SODBA SODIŠČA (tretji senat)

z dne 3. marca 2011*

V združenih zadevah od C-235/10 do C-239/10,

katerih predmet so predlogi za sprejetje predhodne odločbe na podlagi člena 267 PDEU, ki jih je vložilo Cour de cassation (Luksemburg) z odločbami z dne 29. aprila 2010, ki so prispele na Sodišče 12. maja 2010, v postopkih

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Jezik postopka: francoščina.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

proti

Landsbanki Luxembourg SA v likvidaciji,

SODIŠČE (tretji senat),

v sestavi K. Lenaerts, predsednik senata, E. Juhász (poročevalec), G. Arestis, J. Malenovský in T. von Danwitz, sodniki,

generalna pravobranilka: V. Trstenjak,
sodni tajnik: A. Calot Escobar,

na podlagi pisnega postopka,

ob upoštevanju stališč, ki so jih predložili:

– za D. Claesa, S. Jeanjean, M. Rémyja, V. Schneiderja in X. Tran R. Michel, odvetnik,

– za Landsbanki Luksemburg SA v likvidaciji C. Jungers, odvetnik,

– za Evropsko komisijo G. Rozet, zastopnik,

na podlagi sklepa, sprejetega po opredelitvi generalne pravobranilke, da bo v zadevi razsojeno brez sklepnih predlogov,

izreka naslednjo

Sodbo

1 Predlogi za sprejetje predhodne odločbe se nanašajo na razlago členov od 1 do 3 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 225, str. 16).

2 Ti predlogi so bili vloženi v okviru spora med D. Claesom, S. Jeanjean, M. Rémyjem, V. Schneiderjem in X. Tran ter družbo Landsbanki Luxembourg SA (v nadaljevanju: Landsbanki) v likvidaciji zaradi takojšnjega prenehanja njihovih pogodb o zaposlitvi zaradi sodne odločbe o odreditvi prenehanja in likvidacije družbe Landsbanki.

Pravni okvir

Pravo Unije

3 Direktiva Sveta 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (UL L 48, str. 29) je v prvotni različici v členu 1(2)(d) določala, da se ta direktiva ne uporablja za delavce, ki so bili prizadeti zaradi prenehanja dejavnosti institucije, če to izhaja iz sodne odločbe.

4 V skladu s tretjo uvodno izjavo Direktive Sveta 92/56/EGS z dne 24. junija 1992 o spremembah Direktive 75/129 (UL L 245, str. 3) je treba določiti, da se Direktiva 75/129 načeloma uporablja tudi pri kolektivnih odpustih, zlasti kadar dejavnosti institucije prenehajo zaradi sodne odločbe.

5 Člen 1(2)(d) Direktive 75/129 je bil odpravljen s členom 1 Direktive 92/56.

6 V šesti uvodni izjavi Direktive 92/56 je navedeno, da je treba zagotoviti, da delodajalci izpolnjujejo obveznosti glede informiranja, posvetovanja in obveščanja, ne gleda na to, ali odločitev o kolektivnih odpustih sprejme delodajalec ali obvladujoče podjetje.

7 Direktiva 75/129, kakor je bila spremenjena z Direktivo 92/56, je bila razveljavljena in nadomeščena z Direktivo 98/59.

8 V skladu z uvodno izjavo 9 Direktive 98/59, s katero je bila kodificirana Direktiva 75/129, kakor je bila spremenjena, je treba določiti, da se ta direktiva načeloma uporablja tudi za kolektivne odpuste, kadar dejavnost podjetja preneha po sodni odločbi.

9 V skladu s členom 1(1)(a) Direktive 98/59 za namene njene uporabe „kolektivni odpust“ pomeni odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če so izpolnjeni nekateri količinski in časovni pogoji.

