „Landsbanki“), v likvidácii, na druhej strane vo veci okamžitého skončenia ich pracovných zmlúv v dôsledku súdneho rozhodnutia nariaďujúceho zrušenie a likvidáciu Landsbanki.

Právny rámec

Právo Únie

3 Smernica Rady 75/129/EHS zo 17. februára 1975 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania [*neoficiálny preklad*] (Ú. v. ES L 48, s. 29) v článku 1 ods. 2 písm. d) v pôvodnom znení stanovovala, že sa nevzťahuje na pracovníkov dotknutých ukončením činností podniku, ak to vyplýva zo súdneho rozhodnutia.

4 Podľa tretieho odôvodnenia smernice 92/56/EHS z 24. júna 1992, ktorou sa mení a dopĺňa smernica 75/129 (Ú. v. ES L 245, s. 3), by sa malo stanoviť, že smernica 75/129 sa v zásade vzťahuje aj na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia.

5 Článok 1 smernice 92/56 zrušil článok 1 ods. 2 písm. d) smernice 75/129.

6 Podľa šiesteho odôvodnenia smernice 92/56 je potrebné zabezpečiť, aby povinnosti zamestnávateľov, ktoré sa týkajú informovania, porád a oznamovania, platili nezávisle od toho, či rozhodnutie o hromadnom prepúšťaní pochádza od zamestnávateľa alebo organizácie, ktorá riadi tohto zamestnávateľa.

7 Smernica 75/129, zmenená a doplnená smernicou 92/56, bola zrušená a nahradená smernicou 98/59.

8 Podľa odôvodnenia č. 9 smernice 98/59, ktorá je kodifikáciou smernice 75/129 v znení zmien a doplnení, treba stanoviť, že táto smernica sa v zásade vzťahuje aj na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď sa ukončí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia.

9 Podľa článku 1 ods. 1 písm. a) smernice 98/59 „hromadné prepúšťanie" znamená na jej účely prepúšťanie vyvolané zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré nespočívajú v osobe zamestnanca, pokiaľ sú splnené určité podmienky kvantitatívnej a časovej povahy.

10 Podľa článku 1 ods. 2 uvedenej smernice sa táto smernica nevzťahuje na:

„a) hromadné prepúšťanie vyplývajúce zo zmlúv o dočasnom pracovnoprávnom vzťahu a zo zmlúv pre špecifické úlohy s výnimkou toho, ak sa takéto prepustenie uskutoční pred dátumom vypršania alebo ukončenia týchto zmlúv;

b) zamestnancov verejných správnych orgánov alebo zariadení spravovaných verejným právom (alebo zodpovedajúcimi orgánmi v členských štátoch, kde podobná koncepcia nie je zaužívaná);

c) posádky námorných plavidiel."

11 Článok 2 tej istej smernice stanovuje:

„1. Ak zamestnávateľ uvažuje o hromadnom prepúšťaní, začne s poradami so zástupcami zamestnancov včas, aby sa mohla dosiahnuť dohoda.

2. Tieto porady obsiahnu aspoň spôsoby a prostriedky, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo zníženiu počtu postihnutých pracujúcich a ako zmierniť následky prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných medzi iným na pomoc pre opätovné zamestnanie alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich.

Členské štáty môžu stanoviť, že zástupcovia zamestnancov môžu využiť služby odborníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a/alebo praxou.

3. Aby zástupcovia zamestnancov mohli predkladať konštruktívne návrhy, zamestnávatelia včas v priebehu porád:

a) poskytnú im všetky príslušné informácie a

b) v každom prípade ich písomne upovedomia o:

i) dôvodoch plánovaného prepúšťania;

ii) počte a kategóriách pracovníkov, ktorí budú prepustení;

iii) počte a kategóriách bežne zamestnaných pracovníkov;

iv) období, za ktoré sa plánované prepustenie uskutoční [období, v ktorom sa má plánované prepúšťanie uskutočniť – *neoficiálny preklad*];

v) navrhovaných kritériách pre výber pracovníkov určených na prepustenie, ak vnútroštátne právne predpisy a/alebo prax pripúšťajú takúto právomoc pre zamestnávateľa;

vi) metóde výpočtu všetkých náhrad súvisiacich s prepúšťaním, ktoré sú iné ako tie, ktoré vyplývajú z vnútroštátnych právnych predpisov a/alebo praxe.

