DOMSTOLENS DOM (Anden Afdeling)

12. oktober 2004 *

I sag C-55/02,

angående et traktatbrudssøgsmål i henhold til artikel 226 EF,

anlagt den 22. februar 2002 ,

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved J. Sack et M. França, som befuldmægtigede, og med valgt adresse i Luxembourg,

sagsøger,

Den Portugisiske Republik ved L. Fernandes og F. Ribeiro Lopes, som befuldmægtigede, og med valgt adresse i Luxembourg,

sagsøgt,

* Processprog: portugisisk.

har

sammensat af afdelingsformanden, C.W.A. Timmermans, og dommerne C. Gulmann, J.N. Cunha Rodrigues, F. Macken og N. Colneric (refererende dommer),

DOMSTOLEN (Anden Afdeling)

generaladvokat: A. Tizzano
justitssekretær: R. Grass,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 11. marts 2004,

afsagt følgende

Dom

1 Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber har med sin stævning nedlagt påstand om, at det fastslås, at Den Portugisiske Republik har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til EF-traktaten og artikel 1, 6 og 7 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225, s. 16), idet den har begrænset begrebet kollektive afskedigelser til afskedigelser af strukturelle, teknologiske eller konjunkturelle årsager og ikke udstrakt det til afskedigelser af enhver årsag, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv.

Retsforskrifter

Fællesskabsbestemmelser

2 Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 48, s. 29), som ændret ved Rådets direktiv 92/56/EØF af 24. juni 1992 (EFT L 245, s. 3), blev ophævet med henblik på dets kodificering ved direktiv 98/59 (herefter »direktivet«). Der blev ikke fastsat nogen ny gennemførelsesfrist i denne forbindelse.

3 I henhold til anden betragtning til direktivet »er [det] vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet«.

4 Tredje betragtning til direktivet fastslår, at »selv om udviklingen i medlemsstaterne går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser om reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af kollektive afskedigelser for arbejdstagerne«.

5 Ifølge fjerde betragtning til direktivet »[kan] nævnte forskelle indvirke direkte på det indre markeds funktion«.

6 Syvende betragtning til direktivet fastslår, at »det er [...] nødvendigt at fremskynde denne tilnærmelse på et stadigt stigende niveau i henhold til artikel 117 i traktaten«.

7 I ottende betragtning til direktivet er det anført, at »ved beregningen af det antal afskedigelser, der er fastsat i definitionen af kollektive afskedigelser i dette direktiv, bør andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ, sidestilles med afskedigelser, hvis antallet af afskedigelser udgør mindst fem«.

8 Ifølge niende betragtning til direktivet »[bør] dette direktiv i princippet ligeledes finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse«.

9 Direktivets artikel 1 har følgende ordlyd:

»1. I dette direktiv

a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:

i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:

— mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

— mindst 10% af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

— mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:

a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt

[...]«

10 Direktivets artikel 2 fastsætter en procedure for konsultationer med og information af arbejdstagernes repræsentanter.

11 Direktivets artikel 2, stk. 2, første afsnit, har følgende ordlyd:

»Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.«

12 I direktivets artikel 3 og 4 er reglerne om fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser fastsat.

13 Direktivets artikel 3, stk. 1, bestemmer følgende:

»Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

Medlemsstaterne kan dog fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkt kollektiv afskedigelse, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, ikke skal give den kompetente offentlige myndighed skriftlig meddelelse, medmindre denne anmoder herom.

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.«

14 Direktivets artikel 4 har følgende ordlyd:

»1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaten kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.

[...]

4. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende denne artikel på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.«

15 Direktivets artikel 6 bestemmer følgende:

»Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.«

16 Direktivets artikel 7 har følgende ordlyd:

»Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de har udstedt eller udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.«

De nationale bestemmelser

17 Artikel 53 i den portugisiske forfatning fastslår følgende:

»Arbejdstagerne tilsikres sikkerhed i ansættelsen. Afskedigelse uden rimelig årsag eller af politiske eller ideologiske grunde er forbudt.«

18 Direktivet blev gennemført i den portugisiske retsorden ved lovdekret nr. 64-A/89 af 27. februar 1989 om retsregler for ophør af individuelle arbejdskontrakter og indgåelse og bortfald af tidsbestemte arbejdskontrakter (*Diário da República* I, serie I, nr. 48, af 27.2.1989, herefter »LCCT«). Lov nr. 32/99 af 18. maj 1999 (*Diário da*

República I, serie I-A, nr. 115, af 18.5.1999) ændrede de regler for kollektive afskedigelser, der var fastsat i ordningen for ophør af individuelle arbejdskontrakter og indgåelse af tidsbestemte arbejdskontrakter, og som var vedtaget ved det nævnte lovdekret.

