РЕШЕНИЕ НА СЪДА (трети състав)

3 март 2011 година *

По съединени дела C-235/10—C-239/10

с предмет преюдициални запитвания, отправени на основание член 267 ДФЕС от Cour de cassation (Люксембург) с актове от 29 април 2010 г., постъпили в Съда на 12 май 2010 г., в рамките на производства по дела

David Claes (C-235/10),

Sophie Jeanjean (C-236/10),

Miguel Rémy (C-237/10),

Volker Schneider (C-238/10),

* Език на производството: френски.

Xuan-Mai Tran (C-239/10)

срещу

Landsbanki Luxembourg SA, в ликвидация,

СЪДЪТ (трети състав),

състоящ се от: г-н K. Lenaerts, председател на състав, г-н E. Juhász (докладчик), г-н G. Arestis, г-н J. Malenovský и г-н T. von Danwitz, съдии,

генерален адвокат: г-жа V. Trstenjak,
секретар: г-н A. Calot Escobar,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

като има предвид становищата, представени:

— за г-н M. Claes, г-жа Jeanjean, г-н Rémy, г-н Schneider и г-жа Tran, от адв. R. Michel, avocat,

— за Landsbanki Luxembourg SA, в ликвидация, от адв. C. Jungers, avocat,

— за Европейската комисия, от г-н G. Rozet, в качеството на представител,

предвид решението, взето след изслушване на генералния адвокат, делото да бъде разгледано без представяне на заключение,

постанови настоящото

Решение

1 Преюдициалните запитвания се отнасят до тълкуването на членове 1—3 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 225, стр. 16; Специално издание на български език, 2007 г., глава 5, том 5, стр. 95).

2 Запитванията са отправени в рамките на спор между г-н Claes, г-жа Jeanjean, г-н Rémy, г-н Schneider и г-жа Tran, от една страна, и Landsbanki Luxembourg SA, в ликвидация (наричано по-нататък „Landsbanki“), от друга, във връзка с прекратяването на трудовите договори на жалбоподателите без предизвестие вследствие на съдебно решение за прекратяване и ликвидация на Landsbanki.

Правна уредба

Право на Съюза

3 Съгласно първоначалната редакция на член 1, параграф 2, буква г) от Директива 75/129/ЕИО на Съвета от 17 февруари 1975 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения (ОВ L 48, стр. 29) тази директива не се прилага по отношение на работниците, засегнати от прекратяване на дейността на предприятието, настъпило по силата на съдебно решение.

4 Съгласно трето съображение от Директива 92/56/ЕИО на Съвета от 24 юни 1992 година за изменение на Директива 75/129 (ОВ L 245, стр. 3) следва да се предвиди Директива 75/129 да се отнася по принцип и до колективните уволнения в случаите, в които дейността на предприятието се прекратява в резултат на съдебно решение.

5 Член 1 от Директива 92/56 отменя член 1, параграф 2, буква г) от Директива 75/129.

6 Съгласно шесто съображение от Директива 92/56 трябва да бъде гарантирано, че задълженията на работодателите по отношение на информирането, консултирането и уведомяването се прилагат независимо от това дали решението за колективно уволнение е било взето от работодателя или от предприятие, което контролира работодателя.

7 Директива 75/129, изменена с Директива 92/56, е отменена и заменена с Директива 98/59.

8 Съгласно съображение 9 от Директива 98/59, с която се кодифицира изменената Директива 75/129, трябва да се предвиди посочената директива да се отнася по принцип и до колективните уволнения в случаите, в които дейността на предприятието се прекратява в резултат на съдебно решение.

9 Съгласно член 1, параграф 1, буква а) от Директива 98/59 „колективни уволнения“ по смисъла на тази директива са уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници, стига да са изпълнени някои количествени и времеви условия.

10 Съгласно член 1, параграф 2 от посочената директива тя не се прилага по отношение на:

„а) колективни уволнения по трудови договори, сключени за определен срок или за извършване на конкретни задачи, с изключение на случаите, в които работниците са уволнени преди изтичането на срока или изпълнението на задачите по такива договори;

б) работници, наети на работа от публични административни органи или от организации, регулирани от публичното право (или в държавите членки, в които тази концепция е непозната — от еквивалентни органи);

в) екипажите на морски кораби.“

11 Член 2 от същата директива гласи:

„1. Когато работодателят планира колективни уволнения, той започва своевременно консултации с [представителите на] работниците с оглед постигането на споразумение.

