YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

12 päivänä lokakuuta 2004 *

Asiassa C-55/02,

jossa on kyse EY 226 artiklaan perustuvasta jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevasta kanteesta,

joka on nostettu 22.2.2002,

Euroopan yhteisöjen komissio, asiamiehinään J. Sack ja M. França, prosessiosoite Luxemburgissa,

kantajana,

vastaan

Portugalin tasavalta, asiamiehinään L. Fernandes ja F. Ribeiro Lopes, prosessiosoite Luxemburgissa,

vastaajana,

* Oikeudenkäyntikieli: portugali.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja C. W. A. Timmermans sekä tuomarit C. Gulmann, F. Macken, N. Colneric (esittelevä tuomari) ja J. N. Cunha Rodrigues,

julkisasiamies: A. Tizzano,
kirjaaja: R. Grass,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn,

kuultuaan julkisasiamiehen 11.3.2004 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Euroopan yhteisöjen komissio on nostanut kanteen, jossa se vaatii yhteisöjen tuomioistuinta toteamaan, että Portugalin tasavalta ei ole noudattanut EY:n perustamissopimuksen ja työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (EYVL L 225, s. 16) 1, 6 ja 7 artiklan mukaisia velvoitteitaan, koska se on ulottanut joukkovähentämisen käsitteen koskemaan rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä tehtyjä irtisanomisia ja koska se ei ole ulottanut tätä käsitettä koskemaan kaikkia sellaisia irtisanomisia, jotka johtuvat muista kuin työntekijän henkilöön liittyvistä syistä.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Yhteisön säännökset

2 Työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 17 päivänä helmikuuta 1975 annettu neuvoston direktiivi 75/129/ETY (EYVL L 48, s. 29), sellaisena kuin se on muutettuna 24.6.1992 annetulla neuvoston direktiivillä 92/56/ETY (EYVL L 245, s. 3), on kumottu sen kodifioimiseksi direktiivillä 98/59 (jäljempänä direktiivi). Tässä yhteydessä täytäntöönpanolle ei ole asetettu uutta määräaikaa.

3 Direktiivin johdanto-osan toisen perustelukappaleen mukaan "on tärkeätä antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteissa ja samalla ottaa huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä".

4 Direktiivin johdanto-osan kolmannessa perustelukappaleessa todetaan, että "lisääntyvästä lähenemisestä huolimatta on yhä eroja jäsenvaltioissa voimassa olevissa lainsäädännöissä, jotka koskevat tällaiseen vähentämiseen liittyviä käytännön järjestelyjä, vähentämisessä noudatettavaa menettelyä ja vähentämisestä työntekijöille aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettuja toimenpiteitä".

5 Direktiivin johdanto-osan neljännen perustelukappaleen mukaan "nämä erot voivat välittömästi vaikuttaa sisämarkkinoiden toimintaan".

6 Direktiivin johdanto-osan seitsemännessä perustelukappaleessa todetaan, että "tätä lainsäädäntöä on — — tarpeen lähentää perustamissopimuksen 117 artiklassa tarkoitetulla tavalla".

7 Direktiivin johdanto-osan kahdeksannessa perustelukappaleessa lausutaan, että "laskettaessa irtisanomisten määrää tässä direktiivissä säädetyn joukkovähentämisen määritelmän mukaisesti olisi muut työnantajan aloitteesta tapahtuneet työsopimusten päättymiset rinnastettava vähentämisiin, jos niitä on vähintään viisi".

8 Direktiivin johdanto-osan yhdeksännen perustelukappaleen mukaan "tätä direktiiviä sovelletaan periaatteessa myös sellaisiin joukkovähentämisiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä".