Zamestnávateľ predloží príslušnému verejnému orgánu aspoň kópiu základných prvkov písomného upovedomenia, ktoré sú stanovené v prvom pododseku, písmeno b), podbody i) až v) [v prvom pododseku písm. b) bode i) až v) – *neoficiálny preklad*].

4. Povinnosti stanovené v odsekoch 1, 2 a 3 platia bez ohľadu na to, či rozhodnutia, ktoré sa týkajú hromadného prepúšťania, prijme zamestnávateľ alebo organizácia, ktorá zamestnávateľa riadi.

Pri posudzovaní údajných porušení požiadaviek na informovanie, porady a upovedomenie, ktoré sú stanovené touto smernicou, sa nezohľadnia žiadne námietky zamestnávateľa, ktoré spočívajú v tom, že mu potrebné informácie neboli poskytnuté organizáciou, ktorá uskutočnila rozhodnutie vedúce ku hromadnému prepúšťaniu."

12 Článok 3 smernice 98/59 znie takto:

„1. Zamestnávatelia písomne upovedomia príslušný verejný orgán o každom hromadnom prepúšťaní.

Členské štáty však môžu stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia, je zamestnávateľ povinný písomne upovedomiť príslušný verejný orgán, ak ho tento o to požiada.

Toto oznámenie obsahuje všetky dôležité informácie, ktoré sa týkajú plánovaného hromadného prepúšťania a porád so zástupcami zamestnancov podľa článku 2, a najmä dôvody prepúšťania, počet pracovníkov, ktorí majú byť prepustení, počet bežne zamestnaných pracovníkov a obdobie, za ktoré sa prepustenie má uskutočniť.

2. Zamestnávatelia poskytnú zástupcom zamestnancov kópiu oznámenia uvedeného v odseku 1.

Zástupcovia zamestnancov môžu predložiť príslušnému verejnému orgánu všetky poznámky, ktoré môžu mať."

13 Podľa článku 4 tejto smernice:

„1. K plánovanému hromadnému prepúšťaniu oznámenému príslušnému verejnému orgánu môže dôjsť najskôr 30 dní po oznámení uvedenom v článku 3 ods. 1 bez toho, aby boli dotknuté ustanovenia upravujúce individuálne práva vzhľadom na oznámenie o prepustení.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc skrátiť lehotu uvedenú v predchádzajúcom pododseku.

2. Lehotu uvedenú v odseku 1 využije príslušný verejný orgán na nájdenie riešení vzniknutých problémov, ktoré boli spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním.

3. Ak je počiatočná lehota uvedená v odseku 1 kratšia ako 60 dní, môžu členské štáty udeliť príslušnému verejnému orgánu právomoc predĺžiť počiatočnú lehotu na 60 dní po oznámení, ak problémy spôsobené plánovaným hromadným prepúšťaním nebudú pravdepodobne vyriešené v počiatočnom období.

Členské štáty môžu udeliť príslušnému verejnému orgánu väčšie právomoci týkajúce sa predĺženia.

Zamestnávateľ musí byť informovaný o predĺžení a dôvodoch, ktoré k nemu viedli, pred uplynutím počiatočnej lehoty uvedenej v odseku 1.

4. Členské štáty nemusia uplatniť tento článok na hromadné prepúšťanie, ktoré vyplýva z ukončenia činnosti zariadenia v dôsledku súdneho rozhodnutia.“

Vnútroštátne právo

14 Článok L. 125-1 ods. 1 luxemburského Zákonníka práce stanovuje:

„K okamžitému ukončeniu pracovnej zmluvy dôjde v prípade ukončenia podnikateľskej činnosti z dôvodu úmrtia, fyzickej nespôsobilosti alebo vyhlásenia konkurzu na majetok zamestnávateľa. …