10 V skladu s členom 1(2) navedene direktive se ta ne uporablja za:

„a) kolektivne odpuste delavcev, ki imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi za določen čas ali za posebne naloge, razen če pride do takih odpustov pred iztekom določenega datuma ali izpolnitve takih pogodb;

b) delavce, ki jih zaposlujejo organi javne uprave ali ustanove javnega prava (ali v državah članicah, ki nimajo takega koncepta, enakovredni organi);

c) posadke čezoceanskih ladij.“

11 Člen 2 te direktive določa:

„1. Kadar delodajalec predvideva kolektivno odpuščanje delavcev, mora pravočasno začeti posvetovanja s predstavniki delavcev, zato da doseže sporazum.

2. Posvetovanja morajo zajeti vsaj možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev in kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

Države članice lahko določijo, da imajo predstavniki delavcev pravico do strokovnih storitev, skladno z nacionalno zakonodajo in/ali prakso.

3. Da delodajalec predstavnikom delavcev omogoči dajanje konstruktivnih predlogov, jim mora med pogajanji pravočasno:

(a) zagotoviti vse relevantne podatke in

(b) jih v vsakem primeru pisno obvestiti o:

(i) razlogih za načrtovano odpuščanje;

(ii) številu kategorij delavcev, ki jih bo odpustil;

(iii) številu in kategorijah običajno zaposlenih delavcev;

(iv) obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste;

(v) predlaganih merilih za izbor delavcev, ki jih bo odpustil, če ima po nacionalni zakonodaji in/ali praksi to pristojnost;

(vi) načinu izračunavanja odpravnin, ki niso določene v nacionalni zakonodaji in/ali praksi.

Delodajalec predloži pristojnim organom javne oblasti kopijo pisnega obvestila, ki vsebuje vsaj podatke iz prvega pododstavka, točke (b) podtočke (i) do (v).

4. Obveznosti iz odstavkov 1, 2 in 3 se uporabljajo ne glede na to, ali je sklep o kolektivnih odpustih sprejel delodajalec ali obvladujoče podjetje.

Pri obravnavanju domnevnih kršitev zahtev glede informiranja, posvetovanja in obveščanja iz te direktive se ne upošteva obramba delodajalca, če se sklicuje na to, da mu podjetje, ki je sprejelo sklep, katerega posledica so kolektivni odpusti, ni dalo potrebnih informacij."

12 Člen 3 Direktive 98/59 določa:

„1. Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

Vendar pa države članice lahko predvidijo, da mora delodajalec v primeru kolektivnih odpustov, ki so posledica prenehanja delovanja podjetja zaradi sodne odločbe, o tem uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti le, če ta tako zahteva.

To obvestilo mora vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, kakor je določeno v členu 2, predvsem pa razloge za odpuščanje, število delavcev, ki bodo odpuščeni, število običajno zaposlenih in obdobje, v katerem bodo odpusti izvedeni.

2. Delodajalec vroči kopijo uradnega obvestila iz odstavka 1 predstavnikom delavcev.

Predstavniki delavcev lahko pristojnemu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe."

13 Člen 4 te direktive določa:

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, se lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve.

Države članice lahko pooblastijo pristojni organ, da skrajša obdobje iz prejšnjega pododstavka.

2. Obdobje iz odstavka 1 uporabi pristojni organ javne oblasti za reševanje težav, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov.

3. Če je začetno obdobje iz odstavka 1 krajše od 60 dni, lahko država članica pristojni organ javne oblasti pooblasti, da začetno obdobje podaljša na 60 dni po uradnem obvestilu, če kaže, da težav, ki so posledica načrtovanih kolektivnih odpustov, ne bo mogoče rešiti v začetnem obdobju.

Države članice lahko dajo pristojnemu organu javne oblasti širšo pristojnost za podaljšanje.

Delodajalec mora biti o podaljšanju in razlogih zanj obveščen pred iztekom začetnega obdobja iz odstavka 1.

4. Državam članicam tega člena ni treba uporabljati, če so odpusti posledica prenehanja dejavnosti podjetja po sodni odločbi."

