

TEISINGUMO TEISMO (antroji kolegija) SPRENDIMAS
2004 m. spalio 12 d.*

Byloje C-55/02

dėl ieškinio dėl įsipareigojimų neįvykdymo pagal EB 226 straipsnį,

pareikšto 2002 m. vasario 22 d.,

Europos Bendrijų Komisija, atstovaujama J. Sack ir M. França, nurodžiusių adresą dokumentams įteikti Liuksemburge,

ieškovė,

prieš

Portugalijos Respubliką, atstovaujamą L. Fernandes ir F. Ribeiro Lopes, nurodžiusių adresą dokumentams įteikti Liuksemburge,

atsakovę,

* Proceso kalba: portugalų.

TEISINGUMO TEISMAS (antroji kolegija)

kurį sudaro kolegijos pirmininkas C. W. A. Timmermans ir teisėjai C. Gulmann, F. Macken, N. Colneric (pranešėja) ir J. N. Cunha Rodrigues,

generalinis advokatas A. Tizzano,
sekretorius R. Grass,

atsižvelgęs į rašytinę proceso dalį,

susipažinęs su 2004 m. kovo 11 d. posėdyje pateikta generalinio advokato išvada,

priima šį

Sprendimą

- 1 Šiuo ieškiniu Europos Bendrijų Komisija prašo Teisingumo Teismo pripažinti, kad susiaurindama kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką, t. y. taikydama ją tik atleidimui iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių ir neįtraukdama atleidimo iš darbo dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atleidžiamais darbuotojais, Portugalijos Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų pagal EB sutartį ir 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 225, p. 16) 1, 6 ir 7 straipsnius.

Teisinis pagrindas

Bendrijos teisės aktai

- 2 1975 m. vasario 17 d. Tarybos direktyva 75/129/EEB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (OL L 48, p. 29), iš dalies pakeista 1992 m. birželio 24 d. Tarybos direktyva 92/56/EEB (OL L 245, p. 3), buvo panaikinta, konsolidavus ją Tarybos direktyva 98/59 (toliau – direktyva). Šiuo atžvilgiu naujas perkėlimo į nacionalinę teisę terminas nebuvo nustatytas.
- 3 Pagal direktyvos antrą konstatuojamąją dalį „svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje“.
- 4 Direktyvos trečia konstatuojamoji dalis nurodo, kad „nepaisant didėjančio suartėjimo, vis dar išlieka skirtumai tarp valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl praktinių susitarimų ir procedūrų, susijusių su tokiais kolektyviniais atleidimais iš darbo, ir dėl priemonių, palengvinančių atleidimo iš darbo pasekmes darbuotojams“.
- 5 Pagal direktyvos ketvirtą konstatuojamąją dalį „tokie skirtumai gali turėti tiesioginės įtakos vidaus rinkos veikimui“.
- 6 Direktyvos septinta konstatuojamoji dalis nurodo, kad „<...> šis derinimas turi būti skatinamas, tuo pat metu išlaikant padarytą pažangą, kaip apibrėžta Sutarties 117 straipsnyje“.

- 7 Direktyvos aštuntoje konstatuojamojoje dalyje išdėstyta, kad „norint nustatyti atleidimų iš darbo skaičių, nurodytų šios direktyvos kolektyvinių atleidimų iš darbo apibrėžime pagal šią direktyvą, kitos darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva formos turėtų būti prilyginamos atleidimams iš darbo, jeigu atleidžiami ne mažiau kaip penki darbuotojai“.
- 8 Pagal direktyvos devintą konstatuojamąją dalį „ši direktyva iš principo taip pat yra taikoma kolektyviniams atleidimams iš darbo, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu“.
- 9 Direktyvos 1 straipsnis išdėstytas taip:

„1. Šioje direktyvoje:

- a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

- i) per 30 dienų laikotarpį:

— ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 10 % visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus;

b) „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių įstatymus arba praktiką.

Apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.