19 LCCT's artikel 3 med overskriften »Former for ophør af arbejdskontrakten« indgår i lovens kapitel I, der har overskriften »Almindelige principper«. Den har følgende ordlyd:

»1. Afskedigelse uden rimelig grund er ulovlig.

2. En arbejdskontrakt kan ophøre ved:

a) kontraktens bortfald

b) aftale mellem parterne

c) afskedigelse besluttet af arbejdsgiveren

d) begrundet eller ubegrundet opsigelse fra arbejdstagerens side

e) opsigelse fra en af parternes side under prøveperioden

f) nedlæggelse af stillinger af objektive driftsmæssige årsager af strukturel, teknologisk eller konjunkturel art.«

20 LCCT's artikel 4 med overskriften »Årsager til bortfald« indgår i lovens kapitel II med overskriften »Arbejdskontraktens bortfald«. Den bestemmer følgende:

»Arbejdskontrakten bortfalder i overensstemmelse med almindelige retsregler, herunder:

[...]

b) i tilfælde af endelig og absolut umulighed, der er opstået efter kontraktens indgåelse, og som er til hinder for, at arbejdstageren leverer sin arbejdspræstation, eller at arbejdsgiveren modtager den.«

21 LCCT's artikel 6 om arbejdsgiverens død eller, hvor arbejdsgiveren er en juridisk person, dennes opløsning, som ligeledes indgår i lovens kapitel II, har følgende ordlyd:

»1. En individuel arbejdsgivers død medfører arbejdskontraktens bortfald, medmindre afdødes arvinger fortsætter den aktivitet, som arbejdstageren har været ansat til at udføre, eller virksomheden bliver overdraget, hvorved artikel 37 i ordningen for individuelle arbejdskontrakter, som vedtaget ved lovdekret nr. 49408 af 24. november 1969, finder anvendelse.

2. I tilfælde af kontraktens bortfald i medfør af bestemmelserne i det foregående punkt har arbejdstageren ret til en godtgørelse svarende til en måneds løn pr. år, den pågældende har været ansat, eller brøkdele heraf, betalt af virksomhedens formue.

3. Opløsning af en juridisk person, der er arbejdsgiver, uden at der sker overdragelse af virksomheden, medfører arbejdskontrakternes bortfald på de betingelser, som er fastsat i de foregående punkter.«

22 LCCT's kapitel V omhandler ophør af arbejdskontrakter på grund af nedlæggelse af stillinger af objektive driftsmæssige årsager af strukturel, teknologisk eller konjunkturel art. Dette kapitel omfatter to afsnit, afsnit I med overskriften »Kollektiv afskedigelse« og afsnit II med overskriften »Arbejdskontrakters ophør på grund af nedlæggelse af stillinger, som ikke er et led i en kollektiv afskedigelse«.

23 LCCT's artikel 16 med overskriften »Begreb«, som er den første artikel i det nævnte afsnit I, har følgende ordlyd:

»Ved kollektiv afskedigelse forstås ophør af individuelle arbejdskontrakter på arbejdsgiverens initiativ, som samtidig eller successivt over en periode på tre måneder rammer mindst 2 eller 5 ansatte afhængigt af, om der er tale om en virksomhed med 2-50 ansatte eller med mere end 50 ansatte, hvis dette ophør skyldes den endelige lukning af virksomheden eller af en eller flere afdelinger eller personalenedskæringer af strukturelle, teknologiske eller konjunkturelle årsager.«

24 Herudover er der i afsnit I i LCCT's kapitel V bl.a. fastsat bestemmelser i artikel 17 og 18 om, hvilke meddelelser og høringer arbejdsgiveren skal foretage, i artikel 19 om den kompetente offentlige myndigheds indgriben, i artikel 23 om arbejdstagernes rettigheder og i artikel 24 om følgerne af ulovlig afskedigelse.

