HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

10 decembrie 2009 *

În cauza C-323/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spania), prin decizia din 14 iulie 2008, primită de Curte la 16 iulie 2008, în procedura

Ovidio Rodríguez Mayor și alții

împotriva

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila și alții,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul K. Lenaerts, președintele Camerei a treia, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a patra, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii E. Juhász (raportor), G. Arestis și T. von Danwitz, judecători,

* Limba de procedură: spaniola.

avocat general: domnul P. Mengozzi,
grefier: domnul R. Grass,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru guvernul spaniol, de doamna B. Plaza Cruz, în calitate de agent;

— pentru guvernul maghiar, de doamna R. Somssich, de domnul M. Fehér și de doamna K. Veres, în calitate de agenți;

— pentru guvernul Regatului Unit, de doamna I. Rao și de domnul T. de la Mare, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de domnii J. Enegren și R. Vidal Puig, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 16 iulie 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolelor 1-4 și 6 din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective (JO L 225, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 95).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Rodríguez Mayor și alte șase persoane, pe de o parte, și Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (succesiunea vacantă a lui Rafael de las Heras Dávila), succesorii acestuia și Fondo de Garantía Salarial (Fondul de Garantare a Salariilor) privind cererea celor dintâi prin care solicită o despăgubire pentru concediere colectivă nelegală.

Cadrul juridic

Dreptul comunitar

3 Inclus în secțiunea I din Directiva 98/59, intitulată „Definiții și domeniul de aplicare”, articolul 1 alineatul (1) din aceasta prevede:

„În sensul prezentei directive:

(a) «concedieri colective» reprezintă concedierile efectuate de un angajator dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, în cazul în care, conform opțiunii statelor membre, numărul concedierilor este:

(i) fie, pentru o perioadă de 30 de zile:

— de cel puțin 10 în unitățile care încadrează în mod normal mai mult de 20 și mai puțin de 100 de lucrători;

— de cel puțin 10 % din numărul lucrătorilor în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 100, dar nu mai mult de 300 de lucrători;

— de cel puțin 30 în unitățile care încadrează în mod normal cel puțin 300 de lucrători;

(ii) fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20, indiferent de numărul lucrătorilor angajați în mod normal în unitățile respective;

(b) «reprezentanții lucrătorilor» reprezintă reprezentanții lucrătorilor prevăzuți de legislațiile sau practicile statelor membre.

În scopul calculării numărului de concedieri prevăzut la litera (a) primul paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului dintr-unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri."

4 Articolul 2 din aceeași directivă, conținut în secțiunea II din aceasta, intitulată „Informarea și consultarea", prevede:

„(1) În cazul în care un angajator are în vedere concedieri colective, acesta inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord.

(2) Aceste consultări se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați.

[…]

(3) Pentru a permite reprezentanților lucrătorilor să formuleze propuneri constructive, în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația:

(a) să le furnizeze toate informațiile utile și

(b) în orice caz, să le comunice în scris:

(i) motivele concedierilor preconizate;

(ii) numărul și categoriile de lucrători care vor fi concediați;

(iii) numărul și categoriile de lucrători încadrați în mod normal;

(iv) perioada în cursul căreia vor avea loc concedierile preconizate;

(v) criteriile propuse pentru selectarea lucrătorilor care urmează a fi concediați în măsura în care legislațiile și practicile naționale atribuie această competență angajatorului;

(vi) metoda de calcul al oricăror eventuale indemnizații de șomaj, în afara celor decurgând din legislațiile și/sau practicile naționale.

Angajatorul înaintează autorității publice competente cel puțin un exemplar al elementelor notificării scrise prevăzute la primul paragraf litera (b) punctele (i)-(v).

[…]”

5 Inclus în secțiunea III din Directiva 98/59, intitulată „Procedura referitoare la concedierile colective”, articolul 3 din aceasta are următorul cuprins:

„(1) Angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată.

Cu toate acestea, statele membre pot prevedea ca, în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți în urma unei hotărâri judecătorești, angajatorul să aibă obligația de a notifica în scris autoritatea publică competentă numai la solicitarea acesteia.

