

SODBA SODIŠČA (drugi senat)
z dne 12. oktobra 2004*

V zadevi C-55/02,

zaradi tožbe zaradi neizpolnitve obveznosti na podlagi člena 226 ES,
vložene 22. februarja 2002,

Komisija Evropskih skupnosti, ki jo zastopata J. Sack in M. França, zastopnika,
z naslovom za vročanje v Luxembourg,

tožeča stranka,

proti

Portugalski republiki, ki jo zastopata L. Fernandes in F. Ribeiro Lopes, zastopnika,
z naslovom za vročanje v Luxembourg,

tožena stranka,

* Jezik postopka: portugalsščina.

SODIŠČE (drugi senat),

v sestavi C. W. A. Timmermans, predsednik senata, C. Gulmann, sodnik, F. Macken
in N. Colneric (poročevalka), sodnici, J. N. Cunha Rodrigues, sodnik,

generalni pravobranilec: A. Tizzano,
sodni tajnik: R. Grass,

na podlagi pisnega postopka,

po predstavitvi sklepnih predlogov generalnega pravobranilca na obravnavi
11. marca 2004

izreka naslednjo

Sodbo

- 1 Komisia Evropskih skupnosti s tožbo predlaga, naj Sodišče ugotovi, da Portugalska republika s tem, da je pojem kolektivnega odpusta omejila na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov in da tega pojma ni razširila na odpuste iz vseh razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, ni izpolnila obveznosti iz Pogodbe ES in členov 1, 6 in 7 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).

Pravni okvir

Skupnostna ureditev

- 2 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), kot je bila spremenjena z Direktivo Sveta 92/56/EGS z dne 24. junija 1992 (UL L 245, str. 3), je bila razveljavljena z Direktivo 98/59 (v nadaljevanju: Direktiva). Takrat ni bil postavljen noben nov rok za njen prenos.
- 3 Iz druge uvodne izjave Direktive izhaja, da „je pomembno delavcem v primeru kolektivnih odpustov zagotoviti boljše varstvo ter pri tem upoštevati potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti“.
- 4 Iz tretje uvodne izjave Direktive izhaja, da „se v državah članicah, kljub okrepljenemu zbliževanju, veljavni predpisi glede dejanske ureditve in postopkov pri takih odpustih ter glede ukrepov za ublažitev posledic odpustov za delavce še vedno razlikujejo“.
- 5 Iz četrte uvodne izjave Direktive izhaja, da „lahko te razlike neposredno vplivajo na delovanje notranjega trga“.
- 6 Iz sedme uvodne izjave Direktive izhaja, da „je torej treba spodbuditi tako približevanje in obenem ohranяти izboljšave v smislu člena 117 Pogodbe“.

- 7 Iz osme uvodne izjave Direktive izhaja, da „je za izračun števila odvečnih delavcev, v skladu z opredelitvijo kolektivnih odpustov po tej direktivi, druge oblike prenehanja veljavnosti pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca treba izenačiti z odpusti, če gre za najmanj pet odvečnih delavcev“.
- 8 Iz devete uvodne izjave Direktive izhaja, da „se ta direktiva načelno uporablja tudi pri kolektivnih odpustih, kadar dejavnost podjetja preneha po sodni odločbi“.
- 9 Člen 1 Direktive se glasi:

„1. V tej direktivi pomeni:

- a) ‚kolektivni odpust‘ odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

- i) ali v obdobju 30 dni:

— najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev,

— najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev,

— najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev;

ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju;

b) ‚predstavniki delavcev‘ tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic.

Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov.

2. Ta direktiva se 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;

[...]“

10 Člen 2 Direktive določa postopek posvetovanja predstavnikov delavcev in njihovega informiranja.

11 Člen 2(2), prvi pododstavek, Direktive določa:

„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 pre zaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.“

12 Člena 3 in 4 Direktive določata pravila, ki se nanašajo na postopek kolektivnega odpusta.

13 Člen 3 (1) te direktive določa:

„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.“

14 Člen 4 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.

[...]