2. Ši direktyva netaikoma:

a) kolektyviniams atleidimams iš darbo pasibaigus terminuotoms darbo sutartims arba darbo sutartims, sudarytoms tam tikriems darbams atlikti, išskyrus tuos atvejus, kai darbuotojai atleidžiami iš darbo prieš pasibaigiant tokioms sutartims;

<...>“

10 Direktyvos 2 straipsnis numato darbuotojų atstovų informavimo ir konsultavimosi procedūrą.

11 Direktyvos 2 straipsnio 2 dalies pirmoji pastraipa nustato:

„Per šias konsultacijas reikia tartis, kokiais būdais ir priemonėmis galima išvengti kolektyvinių atleidimų arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, taip pat sušvelninti šių atleidimų padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos, be kita ko, atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti.“

12 Direktyvos 3 ir 4 straipsniai nustato kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūrai taikomas taisykles.

13 Šios direktyvos 3 straipsnio 1 dalis nurodo:

„Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo.

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais, ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.“

14 Pagal direktyvos 4 straipsnį:

„1. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.

<...>

4. Valstybės narės nebūtinai turi taikyti šį straipsnį kolektyviniam atleidimui iš darbo dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą.“

- 15 Direktyvos 6 straipsnyje pažymima:

„Valstybės narės užtikrina, kad teisinėmis ir (arba) administracinėmis procedūromis dėl įsipareigojimų pagal šią direktyvą įgyvendinimo galėtų naudotis darbuotojų atstovai ir (arba) darbuotojai.“

- 16 Direktyvos 7 straipsnis išdėstytas taip:

„Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje jau priimtų arba priimamų visų pagrindinių nacionalinės teisės aktų nuostatų tekstus.“

Nacionalinės teisės aktai

- 17 Portugalijos Konstitucijos 53 straipsnis numato:

„Užtikrinama darbuotojų teisės į darbą apsauga. Draudžiama atleisti darbuotoją iš darbo be tinkamo pagrindo arba dėl politinių ar ideologinių priežasčių.“

- 18 Į Portugalijos teisę direktyva buvo perkelta 1989 m. vasario 27 d. Dekretu-įstatymu Nr. 64-A/89 dėl individualios darbo sutarties nutraukimo ir terminuotos darbo sutarties sudarymo ir pasibaigimo tvarkos (1989 m. vasario 27 d. *Diário da República* I, I serija, Nr. 48, toliau – LCCT). 1999 m. gegužės 18 d. įstatymu

Nr. 32/99 (1999 m. gegužės 18 d. *Diário da República* I, I-A serija, Nr. 115) buvo iš dalies pakeista kolektyvinio atleidimo iš darbo tvarka, nustatyta minėtu dekretu-įstatymu patvirtintoje individualios darbo sutarties nutraukimo ir terminuotos darbo sutarties sudarymo ir pasibaigimo tvarkoje.

19 LCCT 3 straipsnis „Darbo sutarčių nutraukimo būdai“ yra šio įstatymo I skyriaus „Bendrieji principai“ dalis. Straipsnyje nurodoma:

„1. Draudžiama atleisti iš darbo be teisėto pagrindo.

2. Darbo sutartį galima nutraukti:

a) suėjus sutarties terminui;

b) šalių susitarimu;

c) atleidus iš darbo darbdavio sprendimu;

d) pagrįstai arba be pagrindo darbuotojo iniciatyva;

e) kurios nors šalies iniciatyva nesibaigus bandomajam laikotarpiui;

f) sumažinus darbuotojų skaičių dėl su įmone susijusių struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių.“

- 20 LCCT 4 straipsnis „Darbo sutarties pasibaigimo pagrindai“ yra šio įstatymo II skyriaus „Darbo sutarties pasibaigimas“ dalis. Straipsnyje nurodoma:

„Darbo sutartis pasibaigia pagal bendras teisės normas:

<...>

b) kai sudarius sutartį tampa visiškai ir galutinai neįmanoma darbuotojui atlikti savo įsipareigojimų arba darbdaviui gauti iš jų naudos.“

- 21 LCCT 6 straipsnis, taip pat esantis šio įstatymo II skyriuje, reglamentuoja darbo sutarties pasibaigimą darbdavio, fizinio asmens, mirties arba darbdavio, bendrovės, likvidavimo atveju. Jame nurodoma:

„1. Mirus darbdaviui, fiziniam asmeniui, darbo sutartis pasibaigia, išskyrus atvejus, kai mirusiojo įpėdiniai tęsia veiklą, dėl kurios darbuotojas buvo įdarbintas, arba kai įmonė perleidžiama ir tuomet taikomas 1969 m. lapkričio 24 d. Dekretu-įstatymu Nr. 49408 patvirtintą individualią darbo sutartį reglamentuojančios tvarkos 37 straipsnis.