25 Afsnit II i LCCT's kapitel V omhandler bl.a. bestemmelser i artikel 26 om årsagerne til nedlæggelse af stillinger, i artikel 27 om betingelserne for arbejdskontraktens ophør, i artikel 28 om de meddelelser, som arbejdsgiveren skal foretage, i artikel 29 om den fremgangsmåde, der skal følges, i artikel 30 om ophør af arbejdskontrakten og i artikel 32 om arbejdstagernes rettigheder.

26 I henhold til LCCT's artikel 27, stk. 1, litra b) og c), er det en betingelse for arbejdskontraktens ophør, at det i praksis er umuligt at opretholde arbejdsforholdet, og at der ikke findes tidsbegrænsede kontrakter med arbejdsopgaver, der svarer til den nedlagte stillings.

27 I LCCT's kapitel VIII med overskriften »Særlige tilfælde af ophør af arbejdskontrakten« bestemmer artikel 56 om arbejdsgiverens konkurs eller insolvens følgende:

»1. At arbejdsgiveren ved en retsafgørelse erklæres konkurs eller insolvent bringer ikke arbejdskontrakterne til ophør, og bobestyreren skal fortsat i fuldt omfang opfylde de forpligtelser over for arbejdstagerne, der følger af arbejdskontrakterne, så længe virksomheden ikke er endeligt lukket.

2. Forud for en endelig lukning af virksomheden kan bobestyreren dog, under overholdelse af reglerne i artikel 16-25, opsige sådanne ansattes arbejdskontrakter, hvis arbejde ikke er strengt nødvendigt for virksomhedens drift.«

28 Artikel 172 i lov om særlige fremgangsmåder ved betalingsstandsning og konkurs, vedtaget ved lovdekret nr. 132/93 af 23. april 1993 (*Diário da República* I, serie I-A, nr. 95, af 23.4.1993) og ændret ved lovdekret nr. 315/98 af 20. oktober 1998 (*Diário da República* I, serie I-A, nr. 242, af 20.10.1998), bestemmer følgende:

»Arbejdstagerne i den konkursramte virksomhed er med hensyn til opretholdelsen af deres kontrakt efter konkursens indtræden omfattet af de almindelige regler vedrørende ophør af arbejdskontrakter med forbehold af overgang af kontrakter i forbindelse med afhændelse af virksomheder inden for industri og handel.«

Den administrative procedure

29 Kommissionen fandt, at LCCT var delvis uforenelig med direktivets bestemmelser, og indledte derfor traktatbrudsproceduren. Efter at have opfordret Den Portugisiske Republik til at fremsætte sine bemærkninger fremsatte Kommissionen den 29. december 2000 en begrundet udtalelse, hvori den opfordrede Den Portugisiske Republik til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at efterkomme udtalelsen inden for en frist på to måneder fra dens meddelelse.

30 Da Kommissionen var af den opfattelse, at det fremgik af de portugisiske myndigheders bemærkninger, at det traktatbrud, som var påtalt i den begrundede udtalelse, fortsat bestod, besluttede den at anlægge denne sag.

Om søgsmålet

31 Kommissionen er af den opfattelse, at begrebet kollektiv afskedigelse i portugisisk ret ikke omfatter alle de tilfælde af kollektive afskedigelser, som direktivet omfatter.

Dette indebærer, at bestemmelserne i portugisisk ret har et mere begrænset anvendelsesområde end direktivet.

32 Kommissionen har anført, at definitionen af begrebet »kollektiv afskedigelse« i LCCT's artikel 16 eksempelvis ikke omfatter afskedigelser, der foretages af en arbejdsgiver af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, i tilfælde af konkurs, konkurslignende procedurer, ekspropriation, ildsvåde eller andre tilfælde af force majeure samt i tilfælde af ophør af driften af en virksomhed på grund af indehaverens død.