9 Direktiivin 1 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Tässä direktiivissä tarkoitetaan:

a) 'joukkovähentämisellä' työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun irtisanomiset koskevat jäsenvaltion valinnan mukaan määrää, joka on:

i) joko 30 päivän aikana

— vähintään 10 yrityksissä, joissa tavallisesti on enemmän kuin 20 mutta vähemmän kuin 100 työntekijää

— vähintään 10 prosenttia työntekijöistä yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 100 mutta vähemmän kuin 300 työntekijää

— vähintään 30 yrityksissä, joissa tavallisesti on vähintään 300 työntekijää

ii) tai 90 päivän aikana vähintään 20 kyseisen yrityksen tavallisesta työntekijöiden määrästä riippumatta;

b) 'työntekijöiden edustajilla' niitä, jotka jäsenvaltioiden lainsäädännön tai käytännön mukaan edustavat työntekijöitä.

Laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentäminen koskee vähintään viittä työntekijää.

2. Tätä direktiiviä ei sovelleta:

a) määräajaksi tai tiettyjä tehtäviä varten tehtyihin sopimuksiin liittyvään joukkovähentämiseen, jollei vähentäminen tapahdu ennen määräajan päättymistä tai tehtävien loppuun suorittamista;

— —."

10 Direktiivin 2 artiklassa säädetään menettelystä työntekijöiden edustajien kanssa neuvottelemisessa ja heille tiedottamisessa.

11 Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään seuraavaa:

"Näissä neuvotteluissa on käsiteltävä ainakin mahdollisuuksia joukkovähentämisen välttämiseksi tai niiden kohteena olevien työntekijöiden määrän rajoittamiseksi sekä seurausten pienentämiseksi käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen."

12 Direktiivin 3 ja 4 artiklassa määritetään joukkovähentämismenettelyyn sovellettavat säännöt.

13 Tämän direktiivin 3 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

"Työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä.

Jäsenvaltiot voivat kuitenkin säätää, että työnantajan on tiedotettava toimivaltaiselle viranomaiselle vain tämän vaatimuksesta sellaisista suunnitelluista joukkovähentämisistä, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä.

Ilmoituksessa on oltava kaikki suunniteltuja joukkovähentämisiä ja 2 artiklassa tarkoitettuja työntekijöiden edustajien kanssa käytäviä neuvotteluja koskevat tarvittavat tiedot ja erityisesti vähentämisen syyt, vähennettävien työntekijöiden määrä, tavallisesti työllistettyjen työntekijöiden määrä ja aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa."

14 Direktiivin 4 artiklassa säädetään seuraavaa:

"1. Suunniteltua joukkovähentämistä, josta on ilmoitettu toimivaltaiselle viranomaiselle, ei saa toteuttaa ennen kuin on kulunut 30 päivää 3 artiklan 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta eikä noudattamatta säännöksiä, jotka koskevat irtisanomiseen liittyviä yksilökohtaisia oikeuksia.

Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet lyhentää edellisessä alakohdassa mainittua aikaa.

2. Toimivaltaisten viranomaisten on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

— —

4. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa tätä artiklaa joukkovähentämisiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä."

15 Direktiivin 6 artiklassa täsmennetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että työntekijöiden edustajilla ja/tai työntekijöillä on käytettävissään oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelytavat sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan."

16 Direktiivin 7 artiklassa säädetään seuraavaa:

"Jäsenvaltioiden on toimitettava kirjallisina komissiolle ne keskeiset kansalliset säännökset ja määräykset, jotka on annettu tai annetaan tässä direktiivissä tarkoitetuista kysymyksistä."

Kansalliset säännökset

17 Portugalin perustuslain 53 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Työntekijöille taataan työsuhdeturva. Perusteettomat irtisanomiset ja poliittisista tai ideologisista syistä tapahtuvat irtisanomiset ovat kiellettyjä."

18 Direktiivi on saatettu voimaan Portugalin oikeusjärjestyksessä 27.2.1989 annetulla lailla nro 64-A/89, joka koskee yksittäisten työsopimusten päättymistä ja määräaikaisten työsopimusten tekemistä ja niiden voimassaolon päättymistä (*Diário da República I,* I-sarja, nro 48, 27.2.1989; jäljempänä LCCT). Joukkoirtisanomisia

koskevaa järjestelmää, joka oli vakiinnutettu lailla nro 64-A/89 hyväksytyssä yksittäisten työsopimusten päättymiseen ja määräaikaisten työsopimusten tekemiseen liittyvässä oikeudellisessa järjestelmässä, muutettiin 18.5.1999 annetulla lailla nro 32/99 (Diário da República I, I-A-sarja, nro 115, 18.5.1999).