2. Kai sutartis pasibaigia pagal ankstesnės dalies nuostatas, darbuotojas turi teisę gauti iš įmonės turto išmokamą vieno mėnesio atlyginimo dydžio kompensaciją už kiekvienus įmonėje dirbtus metus ar metų dalį.

3. Likvidavus darbdavį, bendrovę, kai įmonė neperleidžiama, darbo sutartis pasibaigia ankstesnėse dalyse nustatytais sąlygomis.“

22 LCCT V skyrius reglamentuoja darbo sutarties nutraukimą įmonėse sumažinus darbo vietų skaičių dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių. Šį skyrių sudaro du poskyriai: I poskyris „Kolektyvinis atleidimas iš darbo“ ir II poskyris „Darbo sutarties nutraukimas sumažinus darbuotojų skaičių, kitais nei kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais“.

23 LCCT 16 straipsnis „Apibrėžimas“, kuris yra pirmas minėto I poskyrio straipsnis, nurodo:

„Kolektyvinis atleidimas iš darbo“ reiškia individualių darbo sutarčių nutraukimą darbdavio iniciatyva, kai per 3 mėnesius vienu metu arba paeiliui atleidžiami ne mažiau kaip du arba penki darbuotojai, atsižvelgiant į tai, ar įmonėje dirba nuo 2 iki 50 darbuotojų, ar daugiau nei 50 darbuotojų, jei šios sutartys nutraukiamos dėl visiško įmonės likvidavimo, dėl vieno ar kelių skyrių panaikinimo arba sumažinus darbuotojų skaičių dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių.“

24 Be to, LCCT V skyriaus I poskyris numato informavimą ir konsultavimąsi, kuriuos turi vykdyti darbdavys (17 ir 18 straipsniai), veiksmus, kurių turi imtis atsakinga nacionalinė institucija (19 straipsnis), darbuotojų teises (23 straipsnis) ir neteisėto atleidimo iš darbo padarinius (24 straipsnis).

- 25 LCCT V skyriaus II poskyris reglamentuoja, *inter alia*, darbuotojų skaičiaus sumažinimo pagrindus (26 straipsnis), darbo sutarties nutraukimo sąlygas (27 straipsnis), darbdavio vykdomą informavimą (28 straipsnis), procedūrą, kurios turi būti laikomasi (29 straipsnis), darbo sutarties nutraukimą (30 straipsnis) ir darbuotojų teises (32 straipsnis).
- 26 Pagal LCCT 27 straipsnio 1 dalies b ir c punktus darbo sutartį galima nutraukti tik su sąlyga, kad darbo santykių tęsti praktiškai neįmanoma ir kad nėra sudarytos terminuotos sutartys dėl panaikintus etatus atitinkančių pareigų.
- 27 LCCT VIII skyriaus „Ypatingi darbo sutarties nutraukimo atvejai“ 56 straipsnis, reglamentuojantis atvejus, kai darbdavys bankrutuoja arba tampa nemokus, nustato:

„1. Darbo sutartys nenutraukiamos teismo sprendimu paskelbti darbdavio bankrotą arba nemokumą; likviduojamos įmonės administratorius toliau vykdo įmonės įsipareigojimus pagal šias sutartis, kol įmonė bus visiškai likviduota.