Okrem prípadov, keď v podnikateľskej činnosti pokračuje správca alebo právny nástupca zamestnávateľa, zamestnanec má nárok:

1. na zachovanie mzdy za mesiac, v ktorom došlo k udalosti, a za nasledujúci mesiac, a

2. na náhradu vo výške 50 % mesačného zárobku vyplácaného počas výpovednej lehoty, na ktorý by mal nárok…

Mzdy a náhrady vyplatené zamestnancovi v súlade s predchádzajúcim pododsekom pritom nesmú presiahnuť výšku mzdy a náhrady, na ktoré by mal nárok v prípade ukončenia pracovného pomeru s výpovednou lehotou.“

15 Články L. 166-1 až L. 166-5 uvedeného zákonníka upravujú pojem hromadné prepúšťanie a povinnosti zamestnávateľa v prípade takéhoto prepúšťania.

16 Článok 61 zákona z 5. apríla 1993 o finančnom sektore v znení zákona z 19. marca 2004 týkajúceho sa prebratia smernice 2001/24/ES Európskeho parlamentu a Rady zo 4. apríla 2001 o reorganizácii a likvidácii úverových inštitúcií do zmeneného zákona z 5. apríla 1993 o finančnom sektore (*Mémorial* A 2004, s. 708) stanovuje:

„1. K zániku a likvidácii môže dôjsť, ak:

a) je zrejmé, že odklad platieb stanovený v predchádzajúcej kapitole, o ktorom bolo vopred rozhodnuté, neumožňuje nápravu situácie, ktorá viedla k jeho zavedeniu;

b) finančná situácia podniku je natoľko slabá, že tento podnik si nemôže naďalej plniť záväzky voči všetkým oprávneným veriteľom alebo akcionárom;

c) bolo podniku s konečnou platnosťou odobraté povolenie na výkon podnikateľskej činnosti.

2. Len Commission [de surveillance du secteur financier] (Komisia pre dohľad nad finančným sektorom) alebo generálny prokurátor, pričom [uvedená] Commission sa konania musí náležite zúčastniť, môžu na súd podať návrh na vyhlásenie zrušenia a likvidácie podniku.

…

7. Ak súd nariadi likvidáciu, vymenuje sudcu komisára, ako aj jedného alebo viacerých likvidátorov. Rozhodne o spôsobe likvidácie. V určenom rozsahu môže uplatniť predpisy upravujúce konkurz. V tomto prípade môže stanoviť dátum, kedy došlo k zastaveniu platieb, a to na deň predchádzajúci najviac šiestim mesiacom od podania

návrhu uvedeného v článku 60-2 ods. 3. Spôsob likvidácie možno neskôr zmeniť buď bez návrhu, alebo na návrh likvidátorov alebo Commission [de surveillance du secteur financier].

…“

Spory vo veciach samých a prejudiciálne otázky

17 Landsbanki je finančnou inštitúciou so sídlom v Luxembursku.

18 Rozsudkom z 8. októbra 2008 Tribunal d’arrondissement de Luxembourg (Okresný súd v Luxemburgu) na návrh Landsbanki vyhovel tejto finančnej inštitúcii, aby v období v dĺžke najviac šiestich mesiacov uplatnila odklad platieb, a vymenoval spoločnosť Deloitte SA za správcu, ktorý dohliada nad správou majetku.

19 Dňa 27. novembra 2008 generálny prokurátor pri Tribunal d’arrondissement de Luxembourg navrhol zrušenie a likvidáciu Landsbanki. Commission de surveillance du secteur financier tiež navrhla súdnu likvidáciu inštitúcie.

20 Rozsudkom z 12. decembra 2008 Tribunal d’arrondissement de Luxembourg po tom, čo usúdil, že náprava situácie Landsbanki nie je možná a že táto inštitúcia už nie je schopná plniť svoje záväzky, nariadil jej zrušenie. Uvedený súd takisto vyhlásil likvidáciu Landsbanki a vymenoval dvoch likvidátorov.

21 Listom z 15. decembra 2008 títo likvidátori po tom, čo oznámili zamestnancom Landsbanki zrušenie a likvidáciu tohto podniku, informovali ich, že sa skončila platnosť ich pracovných zmlúv v súlade s článkom L. 125-1 luxemburského Zákonníka práce.