2. Консултациите включват поне: начини и средства за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, както и смекчаване на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел, inter alia, помощ за пренасочване или преквалифициране на уволнените работници.

Държавите членки могат да предвидят, че представителите на работниците могат да ползват услугите на експерти в съответствие с националното законодателство и/или практика.

3. За да могат представителите на работниците да правят конструктивни предложения, по време на консултациите работодателите своевременно:

а) им предоставят цялата необходима информация и

б) във всеки случай ги уведомяват писмено за:

i) причините за предстоящите уволнения;

ii) броя [и] категориите работници, които ще бъдат уволнени;

iii) броя и категориите работници, които нормално са наети на работа;

iv) срока, в който ще бъдат извършени предвидените уволнения;

v) предложените критерии за подбор на работниците, които трябва да бъдат уволнени, доколкото националното законодателство и/или практика дава на работодателите право на такъв подбор;

vi) метода за изчисляване на всички плащания, свързани с уволненията, освен тези, произтичащи от националното законодателство и/или практика.

Работодателят представя на компетентния публичен орган копие от елементите на писменото съобщение, предвидени в първа алинея, буква б), подточки от i) до v).

4. Посочените в параграфи 1, 2 и 3 задължения се прилагат независимо от това дали решението за колективни уволнения е било взето от работодателя или от предприятие, ко[е]то контролира работодателя.

При разглеждане на твърдения за нарушаване на изискванията за информиране, консултиране и уведомяване, изложени в настоящата директива, не се вземат под внимание никакви оправдания от страна на работодателя, че необходимата информация не му е била предоставена от предприятието, което е взело решението, довело до колективните уволнения.“

12 Член 3 от Директива 98/59 гласи следното:

„1. Работодателите уведомяват писмено компетентния публичен орган за планираните колективни уволнения.

Държавите членки обаче могат да постановят, че в случай на планирани колективни уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение, работодателят е задължен да уведоми писмено компетентния публичен орган, само ако той изисква това.

Това уведомление съдържа цялата необходима информация относно планираните колективни уволнения и консултациите с представителите на работниците, предвидени в член 2, и в частност причините за уволненията, броя на работниците, които ще бъдат съкратени, броя на нормално наетите на работа работници, както и срока, в който ще бъдат извършени уволненията.

2. Работодателите изпращат на представителите на работниците копие от уведомлението, посочено в параграф 1.

Представителите на работниците могат да изпратят на компетентния публичен орган коментарите, които имат."

13 Съгласно член 4 от директивата:

„1. Предвидените колективни уволнения, за които е уведомен[…] компетентн[ият] публич[е]н [орган], се извършват не по-рано от 30 дни от датата на посоченото в член 3, параграф 1 уведомление, без да се накърняват разпоредбите, които регулират индивидуалните права по отношение на предизвестието.

Държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да съкрати посочения в предходната алинея срок.

2. Срокът, посочен в параграф 1, се използва от компетентния публичен орган за търсене на решения на проблемите, предизвикани от планираните колективни уволнения.

3. Когато първоначалният срок, посочен в параграф 1, е по-кратък от 60 дни, държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган правомощия да удължи първоначалния срок до 60 дни от датата на уведомлението в случаите, в които предизвиканите от планираните колективни уволнения проблеми най-вероятно няма да бъдат решени в рамките на първоначалния срок.

Държавите членки могат да предоставят на компетентния публичен орган по-широки правомощия за удължаване на срока.

Работодателят трябва да бъде информиран за удължаването на срока, както и за основанията за това, преди да е изтекъл посоченият в параграф 1 първоначален срок.

4. Държавите членки не са длъжни да прилагат настоящия член в случай на колективни уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение."

Национално право

14 Член L. 125-1, параграф 1 от люксембургския Кодекс на труда гласи:

„[Т]рудовият договор се прекратява без предизвестие, когато дейността се прекратява поради смърт, физическа неспособност или обявяване в несъстоятелност на работодателя. […]

С изключение на случаите, когато дейността се продължава от синдик или правоприемник на работодателя, работникът има право:

1. да запази трудовото си възнаграждение за месеца, в който е настъпило събитието, и за следващия месец, и

2. да получи обезщетение в размер на 50 % от месечната заплата за срока на предизвестие, на който работникът би имал право […].