Nacionalno pravo

14 Člen L. 125-1(1) luksemburškega zakona o delovnih razmerjih (Code du travail luxembourgeois) določa:

„[P]ogodba o zaposlitvi preneha s takojšnjim učinkom v primeru prenehanja poslovanja zaradi smrti, zaradi telesne nezmožnosti ali uvedbe stečaja delodajalca. […]

Če pa se poslovanje nadaljuje prek upravitelja ali delodajalčevega naslednika, je zaposleni upravičen do:

1. plače za mesec, v katerem je prišlo do prenehanja in za naslednji mesec, in

2. dodelitve nadomestila v višini petdeset odstotkov mesečne plače za čas odpovednega roka, do katerega bi bil zaposleni upravičen […]

Višina plač in nadomestil, dodeljenih zaposlenemu v skladu s prejšnjim odstavkom, pa ne sme presegati višine plač in nadomestil, do katerih bi bil upravičen v primeru odpovedi z odpovednim rokom."

15 Členi od L. 166-1 do L. 166-5 tega zakona se nanašajo na pojem kolektivnih odpustov in obveznosti delodajalca v primeru takih odpustov.

16 Člen 61 zakona o finančnem sektorju z dne 5. aprila 1993 (loi du 5 avril 1993 relative au secteur financier), v različici, ki izhaja iz zakona z dne 19. marca 2004 o prenosu Direktive 2001/24/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 4. aprila 2001 o reorganizaciji in prenehanju kreditnih institucij (Mémorial A 2004, str. 708) v spremenjeni zakon z dne 5. aprila 1993 o finančnem sektorju, določa:

„(1) Do prenehanja in likvidacije lahko pride, če:

(a) predhodno določen odlog plačila iz prejšnjega poglavja ne omogoča izboljšanja položaja, zaradi katerega je bil odlog upravičen;

(b) je finančni položaj institucije tako oslabljen, da ne more več izpolnjevati svojih zavez do vseh imetnikov terjatev ali pravic do vpisa;

(c) je bilo instituciji odvzeto dovoljenje in je ta odločitev postala dokončna.

(2) Zgolj Commission [de surveillance du secteur financier] (komisija za nadzor finančnega sektorja), ki ji je zadeva ustrezno predložena, ali državni tožilec lahko sodišču predlagata, da odredi prenehanje in likvidacijo institucije.

[…]

(7) Za namene likvidacije sodišče imenuje stečajnega sodnika ter enega ali več likvidacijskih upraviteljev. Sodišče določi način likvidacije. V obsegu, ki ga določi, je mogoče uporabiti pravila, ki urejajo stečaj. V tem primeru lahko določi čas, ko so plačila prenehala, na datum, največ šest mesecev pred vložitvijo zahteve iz člena 60-2 (3).

Način likvidacije se lahko pozneje spremeni bodisi po uradni dolžnosti bodisi na zahtevo likvidacijskega upravitelja ali Komisije [za nadzor finančnega sektorja].

[…]“

Spori o glavni stvari in vprašanji za predhodno odločanje

17 Landsbanki je kreditna institucija s sedežem v Luksemburgu.

18 Tribunal d’arrondissement de Luxembourg (okrožno sodišče v Luxembourgu) je na predlog družbe Landsbanki s sodbo z dne 8. oktobra 2008 tej družbi priznalo ugodnost odloga plačila za največ šest mesecev in družbo Deloitte SA imenovalo za upravitelja za nadzor nad upravljanjem s premoženjem.

19 Državni tožilec je z vlogo z dne 27. novembra 2008 pri Tribunal d’arrondissement de Luxembourg predlagal prenehanje in likvidacijo družbe Landsbanki. Tudi komisija za nadzor finančnega sektorja je predlagala prisilno likvidacijo te družbe.

20 Tribunal d’arrondissement de Luxembourg je s sodbo z dne 12. decembra 2008 odredilo prenehanje družbe Landsbanki, ker je presodilo, da se njen položaj ne more izboljšati in da več ne more izpolnjevati svojih obveznosti. Prav tako je razglasilo likvidacijo družbe Landsbanki in imenovalo dva likvidacijska upravitelja.