2. Tačiau nebaigus likviduoti įmonės 16–25 straipsniuose nustatyta tvarka administratorius gali nutraukti darbo sutartis su darbuotojais, kurių paslaugos nėra būtinos įmonės veiklai užtikrinti.“

- 28 Portugalijos teismo sprendimo ir bankroto specialiųjų procedūrų kodekso, patvirtinto 1993 m. balandžio 23 d. Dekretu-įstatymu Nr. 132/93 (1993 m. balandžio 23 d. *Diário da República* I, I-A serija, Nr. 95) ir iš dalies pakeisto 1998 m. spalio 20 d. Dekretu-įstatymu Nr. 315/98 (1998 m. spalio 20 d. *Diário da República* I, I-A serija, Nr. 242), 172 straipsnis numato:

„Bankrutuojančios įmonės darbuotojų darbo sutarčių atžvilgiu taikomos bendros darbo sutarties nutraukimo normos, kurios nekliudo taikyti sutarčių perdavimo pardavus pramonės arba prekybos įmones.“

Ikiteisminis procesas

- 29 Manydama, kad LCCT iš dalies prieštarauja direktyvos nuostatomis, Komisija pradėjo procedūrą dėl įsipareigojimų neįvykdymo. Pateikusi oficialų įspėjimą Portugalijos Respublikai pateikti savo pastabas, 2000 m. gruodžio 29 d. Komisija šiai valstybei narei nusiuntė savo pagrįstą nuomonę, kurioje nurodė per du mėnesius nuo pranešimo imtis priemonių Bendrijos teisei įgyvendinti.
- 30 Iš Portugalijos valdžios institucijų pateiktos informacijos padariusi išvadą, kad pagrįstoje nuomonėje nurodyti įsipareigojimai nebuvo įvykdyti, Komisija nusprendė pareikšti šį ieškinį.

Dėl ieškinių

- 31 Komisijos nuomone, Portugalijos įstatyme pateikiama kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoka neapima visų direktyvoje išvardytų kolektyvinio atleidimo iš darbo

atvejų. Todėl Portugalijos teisės nuostatų taikymo sritis yra siauresnė negu šios direktyvos taikymo sritis.

- 32 Komisija nurodo, kad LCCT 16 straipsnyje pateikiamas sąvokos „kolektyvinio atleidimo iš darbo“ apibrėžimas neapima, pavyzdžiui, atleidimo iš darbo dėl nesusijusių su darbuotoju priežasčių bankroto paskelbimo atveju, į bankroto procesą panašios likvidavimo procedūros atveju, nusavinimo atveju arba gaisro ar kitu *force majeure* atveju, arba nutraukus įmonės veiklą dėl įmonininko mirties.
- 33 Portugalijos vyriausybė teigia, kad Komisijos ieškinys yra nepagrįstas, išskyrus jo dalį dėl darbo sutarčių perdavimo paskutinėje turto realizavimo vykdant bankroto procesą stadijoje, galutinai likvidavus įmones, kurios buvo parduotos dalimis. Iš tiesų, jos nuomone, direktyvoje pateikiama kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoka tam tikromis aplinkybėmis neapima Komisijos išvardytų situacijų, o kitais atvejais šias situacijas reglamentuoja Portugalijos teisėje numatyta kolektyvinio atleidimo iš darbo tvarka.

„Kolektyvinio atleidimo iš darbo“ sąvoka direktyvoje

Šalių argumentai

- 34 Portugalijos vyriausybė teigia, kad direktyva nepateikia „atleidimo iš darbo“ sąvokos, nes daugumos valstybių narių teisė įtvirtina bendrą darbdavio savanoriško veiksmo, kuriuo jis siekia nutraukti darbo santykius ir apie kurį praneša darbuotojui, sąvoką.