22 Dňa 19. decembra 2008 bolo Landsbanki odobraté oprávnenie vykonávať bankovú činnosť.

23 Žalobcovia vo veci samej podali 24. decembra 2008 predsedníčke tribunal du travail (pracovný súd) žalobu s návrhom, aby konštatovala, že ich prepustenie je neplatné vzhľadom na to, že majú buď postavenie zástupcov zamestnancov, alebo postavenie tehotnej ženy. Navrhli okamžité obnovenie ich pracovného pomeru.

24 Uzneseniami z 10. februára 2009 predsedníčka tribunal du travail vyhlásila návrhy za nedôvodné vzhľadom na skutočnosť, že z vecného hľadiska robia okolnosti toto obnovenie pracovného pomeru nemožným.

25 Žalobcovia vo veci samej podali proti týmto uzneseniam odvolanie.

26 Uzneseniami zo 4. júna 2009 predseda príslušného senátu Cour d'appel (odvolací súd) vyhlásil odvolania za nedôvodné a potvrdil napadnuté uznesenia, lebo v tomto prípade sú splnené dôvody, ktoré viedli zákonodarcu stanoviť v článku L. 125-1 luxemburského Zákonníka práce okamžité ukončenie pracovných zmlúv v prípade ukončenia podnikateľskej činnosti v dôsledku vyhlásenia konkurzu na majetok zamestnávateľa. Keďže ukončenie podnikateľskej činnosti má za následok stav totožný so stavom

v prípade konkurzu, je namieste súdnu likvidáciu stotožniť s konkurzom stanoveným v článku L. 125-1.

27 Žalobcovia vo veci samej podali proti uzneseniam zo 4. júna 2009 kasačný opravný prostriedok na Cour de cassation (kasačný súd), ktorý, keďže sa domnieva, že je potrebný výklad článkov 1 až 3 smernice 98/59, aby mohol v uvedených veciach vydať rozhodnutie, rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky, ktoré majú rovnaké znenie pre každú z uvedených vecí:

„1. Majú sa články 1, 2 a 3 smernice Rady 98/59… vykladať v tom zmysle, že sa vzťahujú na ukončenie podnikateľskej činnosti z dôvodu vyhlásenia konkurzu na majetok zamestnávateľa alebo na základe súdneho rozhodnutia o nariadení zrušenia a likvidácie úverovej inštitúcie, ktorá je zamestnávateľom, z dôvodu platobnej neschopnosti na základe článku 61 ods. 1 písm. a) a b) zákona z 5. apríla 1993 o finančnom sektore…, [v znení zákona z 19. marca 2004], ak je podľa vnútroštátneho práva dôsledkom takého ukončenia podnikateľskej činnosti okamžité ukončenie pracovnej zmluvy?

2. V prípade kladnej odpovede na túto otázku, majú sa články 1, 2 a 3 smernice 98/59 vykladať v tom zmysle, že opatrovníka alebo likvidátora možno stotožniť so zamestnávateľom, ktorý plánoval hromadné prepúšťanie a ktorý je schopný uskutočniť s týmto cieľom úkony uvedené v článkoch 2 a 3 [tejto] smernice a uskutočniť prepúšťanie (rozsudok z 10. decembra 2009, Rodríguez Mayor a i., C-323/08, [Zb. s. I-11621], body 39, 40 a 41)?“

28 Uznesením predsedu Súdneho dvora zo 14. júna 2010 boli veci C-235/10 až C-239/10 spojené na účely písomnej, ako aj ústnej časti konania a vyhlásenia rozsudku.

O prejudiciálnych otázkach

O prvej otázke

29 Vnútroštátny súd sa svojou prvou otázkou pýta, či sa články 1 až 3 smernice 98/59 majú vykladať v tom v zmysle, že sa vzťahujú na ukončenie činnosti podniku, ktorý je zamestnávateľom, v dôsledku súdneho rozhodnutia nariaďujúceho jeho zrušenie a likvidáciu z dôvodu platobnej neschopnosti, aj keď v prípade takéhoto zrušenia vnútroštátna právna úprava stanovuje okamžité ukončenie pracovných zmlúv zamestnancov.