Această notificare cuprinde toate informațiile utile cu privire la concedierile colective preconizate și la consultările cu reprezentanții lucrătorilor prevăzute la articolul 2 și, în special, motivele concedierilor, numărul lucrătorilor care urmează a fi concediați, numărul lucrătorilor încadrați în mod normal și perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(2) Angajatorii trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor o copie a notificării prevăzute la alineatul (1).

Reprezentanții lucrătorilor își pot transmite eventualele observații autorității publice competente.”

6 Articolul 4 din directiva menționată, inclus de asemenea în secțiunea III din aceasta, prevede:

„(1) Concedierile colective preconizate, notificate autorității publice competente, produc efecte în cel puțin 30 de zile de la notificarea prevăzută la articolul 3 alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor care reglementează drepturile individuale cu privire la perioada de preaviz.

Statele membre pot acorda autorității publice competente posibilitatea de a reduce termenul prevăzut la paragraful anterior.

[…]

(4) Statele membre pot să nu aplice prezentul articol în cazul unor concedieri colective preconizate care rezultă din încetarea activității unei societăți ca urmare a unei hotărâri judecătorești."

7 Potrivit articolului 5 din aceeași directivă, aceasta „nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor".

8 Articolul 6 din Directiva 98/59 prevede că „[s]tatele membre asigură punerea la dispoziția reprezentanților lucrătorilor și a lucrătorilor de proceduri administrative și judiciare care să permită respectarea obligațiilor prevăzute de prezenta directivă."

Dreptul național

9 Articolul 49 alineatul 1 litera g) din Statutul lucrătorilor (Estatuto de los Trabajadores), aprobat de Decretul regal legislativ 1/1995 din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654, denumit în continuare „Statutul lucrătorilor”), prevede că încetarea contractului de muncă are loc în următoarele cazuri:

„Deces, pensionare în cazurile prevăzute de regimul securității sociale aplicabil sau incapacitate a angajatorului, fără a se aduce atingere dispozițiilor articolului 44, ori încetarea personalității juridice a contractantului.

În cazul decesului, al pensionării sau al incapacității angajatorului, lucrătorul are dreptul la plata unei sume reprezentând o lună de salariu.

În cazul încetării personalității juridice a contractantului, trebuie respectate formalitățile prevăzute la articolul 51 din prezentul [statut].”

10 Articolul 51 din Statutul lucrătorilor prevede:

„1. În sensul dispozițiilor prezentului [statut], prin concediere colectivă se înțelege încetarea contractelor de muncă pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție, în cazul în care, pentru o perioadă de 90 de zile, această încetare a contractului se aplică pentru cel puțin:

a) 10 lucrători în întreprinderile care încadrează mai puțin de 100 de lucrători;

b) 10 % din numărul lucrătorilor în întreprinderile care încadrează între 100 și 300 de lucrători;

c) 30 de lucrători în întreprinderile care încadrează cel puțin 300 de lucrători.

Cauzele de încetare a contractului prevăzute de prezentul articol se aplică atunci când adoptarea măsurilor propuse permite, dacă motivele invocate sunt economice, îmbunătățirea unei situații economice negative a întreprinderii sau [dacă aceste motive sunt] tehnice, organizatorice sau legate de producție, garantarea viitoarei fiabilități a întreprinderii și a încadrării în muncă în aceasta printr-o mai bună organizare a resurselor.

Prin concediere colectivă se înțelege și încetarea contractelor de muncă ale tuturor lucrătorilor întreprinderii, cu condiția ca numărul lucrătorilor aflați în această situație

să fie mai mare de 5, atunci când concedierea colectivă are loc în urma încetării complete a activității întreprinderii pentru motivele sus-menționate.

La calculul numărului de încetări ale contractului de muncă, avut în vedere la primul paragraf al prezentului alineat, se va ține seama de orice încetare care a avut loc în perioada de referință la inițiativa angajatorului, pentru alte motive, fără legătură cu persoana angajatorului, diferite de cele prevăzute la articolul 49 alineatul 1 litera c), cu condiția ca numărul încetărilor de acest tip să fie egal cu cel puțin 5. În cazul în care, pentru perioade succesive de 90 de zile și în scopul eludării dispozițiilor prezentului [statut], întreprinderea efectuează încetări ale contractelor de muncă în temeiul articolului 52 litera c) într-un număr inferior pragurilor sus-menționate și fără apariția de noi motive care să justifice acest comportament, aceste noi încetări ale contractelor de muncă sunt considerate cazuri de fraudă la lege și sunt declarate nule și lipsite de efect.