Размерът на възнаграждението и обезщетението по преходната алинея обаче не може да превишава размера на възнаграждението и обезщетението, на които работникът би имал право в случай на уволнение с предизвестие."

15 Членове L. 166 -1—L. 166-5 от този Кодекс се отнасят до понятието „колективни уволнения" и до задълженията на работодателя при такива уволнения.

16 Член 61 от Закона за финансовия сектор от 5 април 1993 г., съгласно изменението му със Закона от 19 март 2004 г., с който се транспонира Директива 2001/24/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 4 април 2001година относно оздравяването и ликвидацията на кредитни институции (Mémorial A, 2004 г., стр. 708), предвижда:

„(1) Към прекратяване и ликвидация се пристъпва, когато:

a) разрешеното преди това временно преустановяване на плащанията по реда на предходната глава не позволява да се отстранят проблемите, поради които е разрешено;

b) финансовото положение на институцията е толкова тежко, че тя не е в състояние да изпълнява задълженията си към кредиторите или акционерите;

c) лицензът на институцията е отнет с влязло в сила решение.

(2) Само Комисията [за финансов надзор] или прокурорът, като в този случай в производството участва и Комисията, може да поиска от съда да прекрати дейността на институцията и да постанови започване на ликвидация.

[…]

(7) Когато постановява започване на ликвидация, съдът назначава съдия по ликвидацията и един или повече ликвидатори. Съдът определя реда за ликвидация. Допуска се прилагане на правилата за несъстоятелността по преценка на съда. В този случай съдът може да определи датата на спиране на плащанията

до шест месеца преди датата на подаване на молбата, предвидена в член 60-2, параграф 3. Впоследствие съдът може да измени реда за ликвидация служебно или по искане на ликвидаторите или на Комисията [за финансов надзор].

[…]“

Споровете по главното производство и преюдициалните въпроси

17 Landsbanki е кредитна институция, установена в Люксембург.

18 С решение от 8 октомври 2008 г. Tribunal d’arrondissement de Luxembourg (Окръжен съд, Люксембург) по искане на Landsbanki ѝ разрешава преустановяване на плащанията за не повече от шест месеца и назначава Deloitte SA за квестор, който да контролира управлението на имуществото ѝ.

19 С молба от 27 ноември 2008 г. окръжният прокурор внася искане пред Tribunal d’arrondissement de Luxembourg да прекрати дейността на Landsbanki и да постанови започване на ликвидация. Комисията за финансов надзор също иска съдебна ликвидация на кредитната институция.

20 След като преценява, че проблемите на Landsbanki не могат да се отстранят и че тя не е в състояние да изпълнява задълженията си, с решение от 12 декември 2008 г. Tribunal d’arrondissement de Luxembourg прекратява дейността ѝ. Този съд също така постановява започване на ликвидацията на Landsbanki и назначава двама ликвидатори.

21 С писмо от 15 декември 2008 г. ликвидаторите уведомяват работниците на Landsbanki за прекратяването и ликвидацията на тази кредитна институция и съответно за прекратяването на трудовите им договори в съответствие с член L. 125-1 от люксембургския Кодекс на труда.

22 На 19 декември 2008 г. е отнет банковият лиценз на Landsbanki.

23 На 24 декември 2008 г. жалбоподателите по главното производство сезират председателя на Tribunal du travail (съд по трудови спорове), като искат да се установи, че уволнението им е незаконно, тъй като тримата жалбоподатели и едната жалбоподателка са представители на персонала, а другата жалбоподателка е била бременна. Те искат незабавно да бъдат възстановени на работа.

24 С определения от 10 февруари 2009 г. председателят на Tribunal du travail отхвърля исковете като неоснователни, тъй като предвид обстоятелствата възстановяването на работа е фактически невъзможно.

25 Жалбоподателите по главното производство обжалват тези определения.