33 Den portugisiske regering har nedlagt påstand om frifindelse, undtagen for så vidt angår den del af søgsmålet, der vedrører ophør af arbejdskontrakter i den afsluttende fase af konkursbehandlingen, hvor boet afvikles som følge af den endelige lukning af en virksomhed, der ikke er blevet overdraget i sin helhed. De situationer, som Kommissionen har anført, er nemlig under bestemte omstændigheder ikke dækket af begrebet kollektive afskedigelser i direktivet, og i andre tilfælde er de reguleret af de regler for kollektive afskedigelser, der er fastsat i portugisisk lovgivning.

Begrebet »kollektiv afskedigelse« i direktivets forstand

Parternes argumenter

34 Den portugisiske regering har anført, at begrebet »afskedigelse« ikke er blevet defineret i direktivet, fordi de fleste af medlemsstaternes retsordener anerkender det fælles begreb: en viljeserklæring fra arbejdsgiverens side med henblik på at bringe arbejdsforholdet til ophør, som meddeles arbejdstageren.

35 Direktivet bestemmer ikke, at et hvilket som helst ophør af en arbejdskontrakt af grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, henhører under begrebet »afskedigelse«.

36 Herudover er det umuligt at anvende det samlede regelsæt, som er fastsat i direktivet, på tilfælde af bortfald af arbejdskontrakter, der skyldes det endelige ophør af virksomhedens drift, og som ikke beror på arbejdsgiverens vilje. Dette bekræfter, at disse situationer ikke henhører under begrebet kollektive afskedigelser. Direktivet er ikke tiltænkt at blive anvendt på sådanne situationer.

37 Ifølge den portugisiske regering består der et dilemma mellem at anvende direktivet i dets helhed eller slet ikke at anvende det. Henset til, at en lang række vigtige forpligtelser i henhold til direktivet ikke finder anvendelse i visse tilfælde af ophør af virksomhedens drift, som er uafhængige af arbejdsgiverens vilje, må det nødvendigvis konkluderes, at direktivet i sin helhed ikke finder anvendelse på disse situationer.

38 Kommissionen vedgår, at direktivet ikke definerer begrebet »afskedigelse«. Den finder imidlertid, at fraværet af en sådan definition ikke giver medlemsstaterne ret til at udelukke tilfælde som dem, der i portugisisk ret er omfattet af regler om bortfald af arbejdskontrakten, fra direktivets anvendelsesområde.

39 Ifølge Kommissionen er det en klar tilsidesættelse af fællesskabsretten, at den portugisiske regering over for det påståede »dilemma« ved valget mellem »at anvende direktivet i dets helhed eller slet ikke at anvende det« vælger ikke at anvende direktivet.

40 Kommissionen har anført, at den portugisiske regering med hensyn til ekspropriation, ildsvåde eller andre tilfælde af force majeure har vist, at den har misforstået den beskyttelsesordning, som er indført ved direktivet, hvilket formodentlig er en følge af selektiv læsning af direktivets afdeling II, »Information og konsultation«, og III, »Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse«.

41 I denne forbindelse har Kommissionen bl.a. anført, at det er fuldkommen logisk, at høringen af arbejdstagernes repræsentanter skal vedrøre midler til at afbøde følgerne af afskedigelser gennem undersøgelse af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tilsigter at lette reintegrering eller omskoling af afskedigede arbejdstagere, også selv om det ikke var muligt at undgå en endelig lukning af virksomheden og dermed ophøret af arbejdskontrakterne.

42 Ifølge Kommissionen påberåber den portugisiske regering sig en fortolkning af fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser, der fratager direktivets forskellige bestemmelser enhver effektiv virkning. Det gælder navnlig for forpligtelsen i henhold til direktivets artikel 3, hvorefter arbejdsgiveren skriftligt skal meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse. Såvel en arbejdsgiver, hvis virksomhed er blevet ødelagt ved ildsvåde, som en afdød virksomhedsejers arvinger er i stand til at opfylde denne forpligtelse.

Domstolens bemærkninger

43 I henhold til direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), forstås ved »kollektive afskedigelser« i direktivet sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, for så vidt som visse kvantitative og tidsmæssige betingelser er opfyldt.

44 Direktivet definerer ikke udtrykkeligt begrebet »afskedigelse«. Dette begreb skal imidlertid fortolkes i overensstemmelse med direktivets formål.