2. Angajatorul care are în vedere o concediere colectivă trebuie să solicite o autorizare pentru încetarea contractelor de muncă în conformitate cu procedura de «organizare a muncii» prevăzută în prezentul [statut] și în regulamentele de executare a acesteia. Procedura începe printr-o cerere adresată autorității publice competente și prin deschiderea unei perioade de consultări cu reprezentanții legali ai lucrătorilor.

[…]

8. Lucrătorii ale căror contracte încetează potrivit dispozițiilor prezentului articol au dreptul la o indemnizație reprezentând echivalentul a 20 de zile de salariu pe an de vechime, calculându-se *pro rata* pe lună pentru perioadele mai mici de un an, și al cărei cuantum total nu poate depăși 12 salarii.

9. Prin intermediul reprezentanților lor, lucrătorii pot solicita de asemenea inițierea procedurii [de organizare a muncii] în cazul în care se poate prezuma în mod rezonabil că nedemararea acestei proceduri de către angajator le poate cauza un prejudiciu nereparabil sau dificil de reparat. În acest caz, autoritatea competentă stabilește acțiunile și rapoartele necesare pentru finalizarea procedurii, cu respectarea termenelor prevăzute de prezentul articol.

[…]

12. Existența unui caz de forță majoră reprezentând cauză de încetare a contractelor de muncă trebuie constatată în mod corespunzător de autoritatea publică competentă, indiferent de numărul lucrătorilor vizați, după inițierea procedurii [de organizare a muncii] desfășurate potrivit dispozițiilor prezentului paragraf. Procedura este inițiată la cererea întreprinderii, cu mijloacele de probă considerate adecvate de aceasta, [și] această cerere este comunicată în același timp reprezentanților legali ai lucrătorilor, reprezentanți care au calitatea de parte interesată în procedură în ansamblu. După efectuarea demersurilor și întocmirea rapoartelor necesare, decizia autorității publice competente este adoptată în termen de cinci zile după formularea cererii și își produce efectele de la data faptului de forță majoră.

În cazul în care autoritatea publică competentă constată existența unui caz de forță majoră, ea poate decide că o parte sau întreaga indemnizație datorată lucrătorilor vizați de încetarea contractului de muncă va fi plătită de Fondo de Garantía Salarial, fără a se aduce atingere dreptului acestuia din urmă de a obține rambursarea acesteia de la angajator.

13. Dispozițiile Legii 30/1992 din 26 noiembrie 1992 privind regimul juridic al administrației publice și procedura administrativă de drept comun se aplică în cazurile

neprevăzute de prezentul [statut], în special în materia căilor de atac. Actele care trebuie îndeplinite și notificările care trebuie efectuate față de lucrători se realizează față de reprezentanții legali ai acestora."

11 Instanța de trimitere precizează că efectele unei încetări a contractului de muncă pentru motive obiective considerate neîntemeiată sunt aceleași cu cele ale unei concedieri disciplinare considerate neîntemeiată în temeiul articolului 55 din Statutul lucrătorilor. Ea arată că articolul 56 alineatul 1 din acest statut prevede în această privință următoarele:

„În cazul în care concedierea este declarată neîntemeiată, în termen de cinci zile de la comunicarea hotărârii, angajatorul va putea alege între reintegrarea în muncă a lucrătorului, plătindu-i salariile restante vizate la litera b) a prezentului alineat, și plata următoarelor sume determinate prin hotărâre:

a) o indemnizație reprezentând 45 de zile de salariu pe an de vechime, calculându-se *pro rata* pe lună pentru perioadele mai mici de un an, și al cărei cuantum total nu poate depăși 42 de salarii;

b) o sumă reprezentând totalul salariilor neîncasate corespunzătoare perioadei cuprinse între data concedierii și data comunicării hotărârii care declară netemeinicia concedierii sau data încadrării în muncă a lucrătorului într-un nou loc de muncă, dacă această dată este anterioară datei pronunțării hotărârii și dacă angajatorul face dovada sumelor vărsate, în vederea deducerii acestora din valoarea salariilor restante."