26 С определения от 4 юни 2009 г. председателят на компетентния състав на Cour d'appel (Апелативният съд) отхвърля жалбите като неоснователни и потвърждава обжалваните определения, по съображение че в конкретния случай са налице причините, поради които с член L. 125-1 от люксембургския Кодекс на труда законодателят е предвидил трудовите договори да се прекратяват без предизвестие при прекратяване на дейността поради обявяването на работодателя в несъстоятелност. Тъй като прекратяването на дейността е резултат от фактическо положение, което може да се отъждестви с несъстоятелността, съдебната

ликвидация трябва да се приравни на обявяване в несъстоятелност по смисъла на посочения член L. 125-1.

27 Жалбоподателите по главното производство обжалват определенията от 4 юни 2009 г. с касационна жалба до Cour de cassation (Касационният съд), който приема, че за да постанови решение по отнесените до него дела, му е необходимо тълкуване на членове 1—3 от Директива 98/59, и съответно спира производството и отправя до Съда следните преюдициални въпроси, формулирани еднакво по всяко от посочените дела:

„1) Трябва ли членове 1, 2 и 3 от Директива 98/59 [...] да се тълкуват в смисъл, че се прилагат при прекратяване на дейността вследствие на обявяване на работодателя в несъстоятелност или постановяване на съдебно решение за прекратяване и ликвидация на кредитната институция работодател поради неплатежоспособност на основание член 61(1), букви a) и b) от [...] Закона за финансовия сектор от 5 април 1993 г., [изменен със Закона от 19 март 2004 г.], като за тези случаи на прекратяване на дейността националният закон предвижда прекратяване на трудовия договор без предизвестие?

2) При утвърдителен отговор на този въпрос, трябва ли членове 1, 2 и 3 от Директива 98/59 да се тълкуват в смисъл, че синдикът или ликвидаторът е приравнен на работодател, който е съставил план за колективни уволнения и е в състояние да осъществи за тази цел посочените в членове 2 и 3 от [тази] директива действия и да извърши уволненията (Решение от 10 декември 2009 г. по дело Rodríguez Mayor и др., C-323/08, [Сборник, стр. I-11621,] точки 39, 40 и 41)?“

28 С определение на председателя на Съда от 14 юни 2010 г. дела C-235/10—C-239/10 са съединени за целите на писмената и устната фаза на производството и на съдебното решение.

По преюдициалните въпроси

По първия въпрос

29 С първия си въпрос запитващата юрисдикция иска да се установи дали членове 1—3 от Директива 98/59 трябва да се тълкуват в смисъл, че се прилагат при прекратяване на дейността на предприятието работодател вследствие на постановяване на съдебно решение за прекратяване и ликвидация на това предприятие поради неплатежоспособност, въпреки че за тези случаи на прекратяване на дейността националното законодателство предвижда трудовите договори на работниците да се прекратяват без предизвестие.

30 Член 1, параграф 2, буква г) от отменената Директива 75/129 е предвиждал, че тя не се прилага по отношение на работниците, засегнати от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение. Посочената разпоредба е предвиждала изключение от правилото на член 1, параграф 1, буква а) от тази директива, който е формулиран точно като същата разпоредба в Директива 98/59 и гласи, че по смисъла на посочената директива понятието „колективни уволнения“ означава уволненията, извършени от работодателя по една или повече причини, несвързани с конкретните работници (Решение от 12 октомври 2004 г. по дело Комисия/Португалия, C-55/02, Recueil, стр. I-9387, точка 55).

31 Член 1, точка 1, буква б) от Директива 92/56 отменя посочения член 1, параграф 2, буква г) от Директива 75/129.

32 Законодателят подчертава това изменение, като в трето съображение от Директива 92/56 отбелязва, че следва да се предвиди Директива 75/129 да се отнася по принцип и до колективните уволнения в случаите, в които дейността на предприятието се прекратява в резултат на съдебно решение.

33 След това изменение на Директива 75/129 Съдът е постановил, че във всички случаи на колективни уволнения вследствие на прекратяване на дейността на предприятието, включително когато прекратяването е резултат от съдебно решение, работодателят е длъжен да информира работниците и да се консултира с тях (вж. в този смисъл Решение от 7 септември 2006 г. по дело Agorastoudis и др. (C-187/05—C-190/05, Recueil, стр. I-7775, точка 33).

34 Следва да се напомни също, че с Директива 92/56 законодателят на Съюза не само разширява обхвата на Директива 75/129, но и я допълва с две нови разпоредби, а именно член 3, параграф 1, втора алинея и член 4, параграф 4.