- 35 Direktyva nenumato, kad bet koks darbo sutarties nutraukimo dėl nesusijusių su darbuotoju priežasčių atvejis yra „atleidimas iš darbo“.
- 36 Be to, neįmanoma taikyti visos direktyvoje numatytos tvarkos, kai galutinai nutraukus įmonės veiklą darbo sutartys pasibaigia neatsižvelgiant į darbdavio valią. Ši aplinkybė patvirtina, kad tokie atvejai nelaikytini kolektyviniu atleidimu iš darbo. Direktyvos taikymas šiais atvejais nebuvo numatytas.
- 37 Portugalijos vyriausybės nuomone, iškyla dilema, ar direktyvą taikyti visą, ar iš dalies. Kadangi daug direktyvoje numatytų svarbių įsipareigojimų netaikytini tam tikriems atvejams, kai galutinai nutraukus įmonės veiklą darbo sutartys pasibaigia neatsižvelgiant į darbdavio valią, darytina išvada, kad tokiems atvejams negali būti taikoma visa direktyva.
- 38 Komisija pripažįsta, kad direktyva nepateikia „atleidimo iš darbo“ sąvokos. Tačiau, jos nuomone, tokio apibrėžimo nebuvimas nesuteikia valstybėms narėms teisės netaikyti direktyvos tiems atvejams, kuriems taikomos darbo sutarties pasibaigimo taisyklės pagal Portugalijos teisę.
- 39 Komisijos manymu, Portugalijos vyriausybė, sprendama tariamą „dilemą“, „ar direktyvą taikyti visą, ar iš dalies“, pasirinkusi direktyvos visai netaikyti, akivaizdžiai pažeidė Bendrijos teisę.

- 40 Ji pažymi, kad savo pastabomis dėl nusavinimo, gaisro arba kito *force majeure* atvejo Portugalijos vyriausybė patvirtina blogą direktyvos numatytos apsaugos tvarkos supratimą, kurį galbūt lėmė nenuoseklus direktyvos II skyriaus „Informavimas ir konsultavimasis“ ir III skyriaus „Kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūra“ nagrinėjimas.
- 41 Šiuo klausimu Komisija, *inter alia*, teigia, kad konsultuojantis su darbuotojų atstovais derėtų aptarti, kaip galima sušvelninti atleidimo iš darbo padarinius, numatant papildomas socialines priemones, skirtas atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti, net jei nebuvo įmanoma išvengti galutinio įmonės likvidavimo, dėl kurio nutrauktos darbo sutartys.
- 42 Komisijos nuomone, dėl Portugalijos vyriausybės pateikiamo kolektyvinio atleidimo iš darbo procedūros aiškinimo daugelis direktyvos nuostatų tapo neveiksmingos. Tai pasakytina, pavyzdžiui, apie šios direktyvos 3 straipsnyje numatytą darbdavio pareigą raštu pranešti atsakingai institucijai apie numatytą kolektyvinį atleidimą iš darbo. Tiek darbdavys, kurio įmonę suniokojo gaisras, tiek mirusio įmonininko įpėdiniai privalo vykdyti šią pareigą.

Teisingumo Teismo vertinimas

- 43 Pagal direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punktą „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos ar kelių su darbuotojais nesusijusių priežasčių, atitinkantis tam tikras sąlygas, t. y. nustatytą atleidimų skaičių per nustatytą laikotarpį.

- 44 Direktyva nepateikia „atleidimo iš darbo“ sąvokos, tačiau šią sąvoką direktyvos tikslais būtina aiškinti vienodai.
- 45 Iš reikalavimo vienodai taikyti Bendrijos teisę ir lygybės principo išplaukia, kad Bendrijos teisės nuostatoje, kuri dėl prasmės ar taikymo srities nustatymo aiškiai nenurodo valstybės narės teisės, vartojamos sąvokos paprastai visoje Bendrijoje aiškintinos nepriklausomai ir vienodai, atsižvelgiant į nuostatos kontekstą ir aiškinamo teisės akto tikslą (2000 m. rugsėjo 19 d. Sprendimo *Linster*, C-287/98, Rink. p. I-6917, 43 punktas ir 2003 m. kovo 11 d. Sprendimo *Ansul*, C-40/01, Rink. p. I-2439, 26 punktas).
- 46 Šiuo atveju direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punktas, kitaip nei šios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies b punktas, nustatantis, kad „darbuotojų atstovai“ yra darbuotojų atstovai pagal valstybių narių teisę arba praktiką, aiškiai nenurodo valstybių narių teisėje numatyto „atleidimo iš darbo“ apibrėžimo.
- 47 Be to, iš direktyvos pavadinimo ir jos trečios, ketvirtos ir septintos konstatuojamųjų dalių išplaukia, kad direktyvos tikslas yra suderinti valstybių narių teisę kolektyvinio atleidimo iš darbo srityje.
- 48 Bendrijos teisės aktų leidėjas, derindamas kolektyviniam atleidimui iš darbo taikomas taisykles, siekia užtikrinti panašią darbuotojų teisių apsaugą skirtingose valstybėse narėse ir suderinti išlaidas, kurias dėl šių apsauginių taisyklių patiria Bendrijos įmonės (1994 m. birželio 8 d. Sprendimas *Komisija prieš Jungtinę Karalystę*, C-383/92, Rink. p. I-2479, 16 punktas).