Acțiunea principală și întrebările preliminare

12 Cei șapte apelanți din cauza principală constituiau personalul angajat în cadrul întreprinderii exploatate de domnul de las Heras Dávila ca persoană fizică, această întreprindere neavând, prin urmare, personalitate juridică proprie.

13 Prin cererea din 31 mai 2004, au formulat o acțiune împotriva Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila și alții, la Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid, pentru concediere nelegală, susținând că, deplasându-se la locul de muncă între 30 aprilie și 5 mai 2004, au găsit închisă unitatea la care lucrau, astfel încât au considerat că făcuseră obiectul unei concedieri tacite.

14 S-a dovedit că angajatorul decedase la 1 mai 2004 fără a lăsa un testament și fără a stabili drepturile succesorilor săi. Succesorii legali ai angajatorului au renunțat la succesiune prin actele notariale din 15 iunie 2004 și din 27 martie 2007. Din decizia de trimitere rezultă că întreprinderea și-a încetat activitatea.

15 Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid a respins acțiunea pentru motivul că încetarea contractelor de muncă ale reclamanților din acțiunea principală a avut loc în urma decesului angajatorului fără transmiterea întreprinderii unor succesori și că nu au avut loc concedieri.

16 Reclamanții din acțiunea principală au declarat apel la instanța de trimitere. Aceștia arată că decizia de concediere este un act oficial în privința căruia se impune respectarea condițiilor stabilite la articolul 55 alineatul 1 din Statutul lucrătorilor, astfel încât succesorii angajatorului lor ar fi trebuit să le notifice o astfel de decizie. Prin urmare, apelanții din acțiunea principală solicită constatarea existenței unei concedieri nelegale și plata unei indemnizații reprezentând 45 de zile de salariu pe an de vechime în serviciu, plus salariile restante corespunzătoare perioadei cuprinse între data concedierii și data notificării hotărârii pronunțate de instanța de trimitere sau data reintegrării lor în muncă. În subsidiar, apelanții solicită constatarea încetării

contractelor de muncă în urma decesului angajatorului, potrivit articolului 49 din același statut, și plata indemnizației prevăzute de această dispoziție.

17 Intimatele din acțiunea principală susțin că nu a avut loc nicio concediere și că a fost vorba despre o încetare a raportului de muncă în urma decesului angajatorului.

18 Invitat de instanța de trimitere să pună concluzii în acțiunea principală, procurorul consideră că este posibil să existe o incompatibilitate între dispozițiile dreptului comunitar și articolul 49 alineatul 1 litera g) din Statutul lucrătorilor.

19 Instanța de trimitere consideră că în dreptul spaniol există o diferență de tratament în cazul încetării contractului de muncă în urma încetării existenței întreprinderii în funcție de natura persoanei angajatorului. Astfel, într-un asemenea caz, lucrătorii angajați de o persoană juridică se află într-o situație mai favorabilă decât cei angajați de o persoană fizică, deși prejudiciul rezultat dintr-o concediere sau dintr-o încetare a contractului de muncă este același.

20 În aceste condiții, considerând că interpretarea dispozițiilor Directivei 98/59 este necesară pentru pronunțarea hotărârii sale, Tribunal Superior de Justicia de Madrid a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 51 din Statutul lucrătorilor încalcă obligațiile impuse de Directiva 98/59/CE […] prin faptul că a limitat noțiunea de concediere colectivă la concedierile pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție și nu a extins acest concept la concedierile pentru orice motive fără legătură cu persoana lucrătorului?

2) Este de asemenea contrară Directivei 98/59/CE […] dispoziția cuprinsă în articolul 49 alineatul 1 litera g) din Statutul lucrătorilor, care prevede o indemnizație limitată la o lună de salariu pentru lucrătorii care își pierd locul de muncă în urma decesului, a pensionării sau a incapacității angajatorului, excluzându-i de la aplicarea articolului 51 din același act normativ, întrucât această dispoziție spaniolă încalcă prevederile articolelor 1, 2, 3, 4 și 6 din [directiva menționată]?