21 Ta likvidacijska upravitelja sta z dopisom z dne 15. decembra 2008 zaposlene v družbi Landsbanki obvestila o njenem prenehanju in likvidaciji ter o tem, da so njihove pogodbe o zaposlitvi v skladu s členom L. 125-1 luksemburškega zakona o delovnih razmerjih prenehale veljati.

22 Družbi Landsbanki je bilo 19. decembra 2008 odvzeto dovoljenje za opravljanje bančnih storitev.

23 Tožeče stranke v postopku v glavni stvari so s tožbo z dne 24. decembra 2008 predsedniku Tribunal du travail (delovnega sodišča) predlagale, naj ugotovi, da so bili odpusti, glede na njihov status predstavnikov delavcev oziroma glede na nosečnost delavke, nični. Zahtevali so tudi takojšnjo vrnitev na delovno mesto.

24 Predsednik Tribunal du travail je s sklepi z dne 10. februarja 2009 predloge zavrnil kot neutemeljene, ker vrnitev na delovno mesto dejansko ni bila mogoča.

25 Tožeče stranke v postopku v glavni stvari so se zoper te sklepe pritožile.

26 Predsednik pristojnega senata pritožbenega sodišča je s sklepi z dne 4. junija 2009 pritožbe zavrnil kot neutemeljene in potrdil izpodbijane sklepe z utemeljitvijo, da v tem primeru obstajajo razlogi, zaradi katerih je zakonodajalec v členu L. 125-1 Code du travail luxembourgeois določil prenehanje pogodb o zaposlitvi s takojšnjim učinkom, če pride do prenehanja poslovanja zaradi uvedbe stečaja delodajalca. Če je razlog

za prenehanje poslovanja dejansko stanje, primerljivo stečaju, se prisilna likvidacija obravnava kot stečaj iz člena L. 125-1.

27 Tožeče stranke v postopku v glavni stvari so zoper sklepe z dne 4. junija 2009 vložile kasacijsko pritožbo pri Cour de cassation, ki je presodilo, da je za sprejetje odločbe v zadevah, ki so ji bile predložene, potrebna razlaga členov od 1 do 3 Direktive 98/59, in je zato odločilo, da prekine odločanje in Sodišču v predhodno odločanje predloži ti vprašanji, katerih besedilo je v vsaki od navedenih zadev enako:

„1. Ali je treba člene 1, 2 in 3 Direktive […] 98/59 […] razlagati tako, da se uporabljajo za prenehanje poslovanja zaradi uvedbe stečaja delodajalca ali sodne odločbe o odreditvi prenehanja in likvidacije kreditne institucije kot delodajalca zaradi insolventnosti na podlagi člena 61(1)(a) in (b) zakona o finančnem sektorju z dne 5. aprila 1993, [kakor je bil spremenjen z zakonom z dne 19. marca 2004,] glede katerega nacionalni zakon določa prenehanje pogodbe o zaposlitvi s takojšnjim učinkom?

2. Če je odgovor na navedeno vprašanje pritrdilen, ali je treba člene 1, 2 in 3 Direktive 98/59 razlagati tako, da je stečajni upravitelj ali likvidacijski upravitelj obravnavan kot delodajalec, ki načrtuje kolektivne odpuste in lahko s tega vidika opravi dejanja iz členov 2 in 3 [te] direktive ter izvede odpust (sodba z dne 10. decembra 2009 v zadevi Rodríguez Mayor in drugi, C-323/08, [ZOdl., str. I-11621] točke 39, 40 in 41)?“

28 Zadeve od C-235/10 do C-239/10 so bile s sklepom predsednika Sodišča z dne 14. junija 2010 združene za pisni in ustni postopek ter izdajo sodbe.

Vprašanji za predhodno odločanje

Prvo vprašanje

29 Predložitveno sodišče želi s prvim vprašanjem izvedeti, ali je treba člene od 1 do 3 Direktive 98/59 razlagati tako, da se uporabljajo za prenehanje dejavnosti institucije kot delodajalca zaradi sodne odločbe, s katero sta bila odrejena njeno prenehanje in likvidacija zaradi plačilne nesposobnosti, tudi če v primeru takega prenehanja nacionalna zakonodaja določa prenehanje pogodb o zaposlitvi delavcev s takojšnjim učinkom.