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

15 Člen 6 Direktive določa:

„Države članice zagotovijo, da so sodni in/ali upravni postopki za uveljavljanje obveznosti iz te direktive dostopni predstavnikom delavcev in/ali delavcem.“

16 Člen 7 Direktive se glasi:

„Države članice Komisiji pošljejo besedila vseh temeljnih predpisov nacionalne zakonodaje, ki so jih že sprejele ali jih sprejemajo za področje, ki ga ureja ta direktiva.“

Nacionalna ureditev

17 Člen 53 portugalske ustave določa:

„Delavcem je zagotovljena varnost zaposlitve. Odpusti brez upravičenega razloga oziroma iz političnih ali ideoloških razlogov bodo prepovedani.“

18 Direktiva je bila prenesena v portugalski pravni red z z dekretom-zakonom št. 64-A/89 z dne 27. februarja 1989 o pravni ureditvi prenehanja individualne pogodbe o zaposlitvi in sklenitve ter izteka pogodbe o zaposlitvi za določen čas (*Diário da República* I, serija I, št. 48, z dne 27. februarja 1989, v nadaljevanju: ZPPD). Z

zakonom št. 32/99 z dne 18. maja 1999 (*Diário da República* I, serija I-A, št. 115, z dne 18. maja 1999) je bila spremenjena ureditev kolektivnih odpustov, ki jih opredeljuje pravna ureditev prenehanja individualne pogodbe in sklenitve pogodbe za določen čas, potrjena z navedenim dekretom-zakonom.

- 19 Člen 3 ZPPD z naslovom „Oblike prenehanja pogodbe o zaposlitvi“ je uvrščen v poglavje I tega zakona z naslovom „Splošna načela“. Določa naslednje:

„1. Prepovedani so odpusti brez upravičenega razloga.

2. Pogodba o zaposlitvi lahko preneha:

- a) z iztekom;
- b) s sporazumom strank;
- c) z odpustom, o katerem odloči delodajalec;
- d) z odpovedjo na predlog zaposlenega, z utemeljenim razlogom ali brez utemeljenega razloga;
- e) z odpovedjo med poskusno dobo, ki jo da ena ali druga stranka;
- f) z ukinitvijo delovnih mest iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov podjetja“.

- 20 Člen 4 ZPPD z naslovom „Vzroki izteka pogodbe“ je uvrščen v poglavje II navedenega zakona z naslovom „Izteke pogodbe o zaposlitvi“. Določa naslednje:

„Pogodba o zaposlitvi se izteče v skladu s splošnimi pravnimi določbami, zlasti:

[...]

b) kadar je po sklenitvi pogodbe delavcu absolutno in dokončno onemogočeno, da opravi svoje delo, ali delodajalcu, da to delo sprejme“.

- 21 Člen 6 ZPPD, ki se nanaša na smrt individualnega delodajalca oziroma na prenehanje osebne družbe, ki je delodajalec, je tudi v poglavju II tega zakona, in določa:

„1. Smrt individualnega delodajalca povzroči izteke pogodbe o zaposlitvi, razen če njegovi pravni nasledniki nadaljujejo dejavnost, za katero je bil delavec sprejet, ali če je podjetje predmet odstopa in se uporabi člen 37 pravne ureditve individualne pogodbe o zaposlitvi, potrjene z dekretom-zakonom št. 49408 z dne 24. novembra 1969.

2. V primeru izteka pogodbe na podlagi določb iz prejšnje točke ima delavec pravico do nadomestila, ki je enako eni mesečni plači za vsako leto ali del leta zaposlitve, ki se izplača iz premoženja podjetja.

3. Prenehanje osebne družbe, ki je delodajalec, brez odstopa podjetja ima za posledico iztek pogodb o zaposlitvi po določbah iz prejšnje točke.“

- 22 Poglavlje V ZPPD se nanaša na prenehanje pogodb o zaposlitvi iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov podjetja. To poglavje vsebuje dva oddelka, oddelek I ima naslov „Kolektivni odpust“, oddelek II pa „Prenehanje pogodbe o zaposlitvi, zaradi ukinitve delovnih mest, ki sodijo v kolektivni odpust“.