3) Reglementarea spaniolă privind concedierea colectivă, mai concret articolul 49 alineatul 1 litera g) și articolul 51 din Statutul lucrătorilor, încalcă articolul 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [, proclamată la Nisa la 7 decembrie 2000 (JO C 364, p. 1)] și Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la reuniunea Consiliului European de la Strasbourg la 9 decembrie 1989 [de șefii de stat sau de guvern din cele unsprezece state membre]?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la competența Curții

21 Asemenea guvernului spaniol și guvernului maghiar, precum și Comisiei Europene, trebuie să se sublinieze, în ceea ce privește primele două întrebări, că domnul de las Heras Dávila încadra la momentul decesului său șapte salariați, astfel încât, în principiu, o astfel de situație este exclusă din domeniul de aplicare al Directivei 98/59.

22 Astfel, în temeiul articolului 1 alineatul (1) litera (a) punctul (ii) din Directiva 98/59, pentru ca aceasta să fie aplicabilă unei situații precum cea în discuție în acțiunea principală, numărul concedierilor trebuie să fie, într-o perioadă de 90 de zile, de cel puțin 20.

23 Directiva 98/59 prevede însă la articolul 5 că nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a promova sau a permite aplicarea unor convenții colective mai favorabile lucrătorilor.

24 Din decizia de trimitere reiese că în dreptul spaniol există astfel de dispoziții, având în vedere că, în temeiul articolului 51 alineatul 1 primul și al treilea paragraf din Statutul lucrătorilor, noțiunea de concediere colectivă include și încetarea contractelor de muncă ale tuturor lucrătorilor întreprinderii, cu condiția ca numărul lucrătorilor aflați în această situație să fie mai mare de 5, atunci când concedierea colectivă are loc în urma încetării complete a activității, pentru motive economice, tehnice, organizatorice sau legate de producție.

25 Instanța de trimitere susține că, în acțiunea aflată pe rolul său, încetarea contactelor de muncă ale întregului personal angajat de domnul de las Heras Dávila, în urma decesului acestuia, ar trebui să facă parte din domeniul de aplicare al dispozițiilor menționate la punctul precedent și ar trebui calificată de asemenea drept concediere colectivă. În opinia acestei instanțe, în caz contrar, ar exista o diferență de tratament contrară Directivei 98/59 și noțiunii „concedieri colective" în sensul acesteia.

26 În această privință, cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește, desigur, un caz de încetare a raporturilor de muncă al căror număr este inferior pragurilor prevăzute la articolul 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59.

27 Totuși, având în vedere că legiuitorul național a ales să includă în noțiunea de concedieri colective, în sensul acestei directive, cazuri care de asemenea nu fac parte din domeniul de aplicare al acestei directive, eliminând în același timp din noțiunea

menționată cazuri precum cel din acțiunea principală, există un interes comunitar cert ca, pentru evitarea unor viitoare divergențe de interpretare, această noțiune, precum și soluțiile din dreptul comunitar legate de aceasta să primească o interpretare uniformă, oricare ar fi condițiile în care acestea sunt invocate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, Poseidon Chartering, C-3/04, Rec., p. I-2505, punctele 16 și 17).

28 În asemenea condiții, trebuie să se răspundă la întrebările preliminare pornind de la premisa că anumite tipuri de încetare a contractelor de muncă în privința unui număr de lucrători inferior pragurilor prevăzute la articolul 1 din Directiva 98/59 sunt asimilate de reglementarea spaniolă concedierilor colective în sensul acestui articol, dar că alte tipuri de încetare a contractului de muncă, eventual al aceluiași număr de lucrători, în special încetarea contractelor de muncă ale întregului personal în urma decesului angajatorului, nu fac parte, în temeiul acestei reglementări, din noțiunea de concedieri colective.

Cu privire la prima întrebare

29 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere își exprimă îndoielile în ceea ce privește compatibilitatea cu articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 a reglementării spaniole aplicabile în acțiunea principală, în care noțiunea de concediere colectivă nu include toate încetările contractului de muncă pentru motive fără legătură cu persoana lucrătorului.