30 Smernica 75/129 v článku 1 ods. 2 písm. d) stanovovala, že sa neuplatňuje na zamestnancov dotknutých ukončením činností podniku, ak to vyplýva zo súdneho rozhodnutia. Tento článok upravoval výnimku z pravidla uvedeného v článku 1 ods. 1 písm. a) tej istej smernice, ktorý v rovnakom znení ako ustanovenie smernice 98/59 stanovoval, že na účely uplatňovania smernice 75/129 sa „hromadným prepúšťaním" rozumie prepúšťanie uskutočnené zamestnávateľom z jedného alebo viacerých dôvodov, ktoré nespočívajú v osobe zamestnanca (rozsudok z 12. októbra 2004, Komisia/Portugalsko, C-55/02, Zb. s. I-9387, bod 55).

31 Článok 1 bod 1 písm. b) smernice 92/56 zrušil uvedený článok 1 ods. 2 písm. d) smernice 75/129.

32 Normotvorca Únie na túto zmenu poukázal v treťom odôvodnení smernice 92/56, podľa ktorého by sa malo stanoviť, že smernica 75/129 sa v zásade vzťahuje aj na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia.

33 Súdny dvor rozhodol, že na základe tejto zmeny smernice 75/129 má zamestnávateľ vo všetkých prípadoch hromadného prepúšťania, ku ktorému došlo v dôsledku skončenia činnosti podniku, aj keby vyplývalo zo súdneho rozhodnutia, povinnosť informovať zamestnancov a začať s nimi porady (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. septembra 2006, Agorastoudis a i., C-187/05 až C-190/05, Zb. s. I-7775, bod 33).

34 Treba takisto pripomenúť, že súbežne s rozšírením pôsobnosti smernice 75/129 ju normotvorca Únie smernicou 92/56 doplnil o dve ustanovenia, a to článok 3 ods. 1 druhý pododsek a článok 4 ods. 4.

35 Uvedený článok 3 ods. 1 druhý pododsek jednak dovoľuje členským štátom stanoviť, že v prípade plánovaného hromadného prepúšťania, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia, je zamestnávateľ povinný o tom písomne informovať príslušný verejný orgán, len ak ho tento o to požiada. Toto ustanovenie sa vzťahuje len na povinnosť oznámenia plánovaného prepúšťania.

36 Okrem toho podľa článku 4 ods. 4 sú členské štáty oprávnené neuplatniť odseky 1 až 3 tohto istého článku týkajúce sa plánovaného hromadného prepúšťania, ktoré už bolo oznámené príslušnému verejnému orgánu, na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia. Odseky 1 až 3 uvedeného článku 4 upravujú lehoty, po ktorých uplynutí nadobudne účinnosť hromadné prepúšťanie, ktorého plánovanie bolo oznámené.

37 Tieto dve ustanovenia uvedené v oddieli III smernice 75/129, zmenenej a doplnenej smernicou 92/56, ktorý sa týka postupov hromadného prepúšťania, priznávajú členským štátom niektoré oprávnenia. Uvedené ustanovenia pritom, na rozdiel od troch prípadov neuplatnenia stanovených v článku 1 ods. 2 tej istej smernice, neobmedzujú jej pôsobnosť.

38 Z toho vyplýva, že pôsobnosť smernice 75/129, zmenenej a doplnenej smernicou 92/56, sa okrem troch výnimiek stanovených v jej článku 1 ods. 2 uplatňuje na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia.

39 Smernica 98/59 neobsahuje nijakú zmenu ustanovení smernice 75/129, zmenenej a doplnenej smernicou 92/56, relevantných v tejto veci.

40 Po prvé znenie tretieho odôvodnenia smernice 92/56 je prevzaté v odôvodnení č. 9 smernice 98/59.

41 Po druhé článok 3 ods. 1 druhý pododsek a článok 4 ods. 4 smernice 98/59 majú rovnaké znenie ako príslušné ustanovenia smernice 75/129, zmenenej a doplnenej smernicou 92/56.