30 Direktiva 75/129 je v členu 1(2)(d) določala, da se ne uporablja za delavce, ki jih prizadene prenehanje dejavnosti institucije zaradi sodne odločbe. Ta določba je določala izjemo od člena 1(1)(a) te direktive in je z enakim besedilom, kot ga vsebuje enaka določba Direktive 98/59, določala, da „kolektivni odpusti" za namen uporabe Direktive 75/129 pomenijo odpuste s strani delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci (sodba z dne 12. oktobra 2004 v zadevi Komisija proti Portugalski, C-55/02, ZOdl., str. I-9387, točka 55).

31 Ta člen 1(2)(d) Direktive 75/129 je bil odpravljen s členom 1(1)(b) Direktive 92/56.

32 Zakonodajalec Unije je to spremembo poudaril v tretji uvodni izjavi Direktive 92/56, v skladu s katero je treba določiti, da se Direktiva 75/129 načeloma uporablja tudi pri kolektivnih odpustih, zlasti kadar dejavnost institucije preneha zaradi sodne odločbe.

33 Sodišče je razsodilo, da od te spremembe Direktive 75/129 dalje pri vseh kolektivnih odpustih, ki so sledili prenehanju dejavnosti podjetja, tudi kadar je to izhajalo iz sodne odločbe, velja obveznost delodajalca, da delavce obvesti in se z njimi posvetuje (glej v tem smislu sodbo z dne 7. septembra 2006 v združenih zadevah Agorastoudis in drugi, od C-187/05 do C-190/05, ZOdl., str. I-7775, točka 33).

34 Prav tako je treba opozoriti, da je vzporedno s to razširitvijo področja uporabe Direktive 75/129 zakonodajalec Unije z Direktivo 92/56 vanjo dodal dve določbi, in sicer člen 3(1), drugi pododstavek, in člen 4(4).

35 Na eni strani ta člen 3(1), drugi pododstavek, državam članicam omogoča, da lahko določijo, da mora delodajalec v primeru kolektivnih odpustov, ki so posledica prenehanja delovanja institucije zaradi sodne odločbe, o tem uradno pisno obvestiti pristojni javni organ le, če ta tako zahteva. Ta določba se nanaša le na obveznost obveščanja o načrtovanih odpustih.

36 Na drugi strani državam članicam v skladu z navedenim členom 4(4) ni treba uporabljati odstavkov od 1 do 3 tega člena, ki zadevajo načrtovane kolektivne odpuste, o katerih je pristojni javni organ že bil uradno obveščen, če so kolektivni odpusti posledica prenehanja dejavnosti podjetja zaradi sodne odločbe. Odstavki od 1 do 3 člena 4 se nanašajo na roke, v katerih začnejo učinkovati kolektivni odpusti, glede katerih je bilo sporočeno, da so načrtovani.

37 Ti dve določbi iz oddelka III Direktive 75/129, ki se nanaša na postopek kolektivnih odpustov, kakor je bil spremenjena z Direktivo 92/56, dajeta državam članicam nekatera pooblastila. Za razliko od treh primerov neuporabe, določenih v členu 1(2) te direktive, ti določbi ne zožujeta področja njene uporabe.

38 Torej kolektivni odpusti, ki so posledica prenehanja dejavnosti podjetja zaradi sodne odločbe, razen treh izjem, določenih v členu 1(2), spadajo na področje uporabe Direktive 75/129, kakor je bila spremenjena z Direktivo 92/56.

39 Direktiva 98/59 v ničemer ne spreminja v tej zadevi upoštevnih določb Direktive 75/129, kakor je bila spremenjena z Direktivo 92/56.