30 În prealabil trebuie amintit că, în cadrul unei proceduri inițiate în temeiul articolului 234 CE, nu este de competența Curții să se pronunțe asupra compatibilității normelor de drept intern cu prevederile dreptului comunitar. În schimb, Curtea este competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare proprii dreptului comunitar care să îi permită acesteia să aprecieze compatibilitatea normelor de drept intern cu reglementarea comunitară (a se vedea în special Hotărârea din

19 septembrie 2006, Wilson, C-506/04, Rec., p. I-8613, punctele 34 și 35, precum și Hotărârea din 6 martie 2007, Placanica și alții, C-338/04, C-335/04 și C-360/04, Rep., p. I-1891, punctul 36).

31 Nu se contestă faptul că litigiul principal privește caracterul legal al încetării contractelor de muncă ale întregului personal al unei întreprinderi în urma decesului angajatorului.

32 Prin urmare, pentru a da un răspuns util instanței de trimitere pentru soluționarea litigiului pendinte pe rolul acesteia, trebuie să se stabilească dacă articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale potrivit căreia încetarea contractelor de muncă ale mai multor lucrători al căror angajator este persoană fizică, în urma decesului acestui angajator, nu este calificată drept concediere colectivă.

33 În primul rând, trebuie să se constate că din modul de redactare a directivei menționate nu rezultă că o astfel de situație face parte din domeniul de aplicare al acesteia.

34 Desigur Curtea a interpretat în sens larg sintagma „motive fără legătură cu persoana lucrătorului" utilizată la articolul 1 alineatul (1) din această directivă (Hotărârea din 12 octombrie 2004, Comisia/Portugalia, C-55/02, Rec., p. I-9387, punctul 49, precum și Hotărârea din 7 septembrie 2006, Agorastoudis și alții, C-187/05-C-190/05, Rec., p. I-7775, punctul 28). Din textul acesteia rezultă totuși că noțiunea de concedieri colective în sensul acestei dispoziții presupune atât existența unui angajator, cât și a unui act din partea acestuia.

35 În conformitate cu definiția dată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, această noțiune vizează concedierile efectuate de un angajator din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, cu condiția să fie îndeplinite anumite condiții cantitative și temporale.

36 În temeiul articolului 1 alineatul (1) al doilea paragraf din aceeași directivă, în scopul calculării numărului de concedieri colective astfel cum sunt prevăzute la alineatul (1) litera (a) a aceluiași paragraf, încetarea contractului de muncă care se produce la inițiativa angajatorului din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana lucrătorului, este asimilată concedierilor, cu condiția existenței a cel puțin cinci concedieri.

37 Potrivit articolului 2 alineatul (1) din această directivă, un angajator care are în vedere concedieri colective inițiază în timp util consultări cu reprezentanții lucrătorilor pentru a ajunge la un acord. Alineatul (3) al aceluiași articol prevede că în timp util, în cursul acestor consultări, angajatorul are obligația să le furnizeze toate informațiile utile și să le comunice în scris elementele enumerate la punctul (b) al acestui alineat.

38 Articolul 3 din Directiva 98/59 prevede că angajatorii notifică în scris autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată și că trebuie să transmită reprezentanților lucrătorilor o copie a acestei notificări.

39 Toți termenii care figurează în aceste dispoziții, în special sintagmele „are în vedere concedieri colective”, „inițiază consultări”, „să furnizeze toate informațiile”, „să

comunice în scris", „notifică în scris" și „să transmită o copie", demonstrează necesitatea existenței unui angajator, precum și a anumitor acțiuni din partea acestuia.

40 În plus, din sintagma „concedieri colective efectuate de un angajator", utilizată la articolul 1 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 98/59, rezultă că noțiunea de concedieri colective presupune în principiu ca angajatorul să efectueze sau în orice caz să aibă intenția de a efectua astfel de concedieri, în timp ce, după cum a subliniat avocatul general la punctul 81 din concluzii, sintagma „la inițiativa angajatorului", utilizată în al doilea paragraf al aceluiași alineat, presupune o manifestare directă a voinței angajatorului constând într-o luare de inițiativă.