- 23 Člen 16 ZPPD z naslovom „Pojmi“, ki je prvi člen navedenega oddelka I, določa:

„Za kolektivni odpust gre, kadar na predlog delodajalca preneha individualna pogodba o zaposlitvi, ki naenkrat ali postopoma v obdobju treh mesecev prizadene najmanj 2 ali 5 zaposlenih, odvisno od tega, ali gre za podjetje z od 2 do 5 zaposlenimi ali z več kot 50 zaposlenimi, in sicer, če pride do prenehanja zaradi dokončnega zaprtja podjetja, enega ali več oddelkov, ali zaradi zmanjšanja števila zaposlenih iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov.“

- 24 Poleg tega oddelek I poglavja V ZPPD v členih 17 in 18 določa objave in posvetovanja, ki jih mora opraviti delodajalec, v členu 19 intervencijo pristojnih javnih organov, v členu 23 pravice delavcev in v členu 24 posledice nedopustnosti odpustov.

- 25 Oddelek II poglavja V ZPPD med drugim v členu 26 opredeljuje razloge ukinitve delovnih mest, v členu 27 pogoje prenehanja pogodbe o zaposlitvi, v členu 28 objave, ki jih mora opraviti delodajalec, v členu 29 postopek, v členu 30 prenehanje pogodbe o zaposlitvi in v členu 32 pravice delavcev.
- 26 V skladu s členom 27(1)(b) in (c) ZPPD za prenehanje pogodbe o zaposlitvi velja zlasti pogoj, da bi bilo delovno razmerje dejansko nemogoče ohraniti in da ne obstajajo pogodbe za določen čas za opravljanje dela, ki je enako ukinjenim delovnim mestom.
- 27 V poglavju VIII ZPPD z naslovom „Posebni primeri prenehanja pogodbe o zaposlitvi“, člen 56, ki se nanaša na stečaj ali na plačilno nesposobnost delodajalca, določa:

„1. Sodna razglasitev stečaja ali plačilna nesposobnost delodajalca ne pomeni prenehanja pogodbe o zaposlitvi, ker mora stečajni upravitelj še naprej v celoti izpolnjevati obveznosti, ki izhajajo iz zgoraj navedenih pogodb za delavce, dokler podjetje ni dokončno zaprto.

2. Vendar pa lahko pred dokončnim zaprtjem podjetja v skladu z ureditvijo iz členov od 16 do 25 stečajni upravitelj odpove pogodbe o zaposlitvi tistim zaposlenim, katerih delo ni nujno potrebno za obratovanje podjetja.“

- 28 Člen 172 portugalskega Zakonika o posebnih postopkih sodne poravnave in stečaja, potrjenega z dekretom-zakonom št. 132/93 z dne 23. aprila 1993 (*Diário da República* I, serija I-A, št. 95, z dne 23. aprila 1993) in spremenjenega z dekretom-zakonom št. 315/98 z dne 20. oktobra 1998 (*Diário da República* I, serija I-A, št. 242, z dne 20. oktobra 1998), določa:

„Za delavce podjetja v stečaju, in sicer za ohranitev njihovih pogodb po razglasitvi stečaja, velja splošna ureditev prenehanja pogodbe o zaposlitvi, brez poseganja v prenehanje pogodb, ki je povezano s prodajo industrijskih in trgovskih podjetij.“

Predhodni postopek

- 29 Ker je bil ZPPD delno nezdružljiv z določbami Direktive, je Komisija sprožila postopek zaradi neizpolnitve obveznosti. Potem ko je Portugalsko republiko pozvala, naj predloži svoja stališča, je Komisija 29. decembra 2000 izdala obrazloženo mnenje, s katerim je to državo članico pozvala, naj v roku dveh mesecev od prejema tega mnenja sprejme ustrezne ukrepe za usklajitev s to direktivo.
- 30 Ker je menila, da izhaja iz informacij, ki so jih predložili portugalski organi, da je v obrazloženem mnenju navedena neizpolnitev obveznosti še vedno prisotna, se je Komisija odločila za vložitev te tožbe.

Tožba

- 31 Komisija meni, da pojem kolektivnega odpusta v portugalskem pravu ne obsega vseh primerov kolektivnega odpusta iz Direktive. Zato naj bi določbe portugalskega prava veljale za ožje področje kot določbe Direktive.