35 От една страна, посоченият член 3, параграф 1, втора алинея позволява на държавите членки да предвидят, че в случай на планирани колективни уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение, работодателят е задължен да уведоми писмено компетентния публичен орган само ако той изисква това. Тази разпоредба се отнася само до задължението за уведомяване при планирани уволнения.

36 От друга страна, съгласно член 4, параграф 4 държавите членки не са длъжни да прилагат параграфи 1—3 от същия член, които се отнасят до планирани колективни уволнения, за които компетентният публичен орган вече е уведомен, ако колективните уволнения произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение. Параграфи 1—3 от посочения член 4 се отнасят до срока, след изтичането на който могат да бъдат извършени планираните колективни уволнения, за които компетентният публичен орган вече е уведомен.

37 Посочените две разпоредби от уреждащия процедурата за колективни уволнения раздел III от Директива 75/129, изменена с Директива 92/56, предоставят определени правомощия на държавите членки. Те обаче не ограничават обхвата на директивата, за разлика от трите хипотези по член 1, параграф 2 от същата директива, при които тя не се прилага.

38 Следователно Директива 75/129, изменена с Директива 92/56, се прилага за колективните уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение, освен ако не е налице някое от трите изключения, предвидени в член 1, параграф 2 от същата директива.

39 Директива 98/59 не изменя приложимите в настоящия случай разпоредби на Директива 75/129, изменена с Директива 92/56.

40 На първо място, съображение 9 от Директива 98/59 възпроизвежда текста на трето съображение от Директива 92/56.

41 На второ място, член 3, параграф 1, втора алинея и член 4, параграф 4 от Директива 98/59 възпроизвеждат точно формулировката на съответните разпоредби от Директива 75/129, изменена с Директива 92/56.

42 На трето място, Директива 98/59 не съдържа разпоредби относно колективните уволнения, произтичащи от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение, които да не са били предвидени и в Директива 75/129, изменена с Директива 92/56.

43 Ето защо следва да се приеме, че Директива 98/59 се прилага за колективните уволнения, които произтичат от прекратяване на дейността на предприятието в резултат на съдебно решение, освен ако не е налице някое от трите изключения, предвидени в член 1, параграф 2 от същата директива.

44 Противно на твърденията на Landsbanki, този извод не може да бъде оборен нито с посоченото по-горе Решение по дело Rodríguez Mayor и др., нито предвид особеностите на случая в главното производство.

45 На първо място, в посоченото по-горе Решение по дело Rodríguez Mayor и др. е разгледан въпросът дали Директива 98/59 допуска да не се квалифицира като колективно уволнение прекратяването на трудовите договори на няколко работници поради смъртта на техния работодател —физическо лице, когато предприятието не е придобито от наследник.

46 Следва да се приеме обаче, че има съществена разлика между случаите на смърт на работодател — физическо лице, чието предприятие не преминава върху правоприемник, и разглеждания в главното производство случай на прекратяване и ликвидация със съдебно решение на работодател — юридическо лице. Всъщност във втория случай работодателят е в състояние, докато все още притежава правосубектност, да осъществи предвидените в членове 2 и 3 от Директива 98/59 действия, от една страна, и евентуално да извърши колективните уволнения, от друга.

47 На второ място, що се отнася до особеностите на случая в главното производство, Landsbanki неоснователно твърди, че прекратяването и ликвидацията на предприятието съвпадат по време с предвиденото в националното законодателство прекратяване на трудовите договори, поради което е било фактически невъзможно да изпълни задълженията си за консултиране с представителите на работниците.

48 В това отношение следва да се приеме, че правно положение, което е резултат единствено от прилагането на разпоредбите на националното право, не може да определи тълкуването на правната уредба на Съюза.

49 При тези условия на първия въпрос следва да се отговори, че членове 1—3 от Директива 98/59 трябва да се тълкуват в смисъл, че се прилагат при прекратяване на дейността на предприятието работодател вследствие на постановяване на съдебно решение за прекратяване и ликвидация на това предприятие поради неплатежоспособност, въпреки че за тези случаи на прекратяване на дейността националното законодателство предвижда трудовите договори на работниците да се прекратяват без предизвестие.