42 Po tretie smernica 98/59 neobsahuje žiadne ustanovenie týkajúce sa hromadného prepúšťania, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia, ktoré by sa nenachádzalo v smernici 75/129, zmenenej a doplnenej smernicou 92/56.

43 Vzhľadom na to je potrebné konštatovať, že pôsobnosť smernice 98/59 sa okrem troch výnimiek stanovených v jej článku 1 ods. 2 uplatňuje na hromadné prepúšťanie, ku ktorému dôjde v prípadoch, keď končí činnosť podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia.

44 Na rozdiel od toho, čo tvrdí Landsbanki, toto konštatovanie nemožno spochybniť ani už citovaným rozsudkom Rodríguez Mayor a i., ani osobitosťami vo veci samej.

45 Po prvé vec, v ktorej bolo rozhodnuté už citovaným rozsudkom Rodríguez Mayor a i., sa týkala otázky, či smernica 98/59 bráni tomu, aby sa ukončenie pracovných zmlúv niekoľkých zamestnancov, ktorých zamestnávateľom je fyzická osoba, z dôvodu úmrtia tohto zamestnávateľa, ak podnik neprešiel na žiadneho dediča, nekvalifikovalo ako hromadné prepúšťanie.

46 Treba pritom konštatovať, že existuje veľký rozdiel medzi situáciou, ktorú charakterizuje úmrtie zamestnávateľa fyzickej osoby, ktorého podnik na nikoho neprešiel, a situáciou, o akú ide vo veci samej, zamestnávateľa právnickej osoby, ktorého zrušenie a likvidácia boli nariadené súdnym rozhodnutím. V poslednom uvedenom prípade je totiž zamestnávateľ povinný, kým pretrváva jeho právna subjektivita, jednak plniť si povinnosti uvedené v článkoch 2 a 3 smernice 98/59 a jednak prípadne uskutočniť hromadné prepúšťanie.

47 Po druhé, pokiaľ ide o osobitosti veci samej, Landsbanki nesprávne tvrdí, že zrušenie a likvidácia podniku, ako aj ukončenie pracovných zmlúv stanovené vnútroštátnou právnou úpravou, sa odohrávali v rovnakom čase, takže z vecného hľadiska bolo pre ňu nemožné splniť si povinnosti týkajúce sa porád so zástupcami zamestnancov.

48 V tejto súvislosti treba konštatovať, že právna situácia vyplývajúca len z uplatnenia ustanovení vnútroštátneho práva nemôže podmieniť výklad právnej úpravy Únie.

49 Za týchto podmienok je potrebné na prvú otázku odpovedať tak, že články 1 až 3 smernice 98/59 sa majú vykladať v tom zmysle, že sa vzťahujú na ukončenie činnosti podniku, ktorý je zamestnávateľom, v dôsledku súdneho rozhodnutia nariaďujúceho jeho zrušenie a likvidáciu z dôvodu platobnej neschopnosti, aj keď v prípade takéhoto zrušenia vnútroštátna právna úprava stanovuje okamžité ukončenie pracovných zmlúv zamestnancov.

O druhej otázke

50 Žalobcovia vo veci samej tvrdia, že Landsbanki, aj keď je v likvidácii, zostáva právnickou osobou, ktorá je zamestnávateľom, s jediným rozdielom, že jej zastupiteľské orgány sa zmenili, keďže práva správnej rady a vedenia prešli na likvidátorov. Dopĺňajú, že likvidátori sa správali ako skutoční zástupcovia zamestnávateľa.

51 Európska komisia uvádza jednak, že Tribunal d'arrondissement de Luxembourg pri vyhlásení likvidácie Landsbanki vymenoval dvoch likvidátorov, a jednak, že títo likvidátori zachovali časť zamestnancov a prijali nových zamestnancov do služieb Landsbanki.

52 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že z odpovede na prvú otázku vyplýva, že hoci vnútroštátna právna úprava v prípade ukončenia činnosti podniku v dôsledku súdneho rozhodnutia nariaďujúceho jeho zrušenie a likvidáciu z dôvodu jeho platobnej neschopnosti stanovuje okamžité ukončenie pracovných zmlúv, takéto prepúšťanie spadá do pôsobnosti smernice 98/59.