- 32 Komisija pojasnjuje, da opredelitev pojma „kolektivni odpust“ iz člena 16 ZPPD ne obsega, na primer, odpustov, ki jih izvede delodajalec iz razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci v primeru objave stečaja, stečajnemu postopku podobnega likvidacijskega postopka, razlastitve, požara ali drugega primera višje sile, kot tudi v primeru prenehanja dejavnosti podjetja zaradi smrti podjetnika.
- 33 Portugalska vlada trdi, da tožba Komisije ni utemeljena, razen v delu, ki se nanaša na prenehanje pogodb o zaposlitvi v zadnji fazi likvidacije sredstev v stečajnem postopku, ki ima za posledico dokončno zaprtje podjetij, ki niso bila prodana kot celota. V določenih okoliščinah naj v Direktivi opredeljen pojem kolektivnega odpusta ne bi vseboval vseh primerov, ki jih navaja Komisija, v drugih primerih pa naj bi za njih veljala ureditev kolektivnega odpusta v portugalski zakonodaji.

Pojem „kolektivni odpust“, ki ga določa Direktiva

Trditve strank

- 34 Portugalska vlada trdi, da v Direktivi ni opredeljen pojem „odpust“, ker večina pravnih redov držav članic za dejanje po volji delodajalca z namenom prenehanja delovnega razmerja, ki se sporoči delavcu, uporablja ta ustaljeni pojem.

- 35 Direktiva naj ne bi določala, da se vsako prenehanje pogodbe o zaposlitvi iz razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, opredeli kot „odpust“.
- 36 Sicer pa naj bi bilo nemogoče uporabiti celotno v Direktivi določeno ureditev v primerih izteka pogodb o zaposlitvi zaradi dokončnega prenehanja dejavnosti družbe, ki ni odvisno od volje delodajalca. To dejstvo naj bi potrjevalo, da ti primeri niso opredeljeni kot kolektivni odpust. Direktiva naj ne bi bila sprejeta z namenom, da se uporablja v takih primerih.
- 37 Po mnenju portugalske vlade nastopi problem, ali uporabiti Direktivo v celoti ali izključiti njeno uporabo. Zato, ker številnih in pomembnih obveznosti, ki jih v določenih primerih dokončnega prenehanja dejavnosti družbe, ki niso odvisne od volje delodajalca, določa Direktiva, ni mogoče uporabiti, bi bilo treba ugotoviti, da se Direktiva kot celota v teh primerih ne bi uporabljala.
- 38 Komisija priznava, da Direktiva pojma „odpust“ ne opredeljuje. Vendar pa po njenem mnenju to ne omogoča državam članicam, da Direktive ne bi uporabljale v takih primerih, kot so primeri, za katere v portugalskem pravu velja ureditev izteka pogodbe o zaposlitvi.
- 39 Po mnenju Komisije portugalska vlada očitno krši pravo Skupnosti s tem, ko se pri soočenju s „problemom“, „ali uporabiti Direktivo v celoti ali izključiti njeno uporabo“, odloči za to, da se Direktiva ne uporablja.

- 40 Navaja, da portugalska vlada v zvezi s primeri razlastitve, požara ali drugih primerov višje sile dokazuje napačno razumevanje ureditve varstva, ki ga uvaja Direktiva, kar je možna posledica selektivnega branja oddelka II „Informiranje in posvetovanje“ in oddelka III „Postopek pri kolektivnih odpustih“ Direktive.
- 41 V zvezi s tem Komisija med drugim navaja, da je povsem pravilno, da se na posvetovanju s predstavniki delavcev obravnavajo načini za zmanjšanje posledic odpustov s tem, da se preučijo spremljajoči socialni ukrepi, ki so namenjeni zlasti olajševanju vključevanja ali preusposabljanja odpuščenih delavcev, in to kljub temu, da se ni bilo mogoče izogniti dokončnemu zaprtju družbe, in torej prenehanju pogodb o zaposlitvi.
- 42 Po mnenju Komisije portugalska vlada razlaga postopek kolektivnih odpustov tako, da različnim določbam Direktive odvzame vsakršen uporaben učinek. Tak naj bi bil še posebej primer obveznosti iz člena 3 te direktive, ki nalaga delodajalcu, naj uradno pisno obvesti pristojni javni organ o načrtovanih kolektivnih odpustih. Tako delodajalec, katerega podjetje je bilo uničeno v požaru, kot tudi pravni nasledniki preminulega podjetnika naj bi bili to obveznost dolžni spoštovati.

Presoja Sodišča

- 43 Člen 1(1)(a) Direktive določa, da za namen uporabe te direktive pomeni „kolektivni odpust“ odpust s strani delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, kadar so izpolnjeni tudi določeni količinski/časovni pogoji.