- 49 Todėl direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punkte pateikta sąvoka „atleidimas iš darbo“ negali būti apibrėžiama pagal valstybių narių teisę ir turi atskirą reikšmę Bendrijos teisės prasme.
- 50 Aiškintina, kad ši sąvoka taikoma visiems atvejams, kuriais darbo sutartis nutraukiama ne darbuotojo valia ir be jo sutikimo. Sutarties nutraukimo priežastys nebūtinai turi sutapti su darbdavio valia.
- 51 Toks „atleidimo iš darbo“ sąvokos aiškinimas direktyvos tikslais išplaukia iš jos siekiamo tikslo ir nagrinėjamos nuostatos konteksto.
- 52 Iš direktyvos antros konstatuojamosios dalies aišku, kad direktyvos tikslas yra sustiprinti darbuotojų teisių apsaugą kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju. Šios direktyvos trečioje ir septintoje konstatuojamosiose dalyse pažymima, kad būtent valstybėse narėse galiojančių nuostatų dėl priemonių sušvelninti kolektyvinio atleidimo iš darbo padarinius skirtumai yra teisės derinimo objektas.
- 53 Direktyvos tikslai bus pasiekti tik iš dalies, jei ji nebus taikoma darbo sutarčių nutraukimo neatsižvelgiant į darbdavio valią atvejams.

54 Kalbant apie nagrinėjamą nuostatą pastebėtina, jog iš direktyvos devintos konstatuojamosios dalies ir 3 straipsnio 1 dalies antrosios pastraipos aišku, kad direktyva taip pat taikoma įmonės veiklą nutraukus teismo sprendimu. Tokiu atveju darbo sutartys nutraukiamos dėl ne darbdavio valia susidariusių aplinkybių.

55 Be to, pridurtina, jog pirminės direktyvos versijos, t. y. Direktyvos 75/129, 1 straipsnio 2 dalies d punkte nurodoma, kad ji netaikoma darbuotojams, atleistiems iš darbo įmonės veiklą nutraukus teismo sprendimu. Šis straipsnis numato išimtį iš tos pačios direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punktu nustatytos taisyklės, suformuluotos taip pat, kaip ir Direktyvos 98/59 atitinkama nuostata, kuri nurodo, jog direktyvos tikslais „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais. Šios išimties nereikėtų, jei „atleidimas iš darbo“ būtų suprantamas tik kaip „savanoriškas darbdavio veiksmas“.

56 Kaip generalinis advokatas teisingai pastebėjo savo išvados 46 ir 47 punktuose, atleidimą iš darbo reikėtų atskirti nuo darbo sutarties nutraukimo, kuris direktyvos 1 straipsnio 1 dalies paskutinėje pastraipoje nustatytais sąlygomis yra prilyginamas atleidimui iš darbo be darbuotojo sutikimo.

57 Šio sprendimo 50 punkte pateiktam išaiškinimui negali būti prieštaraujama, teigiant, kad neįmanoma taikyti visos direktyvos, pavyzdžiui, tais atvejais, kai įmonės veikla visiškai nutraukiama neatsižvelgiant į darbdavio valią. Bet kuriuo atveju ir šiomis aplinkybėmis taikytina visa direktyva.