По втория въпрос

50 Жалбоподателите по главното производство твърдят, че макар и в ликвидация, Landsbanki запазва качеството си на работодател — юридическо лице, с единствената разлика, че представителните му органи са сменени, тъй като съветът на директорите и изпълнителните членове са лишени от всичките им правомощия в полза на ликвидаторите. Те добавят, че ликвидаторите са действали като същински представители на работодателя.

51 Европейската комисия посочва, че след като постановява започване на ликвидацията на Landsbanki, Tribunal d'arrondissement de Luxembourg назначава двама ликвидатори и че тези ликвидатори запазват част от персонала и назначават на работа в Landsbanki външни лица.

52 В това отношение следва да се припомни, че видно от отговора на първия въпрос, макар националното законодателство да предвижда прекратяване на трудовите договори на работниците без предизвестие при прекратяване на дейността на предприятието вследствие на съдебно решение за прекратяване и ликвидация на това предприятие поради неплатежоспособност, подобни колективни уволнения все пак попадат в обхвата на Директива 98/59.

53 В случай на неплатежоспособност правосубектността на предприятието, чието прекратяване и ликвидация са постановени със съдебно решение, се запазва за точно определени цели, а именно за нуждите на това производство и до датата на публикуването на отчета за приключването на производството по ликвидация. Това предприятие обаче е длъжно до датата на окончателното му заличаване да изпълнява задълженията си на работодател по членове 2 и 3 от Директива 98/59.

54 Ако предприятието запази ръководните си органи, макар и с ограничени управителни правомощия, тези органи трябва да осигурят изпълнението на задълженията му на работодател по членове 2 и 3 от Директива 98/59.

55 Ако управлението обаче е поето изцяло от ликвидатор, тогава той трябва да изпълнява задълженията по Директива 98/59.

56 Следва да се припомни, че предвидените в член 2 от Директива 98/59 консултации се отнасят не само до начините и средствата за избягване на колективните уволнения или намаляване на броя на засегнатите работници, но и до смекчаването на евентуалните последици чрез използване на съпътстващи социални мерки, които имат за цел в частност да се подпомогне пренасочването или преквалифицирането на уволнените работници (вж. в този смисъл Решение от 10 септември 2009 г. по дело Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK и др., C-44/08, Сборник, стр. I-8163, точка 64).

57 Когато задълженията по Директива 98/59 не са възложени на конкретно лице, националният съд трябва, доколкото е възможно, да тълкува националното право с оглед на текста и целите на Директива 98/59, така че да се спазят и изпълнят задълженията по членове 2 и 3 от същата директива.

58 При тези условия на втория въпрос следва да се отговори, че задълженията по членове 2 и 3 от Директива 98/59 трябва да се изпълняват, докато предприятието, чието прекратяване и ликвидация са постановени със съдебно решение, окончателно изгуби правосубектността си. Задълженията на работодателя по тези членове трябва да бъдат изпълнени от ръководните органи на съответното предприятие, когато те са запазени, макар и с ограничени управителни правомощия, или от ликвидатора, ако изцяло е поел управлението на посоченото предприятие.

По съдебните разноски

59 С оглед на обстоятелството, че за страните по главното производство настоящото дело представлява отклонение от обичайния ход на производството пред запитващата юрисдикция, последната следва да се произнесе по съдебните разноски. Разходите, направени за представяне на становища пред Съда, различни от тези на посочените страни, не подлежат на възстановяване.

По изложените съображения Съдът (трети състав) реши:

1) Членове 1—3 от Директива 98/59/ЕО на Съвета от 20 юли 1998 година за сближаване на законодателствата на държавите членки в областта на колективните уволнения трябва да се тълкуват в смисъл, че се прилагат при прекратяване на дейността на предприятието работодател вследствие на постановяване на съдебно решение за прекратяване и ликвидация на това предприятие поради неплатежоспособност, въпреки че за тези случаи на прекратяване на дейността националното законодателство предвижда трудовите договори на работниците да се прекратяват без предизвестие.

2) Задълженията по членове 2 и 3 от Директива 98/59 трябва да се изпълняват, докато предприятието, чието прекратяване и ликвидация са постановени със съдебно решение, окончателно изгуби правосубектността си. Задълженията на работодателя по тези членове трябва да бъдат изпълнени от ръководните органи на съответното предприятие, когато те са запазени, макар и с ограничени управителни правомощия, или от ликвидатора, ако изцяло е поел управлението на посоченото предприятие.

Подписи