- 44 Direktiva izrecno ne opredeljuje pojma „odpust“. Vendar pa je treba ta pojem za namen Direktive razlagati enotno.
- 45 Tako iz zahteve po enotni uporabi prava Skupnosti kot tudi iz načela enakosti izhaja, da je običajno treba vsebino določbe prava Skupnosti, ki zaradi določitve svojega pomena in namena izrecno ne napotuje na pravo države članice, v vsej Skupnosti razlagati avtonomno in enotno, pri tem pa je treba upoštevati okoliščine določbe in namen, ki ga ima zadevna ureditev (sodbi z dne 19. septembra 2000 v zadevi Linster, C-287/98, Recueil, str. I-6917, točka 43, in z dne 11. marca 2003 v zadevi Ansul, C-40/01, Recueil, str. I-2439, točka 26).
- 46 V nasprotju s členom 1(1)(b) Direktive, ki izrecno določa, da pomeni „predstavniki delavcev“ tiste predstavnike, ki jih predvideva zakonodaja ali praksa držav članic, v obravnavanem primeru člen 1(1)(a) iste direktive glede opredelitve odpusta izrecno ne napotuje na pravo držav članic.
- 47 Poleg tega iz naslova in tudi iz tretje, četrte in sedme uvodne izjave Direktive izhaja, da je njen namen spodbujanje približevanja zakonodaj o kolektivnih odpustih v državah članicah.
- 48 Z usklajevanjem predpisov, ki se uporabljajo za kolektivne odpuste, je zakonodajalec Skupnosti nameraval hkrati zagotoviti primerljivo varstvo pravic delavcev v različnih državah članicah in približati stroške, ki jih nosijo podjetja v Skupnosti zaradi izvajanja teh varstvenih predpisov (sodba z dne 8. junija 1994 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu, C-383/92, Recueil, str. I-2479, točka 16).

- 49 Zato pojma „odpust“ iz člena 1(1)(a) Direktive ni mogoče opredeliti z napotitvijo na zakonodajo držav članic, ampak ima veljavo po pravu Skupnosti.
- 50 Navedeni pojem je treba razlagati tako, da zajema vsako prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni po volji delavca in je torej brez njegovega soglasja. Ni treba, da bi notranji razlogi odražali, da gre za prenehanje po volji delodajalca.
- 51 Ta razlaga pojma „odpust“ za namen Direktive izhaja iz njenega cilja in iz okoliščin obravnavane določbe.
- 52 Iz druge uvodne izjave Direktive tako izhaja, da je v primeru kolektivnih odpustov pomembno zagotoviti boljše varstvo. V skladu s tretjo in sedmo uvodno izjavo te direktive mora biti predmet približevanja zakonodaj predvsem dejstvo, da se še vedno razlikujejo veljavni predpisi glede ukrepov za ublažitev posledic odpustov za delavce.
- 53 Cilji Direktive bi bili doseženi le delno, če se za prenehanje pogodbe o zaposlitvi, ki ni odvisno od volje delodajalca, ureditev iz Direktive ne bi uporabljala.

- 54 V zvezi z okoliščinami obravnavane določbe izhaja iz devete uvodne izjave in iz člena 3(1), drugi pododstavek, Direktive, da se ta načeloma uporablja tudi pri kolektivnih odpustih, kadar dejavnost podjetja preneha po sodni odločbi. Vendar je v tem primeru prenehanje pogodb o zaposlitvi posledica okoliščin, ki niso po volji delodajalca.
- 55 Glede tega je treba dodati, da je Direktiva v svoji prvotni različici, to je v Direktivi 75/129, v členu 1(2)(d) določala, da se ne uporablja za delavce, ki jih prizadene prenehanje dejavnosti podjetja po sodni odločbi. Navedeni člen je določal izjemo od člena 1(1)(a) iste direktive in je vseboval enako določbo, kot jo vsebuje ista določba Direktive 98/59, in sicer, da za namen uporabe te direktive pomeni „kolektivni odpust“ odpust s strani delodajalca iz enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci. Taka izjema ne bi bila potrebna, če bi se pojem „odpust“ razlagal kot „dejanje po volji delodajalca“.
- 56 Kot je generalni pravobranilec v točkah od 46 do 47 sklepni predlogov pravilno navedel, se odpusti razlikujejo od prenehanj pogodbe o zaposlitvi, ki so pod pogoji iz člena 1(1), zadnji pododstavek, Direktive izenačeni z odpusti brez soglasja delavca.
- 57 Razlagi v točki 50 te sodbe ni mogoče nasprotovati s trditvijo, da uporaba celotne Direktive ni možna na primer v določenih primerih, v katerih dokončno prenehanje dejavnosti družbe ni odvisno od volje delodajalca. V teh primerih nikakor ni mogoče izključiti uporabe Direktive kot celote.