40 Prvič, besedilo tretje uvodne izjave Direktive 92/56 je prevzeto v uvodno izjavo 9 Direktive 98/59.

41 Drugič, člena 3(1), drugi pododstavek, in 4(4) Direktive 98/59 sta v enaki obliki prevzela besedilo ustreznih določb Direktive 75/129, kakor je bila spremenjena z Direktivo 92/56.

42 Tretjič, v Direktivi 98/59 ni nobenih določb o kolektivnih odpustih, ki so posledica prenehanja dejavnosti podjetja zaradi sodne odločbe, ki ne bi bile že prej vključene v Direktivo75/129, kakor je bila spremenjena z Direktivo 92/56.

43 Zato je treba ugotoviti, da kolektivni odpusti, ki so posledica prenehanja dejavnosti podjetja zaradi sodne odločbe, razen treh izjem, določenih v členu 1(2), spadajo na področje uporabe Direktive 98/59.

44 V nasprotju s trditvijo družbe Landsbanki te ugotovitve ne izpodbijata niti zgoraj navedena sodba Rodríguez Mayor in drugi niti posebnosti zadeve iz postopka v glavni stvari.

45 Prvič, v zadevi, v kateri je bila izrečena zgoraj navedena sodba Rodríguez Mayor in drugi, je bilo obravnavano vprašanje, ali Direktiva 98/59 nasprotuje temu, da se prenehanje pogodb o zaposlitvi več delavcev, katerih delodajalec je fizična oseba, zaradi smrti tega delodajalca ne šteje za kolektivni odpust, če podjetje ni preneseno na nobenega dediča.

46 Vendar pa je treba ugotoviti, da obstaja velika razlika med položajem v primeru smrti delodajalca kot fizične osebe, čigar podjetje se ne prenese na nikogar, in položajem, kot je ta v postopku v glavni stvari, v katerem je delodajalec pravna oseba, katerega prenehanje in likvidacija sta bila odrejena s sodno odločbo. V tem primeru lahko namreč delodajalec, dokler obstaja pravna oseba, na eni strani, opravi dejanja iz členov 2 in 3 Direktive 98/59 in, na drugi strani, glede na okoliščine primera, izvede kolektivne odpuste.

47 Drugič, kar zadeva posebnosti zadeve iz postopka v glavni stvari, družba Landsbanki zmotno trdi, da prenehanje in likvidacija institucije sovpadata s prenehanjem pogodb o zaposlitvi, določenim z nacionalno zakonodajo, tako da je zanjo dejansko nemogoče izpolniti obveznosti glede posvetovanja s predstavniki delavcev.

48 V zvezi s tem je treba ugotoviti, da na podlagi pravnega položaja, ki izhaja le iz uporabe določb nacionalnega prava, ni mogoče določiti, kako naj se razlaga zakonodaja Unije.

49 V teh okoliščinah je na prvo vprašanje treba odgovoriti, da je treba člene od 1 do 3 Direktive 98/59 razlagati tako, da se uporabljajo za prenehanje dejavnosti institucije kot delodajalca zaradi sodne odločbe, s katero sta bila odrejena njeno prenehanje in likvidacija zaradi insolventnosti, tudi če v primeru takega prenehanja nacionalna zakonodaja določa prenehanje pogodb o zaposlitvi delavcev s takojšnjim učinkom.

Drugo vprašanje

50 Tožeče stranke v postopku v glavni stvari trdijo, da je družba Landsbanki, čeprav v postopku likvidacije, ostala delodajalec s statusom pravne osebe z edino razliko, da so se zamenjali njeni predstavniški organi, pravice upravnega odbora in vodstva pa so se prenesle na likvidacijske upravitelje. Dodajajo, da so likvidacijski upravitelji delovali kot pravi predstavniki delodajalca.

51 Evropska komisija opozarja, da je Tribunal d'arrondissement de Luxembourg ob razglasitvi likvidacije družbe Landsbanki imenovalo dva likvidacijska upravitelja in da sta ta obdržala del zaposlenih, v družbi Landsbanki pa sta zaposlila tudi nekaj oseb, ki prej v njej niso bile zaposlene.