53 V prípade platobnej neschopnosti právna subjektivita podniku, ktorého zrušenie a likvidácia boli nariadené súdnym rozhodnutím, existuje len na presne určené účely, najmä pre potreby uvedeného konania a až do uverejnenia účtovných uzávierok z likvidácie. Takýto podnik je pritom povinný plniť si až do úplného zániku jeho právnej subjektivity povinnosti stanovené v článkoch 2 a 3 smernice 98/59, ktoré prislúchajú zamestnávateľovi.

54 V prípade, že vedenie dotknutého podniku naďalej vykonáva svoju činnosť, hoci s obmedzenými právomocami, pokiaľ ide o riadenie tohto podniku, toto vedenie musí zabezpečiť plnenie povinností, ktoré prislúchajú zamestnávateľovi na základe článkov 2 a 3 smernice 98/59.

55 Naopak, ak likvidátor úplne prevzal riadenie dotknutého podniku, je povinný plniť povinnosti, ktoré vyplývajú zo smernice 98/59.

56 Je potrebné pripomenúť, že porady stanovené v článku 2 smernice 98/59 sa týkajú nielen prostriedkov, ako zabrániť hromadnému prepúšťaniu alebo ako ho znížiť, ale aj prostriedkov na zmiernenie následkov prijatím sprievodných sociálnych opatrení, zameraných najmä na pomoc pri opätovnom zamestnaní alebo rekvalifikáciu prepustených pracujúcich (pozri v tomto zmysle rozsudok z 10. septembra 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK a i., C-44/08, Zb. s. I-8163, bod 64).

57 V prípade, že nikto nie je poverený povinnosťami vyplývajúcimi zo smernice 98/59, vnútroštátny súd je povinný v čo najväčšej miere vykladať vnútroštátne právo s prihliadnutím na znenie a ciele smernice 98/59 tak, aby boli povinnosti uvedené v jej článkoch 2 a 3 splnené a vykonané.

58 Za týchto okolností je potrebné na druhú otázku odpovedať tak, že povinnosti vyplývajúce z článkov 2 a 3 smernice 98/59 sa musia plniť až do úplného zániku právnej subjektivity podniku, ktorého zrušenie a likvidácia boli nariadené. Povinnosti, ktoré prislúchajú zamestnávateľovi na základe týchto článkov, musí vykonať vedenie dotknutého podniku, ak pokračuje vo výkone svojej činnosti, hoci s obmedzenými právomocami, pokiaľ ide o riadenie tohto podniku, alebo jeho likvidátor v prípade, že tento likvidátor úplne prevzal riadenie uvedeného podniku.

O trovách

59 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdnym dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (tretia komora) rozhodol takto:

1. **Články 1 až 3 smernice Rady 98/59/ES z 20. júla 1998 o aproximácii právnych predpisov členských štátov týkajúcich sa hromadného prepúšťania sa majú vykladať v tom zmysle, že sa vzťahujú na ukončenie činnosti podniku, ktorý je zamestnávateľom, v dôsledku súdneho rozhodnutia nariaďujúceho jeho zrušenie a likvidáciu z dôvodu platobnej neschopnosti, aj keď v prípade takéhoto zrušenia vnútroštátna právna úprava stanovuje okamžité ukončenie pracovných zmlúv zamestnancov.**

2. Povinnosti vyplývajúce z článkov 2 a 3 smernice 98/59 sa musia plniť až do úplného zániku právnej subjektivity podniku, ktorého zrušenie a likvidácia boli nariadené. Povinnosti, ktoré prislúchajú zamestnávateľovi na základe týchto článkov, musí vykonať vedenie dotknutého podniku, ak pokračuje vo výkone svojej činnosti, hoci s obmedzenými právomocami, pokiaľ ide o riadenie tohto podniku, alebo jeho likvidátor v prípade, že tento likvidátor úplne prevzal riadenie uvedeného podniku.

Podpisy