- 58 Kot določa člen 2(2), prvi pododstavek, Direktive, ni namen posvetovanj s predstavniki delavcev le zmanjšanje ali preprečitev kolektivnih odpustov, ampak se med drugim obravnavajo tudi možnosti zmanjšanja posledic takih odpustov, in sicer tako, da se uporabijo spremljajoči socialni ukrepi, usmerjeni med drugim na pre zaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev. Bilo bi v nasprotju z duhom Direktive, če bi se z ozko razlago pojma „odpust“ zmanjšalo področje uporabe te določbe.
- 59 Enake ugotovitve veljajo glede obveznosti uradne obvestitve pristojnega javnega organa iz člena 3 Direktive. Te obveznosti, v tem primeru spremenjene v skladu z možnostjo, ki jo državam članicam daje člen 3(1), drugi pododstavek, Direktive, bi lahko izpolnil delodajalec v primerih, ko pride do prenehanja pogodb o zaposlitvi zaradi okoliščin, ki niso po njegovi volji. Nasprotna razlaga bi delavcem odvzela varstvo, ki je določeno v tej določbi in v členu 4 Direktive.
- 60 Iz vseh zgornjih ugotovitev izhaja, da se glede prenehanja pogodbe o zaposlitvi ni mogoče izogniti uporabi Direktive samo zato, ker je prenehanje odvisno od okoliščin, ki niso po volji delodajalca.

Pravna presoja portugalske ureditve

- 61 Za vse primere iz točke 32 te sodbe, za katere je portugalska vlada potrdila, da so v portugalskem pravnem redu opredeljeni kot „iztek pogodbe“, se uporablja Direktiva, zato ker jih zajema opredelitev „odpusta“ v smislu Direktive.

- 62 Ni pomembno, da so v portugalskem pravu ti primeri opredeljeni kot iztek same pravice iz pogodbe o zaposlitvi in ne kot odpust. Dejansko gre za prenehanje pogodbe o zaposlitvi brez volje delavca, in torej za odpust v smislu Direktive.
- 63 Zato Portugalska republika ni pravilno prenesla člena 1(1)(a) Direktive.
- 64 Očitek, da ni izpolnila obveznosti iz člena 6 Direktive je prav tako utemeljen. Nič ne kaže na to, da bi Portugalska republika vendarle, tudi če bi sprejela ožjo razlago pojma „odpust“, kot je v tej direktivi, zagotovila, da so v vseh primerih kolektivnih odpustov v smislu zadevne direktive za uveljavljanje obveznosti iz te direktive delavcem dostopni sodni in/ali upravni postopki.
- 65 Ker se tožba nanaša tudi na člen 7 Direktive, je treba ugotoviti, da Komisija ni navedla, v čem naj bi Portugalska republika kršila to določbo.
- 66 Zato je treba na eni strani ugotoviti, da Portugalska republika s tem, da je pojem kolektivnega odpusta omejila na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov in da tega pojma ni razširila na odpuste iz vseh razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, ni izpolnila obveznosti iz člena 1 in člena 6 Direktive, in, na drugi strani, tožbo v preostalem delu zavrnila.

Stroški

- ⁶⁷ V skladu s členom 69(2) Poslovnika se neuspeli stranki naloži plačilo stroškov, če so bili ti priglašeni. Komisija je predlagala, naj se Portugalski republiki naloži plačilo stroškov, in ker ta s predlogi v bistvenem ni uspela, se ji naloži plačilo stroškov.

Iz teh razlogov je Sodišče (drugi senat) razsodilo:

- 1) Portugalska republika s tem, da je pojem kolektivnega odpusta omejila na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov in da tega pojma ni razširila na odpuste iz vseh razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, ni izpolnila obveznosti iz člena 1 in člena 6 Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti.**
- 2) V preostalem delu se tožba zavrne.**
- 3) Portugalski republiki se naloži plačilo stroškov.**

Podpisi