52 V zvezi s tem je treba opozoriti, da je iz odgovora na prvo vprašanje razvidno, da tudi če v primeru prenehanja dejavnosti institucije zaradi sodne odločbe, s katero sta bila odrejena njeno prenehanje in likvidacija zaradi insolventnosti, nacionalna zakonodaja določa prenehanje pogodb o zaposlitvi s takojšnjim učinkom, taki kolektivni odpusti spadajo na področje uporabe Direktive 98/59.

53 V primeru insolventnosti pravna osebnost institucije, katere prenehanje in likvidacija sta bila odrejena s sodno odločbo, obstaja le za omejene namene, zlasti za potrebe tega postopka in do objave računovodskih izkazov ob koncu likvidacijskega postopka. Vendar pa mora taka institucija do datuma dokončnega prenehanja obstoja njene pravne osebnosti izpolniti v členih 2 in 3 Direktive 98/59 določene obveznosti, naložene delodajalcu.

54 Če se vodstvo zadevne institucije ohrani, čeprav z omejenimi pooblastili glede vodenja te institucije, mora poskrbeti za obveznosti, ki so delodajalcu naložene na podlagi členov 2 in 3 Direktive 98/59.

55 Če pa vodenje zadevne institucije v celoti prevzame likvidacijski upravitelj, mora on poskrbeti za obveznosti iz Direktive 98/59.

56 Opozoriti je treba, da morajo posvetovanja, določena v členu 2 Direktive 98/59, zajeti ne le možnosti in načine, kako se izogniti kolektivnim odpustom ali zmanjšati število prizadetih delavcev, ampak tudi kako ublažiti posledice, tako da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev (glej v tem smislu sodbo z dne 10. septembra 2009 v zadevi Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK in drugi, C-44/08, ZOdl., str. I-8163, točka 64).

57 Če ni določena nobena oseba, ki bi odgovarjala za obveznosti iz Direktive 98/56, mora nacionalno sodišče nacionalno pravo, kolikor je mogoče, razlagati glede na besedilo in cilje Direktive 98/59, tako da se spoštujejo in izpolnijo obveznosti iz njenih členov 2 in 3.

58 V teh okoliščinah je treba na drugo vprašanje odgovoriti, da morajo biti obveznosti iz členov 2 in 3 Direktive 98/59 izpolnjene, dokler pravna osebnost institucije, katere prenehanje in likvidacija sta bila odrejena, dokončno ne preneha obstajati. Obveznosti, naložene delodajalcu na podlagi teh členov, mora izpolniti vodstvo zadevnega podjetja, če ostane na položaju, čeprav z omejenimi pooblastili glede upravljanja tega podjetja, ali likvidacijski upravitelj, če je v celoti prevzel upravljanje tega podjetja.

Stroški

59 Ker je ta postopek za stranke v postopku v glavni stvari ena od stopenj v postopku pred predložitvenim sodiščem, to odloči o stroških. Stroški, priglašeni za predložitev stališč Sodišču, ki niso stroški navedenih strank, se ne povrnejo.

Iz teh razlogov je Sodišče (tretji senat) razsodilo:

1. Člene od 1 do 3 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti je treba razlagati tako, da se uporabljajo za prenehanje dejavnosti institucije kot delodajalca zaradi sodne odločbe, s katero sta bila odrejena njeno prenehanje in likvidacija zaradi insolventnosti, tudi če v primeru takega prenehanja nacionalna zakonodaja določa prenehanje pogodb o zaposlitvi delavcev s takojšnjim učinkom.

2. Obveznosti iz členov 2 in 3 Direktive 98/59 morajo biti izpolnjene, dokler pravna osebnost institucije, katere prenehanje in likvidacija sta bila odrejena, dokončno ne preneha obstajati. Obveznosti, naložene delodajalcu na podlagi teh členov, mora izpolniti vodstvo zadevnega podjetja, če ostane na položaju, čeprav z omejenimi pooblastili glede upravljanja tega podjetja, ali likvidacijski upravitelj, če je v celoti prevzel upravljanje tega podjetja.

Podpisi