- 58 Pagal direktyvos 2 straipsnio 2 dalies pirmąją pastraipą konsultavimosi su darbuotojų atstovais tikslas yra ne tik išvengti kolektyvinio atleidimo arba sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių, bet ir, *inter alia*, sušvelninti šio atleidimo padarinius papildomomis socialinėmis priemonėmis, kurios skirtos atleistiems darbuotojams iš naujo įdarbinti arba perkvalifikuoti. Šios nuostatos taikymo srities sumažinimas siauriamuoju sąvokos „atleidimas iš darbo“ aiškinimu prieštarautų direktyvos tikslams.
- 59 Tokie samprotavimai yra naudingi kalbant apie direktyvos 3 straipsnyje numatytas pareigas informuoti kompetentingą instituciją. Šias pareigas, kurias valstybė narė, naudodamasi direktyvos 3 straipsnio 1 dalies antrojoje pastraipoje numatyta teise, esant reikalui gali pakoreguoti, darbdavys gali įvykdyti tais atvejais, kai darbo sutartys nutraukiamos dėl ne jo valia susidariusių aplinkybių. Aiškinant priešingai, darbuotojai netektų šia nuostata ir direktyvos 4 straipsniu numatytos apsaugos.
- 60 Remiantis išdėstytais argumentais darytina išvada, kad negalima atsisakyti taikyti direktyvos darbo sutarties nutraukimui tik dėl to, kad jį lėmė nuo darbdavio valios nepriklausančios išorinės aplinkybės.

Teisinis Portugalijos teisės akto įvertinimas

- 61 Visi šio sprendimo 32 punkte įvardyti atvejai, kuriais, Portugalijos vyriausybės teigimu, pagal Portugalijos teisę „pasibaigia sutartis“, patenka į direktyvos taikymo sritį, nes jie atitinka „atleidimo iš darbo“ apibrėžimą šio akto prasme.

- 62 Nesvarbu, kad pagal Portugalijos teisę šie atvejai yra ne atleidimas iš darbo, o darbo sutarčių teisės reglamentuojami sutarties pasibaigimo atvejai. Iš tikrųjų tai yra darbo sutarties nutraukimas ne darbuotojo valia, taigi atleidimas iš darbo direktyvos prasme.
- 63 Taigi Portugalijos Respublika netinkamai perkėlė į savo teisę direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punktą.
- 64 Kaltinimas dėl įsipareigojimų neįvykdymo pagal direktyvos 6 straipsnį taip pat yra pagrįstas. Nėra įrodymų, kad Portugalijos Respublika, aiškindama „atleidimo iš darbo“ sąvoką siauriau, negu ji suprantama pagal direktyvą, sudaro darbuotojams sąlygas pasinaudoti administracinėmis ir (arba) teisminėmis procedūromis visais kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais direktyvos prasme, siekdama įvykdyti savo įsipareigojimus pagal šią direktyvą.
- 65 Dėl ieškinio dalies, susijusios su direktyvos 7 straipsniu, konstatuotina, kad Komisija nepaiškino, kaip Portugalijos Respublika pažeidė šią nuostatą.
- 66 Taigi konstatuotina, kad susiaurindama kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką, t. y. taikydama ją tik atleidimui iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių ir netaikydama šios sąvokos atleidimui iš darbo dėl kitų nesusijusių su darbuotoju priežasčių, Portugalijos Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų pagal direktyvos 1 ir 6 straipsnius. Likusi ieškinio dalis atmestina.

Dėl bylinėjimosi išlaidų

- 67 Pagal Darbo reglamento 69 straipsnio 2 dalį pralaimėjusiai šaliai nurodoma padengti bylinėjimosi išlaidas, jei laimėjusi šalis to prašė. Kadangi Komisija prašė priteisti bylinėjimosi išlaidas ir Portugalijos Respublika pralaimėjo didžiąją bylos dalį, pastaroji turi jas padengti.

Remdamasis šiais motyvais, Teisingumo Teismas (antroji kolegija) nusprendžia:

- 1. Susiaurindama kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką, t. y. taikydama ją tik atleidimui iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktyvinių priežasčių ir netaikydama šios sąvokos atleidimui iš darbo dėl kitų nesusijusių su darbuotojais priežasčių, Portugalijos Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų pagal 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvos 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo 1 ir 6 straipsnius.**
- 2. Atmesti likusią ieškinio dalį.**
- 3. Priteisti iš Portugalijos Respublikos bylinėjimosi išlaidas.**

Parašai.