41 Din considerațiile anterioare rezultă că noțiunea de concedieri colective în sensul articolului 1 alineatul (1) litera (a) din Directiva 98/59 presupune existența unui angajator care a avut în vedere astfel de concedieri și care să fie în măsură, pe de o parte, să realizeze în această perspectivă actele vizate la articolele 2 și 3 din directiva menționată și, pe de altă parte, eventual, să efectueze astfel de concedieri.

42 Cu toate acestea, o situație precum cea în cauză în acțiunea principală se caracterizează nu numai prin lipsa intenției de a efectua concedieri colective, ci și prin inexistența unui angajator care să poată fi destinatarul obligațiilor rezultate din dispozițiile amintite la punctele 37 și 38 din prezenta hotărâre, să poată realiza actele prevăzute de acestea din urmă și să poată efectua, eventual, astfel de concedieri.

43 În al doilea rând, în ceea ce privește obiectivul principal al Directivei 98/59, trebuie amintit că, pe de o parte, în conformitate cu articolul 2 alineatul (2) din aceasta, consultările se referă cel puțin la posibilitățile de a evita concedierile colective sau de a reduce numărul de lucrători afectați, precum și la posibilitățile de a atenua consecințele prin recurgerea la măsuri sociale însoțitoare vizând, între altele, sprijin pentru redistribuirea sau recalificarea lucrătorilor concediați. Pe de altă parte, potrivit

articolului 2 alineatul (2) si articolului 3 alineatul (1) din această directivă, angajatorii notifică autoritatea publică competentă cu privire la orice concediere colectivă preconizată şi îi transmit elementele şi informaţiile menţionate în aceste dispoziţii.

44 Totuşi, acest obiectiv principal al Directivei 98/59, şi anume prevederea, anterior concedierilor colective, a unei consultări a reprezentanţilor lucrătorilor şi a informării autorităţii publice competente, nu poate fi atins în cazul calificării drept „concediere colectivă" a încetării contractelor de muncă ale întregului personal al unei întreprinderi exploatate de o persoană fizică în urma încetării activităţilor acestei întreprinderi, rezultată din decesul angajatorului, având în vedere că o astfel de consultare nu poate avea loc şi astfel nu ar fi posibilă nici evitarea, nici reducerea numărului de încetări ale contractelor de muncă şi nici atenuarea consecinţelor acestora.

45 În plus, trebuie să se sublinieze că Directiva 98/59 nu urmăreşte să stabilească un mecanism de compensare financiară generală la nivel comunitar în cazul pierderii locului de muncă.

46 În al treilea rând, trebuie să se sublinieze că anumite dispoziţii din Directiva 98/59 au fost interpretate deja de Curte.

47 Astfel, Curtea s-a pronunţat deja că, în temeiul articolului 2 alineatele (1) şi (3), precum şi al articolului 3 alineatele (1) şi (2) din Directiva 98/59, singurul destinatar al obligaţiilor în materie de informare, de consultare şi de notificare este angajatorul (a se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK şi alţii, C-44/08, Rep., p. I-8163, punctul 57).

48 Curtea a statuat deja că obligațiile de consultare și de notificare ce revin angajatorului se nasc înaintea deciziei de a rezilia contractele de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 ianuarie 2005, Junk, C-188/03, Rec., p. I-885, punctele 36 și 37, precum și Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior, punctul 38).

49 Cu toate acestea, într-un caz precum cel în cauză în acțiunea principală, decesul angajatorului și încetarea contractelor de muncă ale lucrătorilor pe care îi încadrează coincid. Astfel, după cum susține guvernul spaniol, există o imposibilitate materială de îndeplinire a acestor obligații.

50 În plus, într-un caz precum cel în cauză în acțiunea principală, nu există nici o decizie de reziliere a contractelor de muncă, nici intenția prealabilă de a efectua această reziliere.