45 Det følger nemlig såvel af kravene om en ensartet anvendelse af fællesskabsretten som af lighedsprincippet, at ordlyden af en fællesskabsretlig bestemmelse, som ikke indeholder nogen udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med hensyn til fastlæggelsen af sin betydning og rækkevidde, normalt i hele Fællesskabet skal undergives en selvstændig og ensartet fortolkning, som skal søges under hensyntagen til bestemmelsens kontekst og formålet med den pågældende ordning (dom af 19.9.2000, sag C-287/98, Linster, Sml. I, s. 6917, præmis 43, og af 11.3.2003, sag C-40/01, Ansul, Sml. I, s. 2439, præmis 26).

46 I det foreliggende tilfælde indeholder direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), ikke en udtrykkelig henvisning til medlemsstaternes ret med hensyn til definitionen af afskedigelse, i modsætning til direktivets artikel 1, stk. 1, litra b), som udtrykkeligt bestemmer, at ved »repræsentanter for arbejdstagerne« forstås de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

47 Desuden fremgår det af direktivets titel samt af tredje, fjerde og syvende betragtning hertil, at direktivets formål er at fremskynde tilnærmelsen af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

48 Ved at harmonisere de regler, der gælder for kollektive afskedigelser, har fællesskabslovgiver både villet sikre en sammenlignelig beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder i de forskellige medlemsstater og en tilnærmelse af de byrder, disse beskyttelsesregler indebærer for virksomhederne i Fællesskabet (dom af 8.6.1994, sag C-383/92, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, Sml. I, s. 2479, præmis 16).

49 Herefter kan begrebet »afskedigelse« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), ikke defineres ved en henvisning til medlemsstaternes lovgivning, men det har derimod en fællesskabsretlig betydning.

50 Begrebet skal fortolkes således, at det omfatter ethvert ophør af en arbejdskontrakt, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske og dermed uden arbejdstagerens samtykke. Det er ikke en betingelse, at de tilgrundliggende årsager er i overensstemmelse med arbejdsgiverens vilje.

51 Denne fortolkning af begrebet »afskedigelse« i direktivet følger af formålet med direktivet og den omhandlede bestemmelses kontekst.

52 Det fremgår således af anden betragtning til direktivet, at det har til formål at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser. Ifølge tredje og syvende betragtning til direktivet er det navnlig de forskelle mellem medlemsstaternes bestemmelser om foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af kollektive afskedigelser, som stadig findes, der skal gøres til genstand for en tilnærmelse af lovgivningerne.

53 Direktivets formål bliver kun delvis opfyldt, hvis ophør af arbejdskontrakter, som ikke beror på arbejdsgiverens vilje, udelukkes fra direktivets ordning.

54 Med hensyn til den omhandlede bestemmelses kontekst fremgår det af direktivets niende betragtning og artikel 3, stk. 1, andet afsnit, at direktivet i princippet ligeledes bør finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse. I et sådant tilfælde skyldes ophøret af arbejdskontrakterne omstændigheder, der ligger uden for arbejdsgiverens vilje.

55 Med hensyn til konteksten skal det tilføjes, at direktivet i den oprindelige version, nemlig direktiv 75/129, i artikel 1, stk. 2, litra d), bestemte, at det ikke fandt anvendelse på arbejdstagere, som berørtes af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse. Denne artikel fastsatte en undtagelse til reglen i samme direktivs artikel 1, stk. 1, litra a), der med samme ordvalg som i den samme bestemmelse i direktiv 98/59 bestemte, at i dette direktiv forstås ved »kollektive afskedigelser« sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv. En sådan undtagelsesbestemmelse ville ikke have været nødvendig, hvis begrebet »afskedigelse« skulle forstås som »en viljeserklæring fra arbejdsgiverens side«.

56 Som generaladvokaten med rette har anført i punkt 46 og 47 i forslaget til afgørelse, adskiller afskedigelse sig fra de former for ophør af arbejdskontrakter, der under de i direktivets artikel 1, stk. 1, sidste afsnit, anførte betingelser sidestilles med afskedigelse, ved fraværet af arbejdstagerens samtykke.

57 Over for den fortolkning, som er anført i denne doms præmis 50, kan det ikke indvendes, at det eksempelvis ikke er muligt at anvende direktivet i dets helhed i visse tilfælde, hvor det endelige ophør af virksomhedens drift ikke beror på arbejdsgiverens vilje. Under alle omstændigheder kan man ikke i disse tilfælde udelukke anvendelsen af direktivet i dets helhed.