51 Din jurisprudența Curții rezultă că Directiva 98/59, asemănător, anterior, Directivei nr. 75/129/CEE a Consiliului din 17 februarie 1975 privind armonizarea legislației statelor membre în domeniul concedierilor colective (JO L 48, p. 29), nu asigură decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în cazul concedierilor colective (a se vedea, în ceea ce privește Directiva 75/129, Hotărârea din 8 iunie 1994, Comisia/Regatul Unit, C-383/92, Rec., p. I-2479, punctul 25, și, în ceea ce privește Directiva 98/59, Hotărârea Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK și alții, citată anterior, punctul 60) și nu armonizează modalitățile încetării definitive a activităților unei întreprinderi, ci procedura care trebuie urmată în cazul concedierilor colective (a se vedea, în ceea ce privește Directiva 75/129, Hotărârea din 7 septembrie 2006, Agorastoudis și alții, citată anterior, punctul 36).

52 În sfârșit, trebuie să se adauge că interpretarea potrivit căreia noțiunea de concedieri colective în sensul Directivei 98/59 nu include încetarea contractelor de muncă ale mai multor lucrători al căror angajator este persoană fizică, încetare rezultată din decesul acestui angajator, nu este contrazisă de Hotărârea Comisia/Portugalia, citată anterior. Astfel, această hotărâre a fost pronunțată în cadrul unei proceduri de constatare a neîndeplinirii obligațiilor cu ocazia căreia sintagma „motive fără legătură cu persoana lucrătorului", utilizată la articolul 1 din această directivă, a făcut obiectul unei analize, dar fără să fi fost examinată în mod specific o situație precum cea din acțiunea principală, caracterizată prin încetarea contractelor de muncă în urma decesului unui angajator persoană fizică și prin inexistența unui subiect de drept destinatar al obligațiilor prevăzute de directiva menționată.

53 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale potrivit căreia încetarea contractelor de muncă ale mai multor lucrători al căror angajator este o persoană fizică, în urma decesului acestui angajator, nu este calificată drept concediere colectivă.

Cu privire la a doua întrebare

54 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă Directiva 98/59 trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede indemnizații diferite după cum lucrătorii și-au pierdut locul de muncă în urma decesului angajatorului sau a unei concedieri colective.

55 În această privință, pe de o parte, din răspunsul la prima întrebare rezultă că încetarea contractelor de muncă legată de decesul angajatorului persoană fizică, care a avut loc în circumstanțe precum cele din acțiunea principală, nu face parte din noțiunea de concedieri colective în sensul Directivei 98/59.

56 Pe de altă parte, astfel cum s-a amintit la punctele 45 și 51 din prezenta hotărâre, această directivă nu asigură decât o armonizare parțială a normelor de protecție a lucrătorilor în caz de concedieri colective și nu urmărește să stabilească un mecanism de compensare financiară generală la nivel comunitar în cazul pierderii locului de muncă. În acest context, problema cuantumului indemnizației lucrătorilor în cazul încetării raportului de muncă al acestora nu face parte din domeniul de aplicare al Directivei 98/59.

57 În consecință, la a doua întrebare trebuie să se răspundă că această directivă nu se opune unei reglementări naționale care prevede indemnizații diferite după cum lucrătorii și-au pierdut locul de muncă în urma decesului angajatorului sau a unei concedieri colective.

Cu privire la a treia întrebare

58 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 30 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, precum și dispozițiile Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în cauză în acțiunea principală.

59 Astfel cum rezultă din aprecierea referitoare la primele două întrebări, o situație precum cea aflată la originea litigiului din acțiunea principală nu intră totuși sub incidența Directivei 98/59 și, prin urmare, nici a dreptului comunitar. În aceste condiții, nu este necesar să se răspundă la a treia întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

60 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

1) Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 98/59/CE a Consiliului din 20 iulie 1998 privind apropierea legislațiilor statelor membre cu privire la concedierile colective trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale potrivit căreia încetarea contractelor de muncă ale mai multor lucrători al căror angajator este o persoană fizică, în urma decesului acestui angajator, nu este calificată drept concediere colectivă.

2) Această directivă nu se opune unei reglementări naționale care prevede indemnizații diferite după cum lucrătorii și-au pierdut locul de muncă în urma decesului angajatorului sau a unei concedieri colective.

Semnături