58 I henhold til direktivets artikel 2, stk. 2, første afsnit, har konsultationerne med arbejdstagernes repræsentanter ikke alene til formål at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser, men de skal også dreje sig om bl.a. mulighederne for at afbøde følgerne af sådanne afskedigelser ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere. Det er i strid med direktivets ånd at begrænse denne bestemmelses anvendelsesområde ved en restriktiv fortolkning af begrebet »afskedigelse«.

59 Tilsvarende betragtninger gælder med hensyn til forpligtelsen til at give den kompetente offentlige myndighed meddelelse i medfør af direktivets artikel 3. Denne forpligtelse, som eventuelt kan være ændret i medfør af beføjelsen for medlemsstaterne efter samme artikels stk. 1, andet afsnit, kan udmærket opfyldes af en arbejdsgiver i tilfælde, hvor ophøret af arbejdskontrakterne er en nødvendig følge af omstændigheder, som er uafhængige af arbejdsgiverens vilje. Den modsatte fortolkning fratager arbejdstagerne beskyttelsen i medfør af denne bestemmelse og direktivets artikel 4.

60 Det følger af de ovenfor anførte betragtninger, at anvendelsen af direktivet på ophøret af en arbejdskontrakt ikke er udelukket alene af den grund, at ophøret skyldes omstændigheder, som er uafhængige af arbejdsgiverens vilje.

Retlig vurdering af de portugisiske regler

61 Alle de tilfælde, der er anført i denne doms præmis 32, med hensyn til hvilke den portugisiske regering har vedgået, at de i den portugisiske retsorden kvalificeres som »bortfald af kontrakten«, henhører under direktivet, fordi de falder ind under definitionen af »afskedigelse« i direktivets forstand.

62 Det er uvæsentligt, at disse tilfælde i portugisisk ret ikke kvalificeres som afskedigelser, men som automatisk bortfald af arbejdskontrakten. Der er nemlig tale om ophør af arbejdskontrakten, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske, og dermed afskedigelse i direktivets forstand.

63 Den Portugisiske Republik har følgelig ikke gennemført direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), korrekt.

64 Anbringendet om tilsidesættelse af forpligtelserne i henhold til direktivets artikel 6 tages ligeledes til følge. Der er ikke noget, der tyder på, at Den Portugisiske Republik, selv om den har anvendt en mere restriktiv fortolkning af begrebet »afskedigelse« end den, der fremgår af direktivet, alligevel har draget omsorg for, at arbejdstagerne i alle tilfælde af kollektiv afskedigelse i direktivets forstand har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i direktivet.

65 For så vidt som søgsmålet angår direktivets artikel 7, har Kommissionen ikke oplyst, hvorved Den Portugisiske Republik har tilsidesat denne bestemmelse.

66 Det skal herefter fastslås, at Den Portugisiske Republik har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til direktivets artikel 1 og 6, idet den har begrænset begrebet kollektive afskedigelser til afskedigelser af strukturelle, teknologiske eller konjunkturelle årsager og ikke udstrakt det til afskedigelser af enhver årsag, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv. I øvrigt frifindes Den Portugisiske Republik.

Sagens omkostninger

67 I henhold til procesreglementets artikel 69, stk. 2, pålægges det den tabende part at betale sagens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom. Da Kommissionen har nedlagt påstand om, at Den Portugisiske Republik tilpligtes at betale sagens omkostninger, og denne i det væsentlige har tabt sagen, bør det pålægges Den Portugisiske Republik at betale sagens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser udtaler og bestemmer Domstolen (Anden Afdeling):

1) Den Portugisiske Republik har tilsidesat sine forpligtelser i henhold til artikel 1 og 6 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser, idet den har begrænset begrebet kollektive afskedigelser til afskedigelser af strukturelle, teknologiske eller konjunkturelle årsager og ikke udstrakt det til afskedigelser af enhver årsag, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv.

2) I øvrigt frifindes Den Portugisiske Republik.

3) Den Portugisiske Republik betaler sagens omkostninger.

Underskrifter.