19 LCCT:n 3 §, jonka otsikko on "Työsopimuksen päättymistavat", kuuluu tämän lain I lukuun, jonka otsikko on "Yleiset periaatteet". Siinä säädetään seuraavaa:

"1. Perusteettomat irtisanomiset ovat kiellettyjä.

2. Työsopimus voi päättyä seuraavista syistä:

a) määräaikaisen työsopimuksen voimassaoloajan päättyminen;

b) purkaminen osapuolten yhteisellä päätöksellä;

c) työnantajan päättämä irtisanominen;

d) työntekijän aloitteesta tapahtuva irtisanominen perusteet ilmoittaen tai niitä ilmoittamatta;

e) kumman tahansa osapuolen koeajalla tekemä purkaminen;

f) työpaikkojen lakkauttaminen yritystä koskevista rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä objektiivisista syistä."

20 LCCT:n 4 §:n otsikko on "Päättymisen syyt", ja se kuuluu mainitun lain II lukuun, jonka otsikko on "Työsopimuksen päättyminen". Tässä pykälässä säädetään seuraavaa:

"Työsopimus päättyy yleisten oikeussääntöjen mukaisesti muun muassa:

— —

b) Silloin kun työsopimuksen tekemisen jälkeen ilmenee syy, jonka takia työntekijän on ehdottomasti ja pysyvästi mahdotonta saattaa loppuun työsuorituksensa tai työnantajan on ehdottomasti ja pysyvästi mahdotonta ottaa sitä vastaan".

21 Työnantajana olevan yksityisen elinkeinonharjoittajan kuolemaa tai työnantajana olevan yhteisön purkamista koskevassa LCCT:n 6 §:ssä, joka on myös tämän lain II luvussa, säädetään seuraavaa:

"1. Työnantajana olevan yksityisen elinkeinonharjoittajan kuolemasta seuraa, että työsopimus päättyy, paitsi jos vainajan oikeudenomistajat jatkavat toimintaa, johon työntekijä on palkattu, tai jos yritys luovutetaan, missä tapauksessa sovelletaan 37 §:ssä olevaa yksittäistä työsopimusta koskevaa oikeudellista järjestelmää, joka on hyväksytty 24.11.1969 annetulla lailla nro 49408.

2. Jos sopimus päättyy edellisen kohdan säännösten mukaisesti, työntekijällä on jokaiselta työssäolovuodelta oikeus korvaukseen, joka vastaa kuukauden peruspalkkaa, ja työssäolovuoden murto-osalta oikeus korvaukseen, joka vastaa tätä murto-osaa kuukauden peruspalkasta ja joka maksetaan yrityksen varoista.

3. Työnantajana olevan yhteisön purkamisesta liikettä luovuttamatta seuraa työsopimusten päättyminen edellisissä kohdissa esitettyjen ehtojen mukaan."

22 LCCT:n V luku koskee työsopimusten päättymistä yritystä koskevista rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä objektiivisista syistä tapahtuvan työpaikkojen lakkauttamisen johdosta. Tässä luvussa on kaksi osaa, joista I jakson otsikko on "Joukkoirtisanominen" ja II jakson otsikko "Työsopimuksen päättyminen sellaisen työpaikkojen lakkauttamisen johdosta, joka ei merkitse joukkoirtisanomista".

23 LCCT:n 16 §:ssä, jonka otsikko on "Käsite" ja joka on mainitun I jakson ensimmäinen pykälä, säädetään seuraavaa:

"joukkoirtisanomisella tarkoitetaan sellaista työnantajan aloitteesta tapahtuvaa yksittäisten työsuhteiden päättämistä, joka kolmen kuukauden aikana koskee samanaikaisesti tai peräjälkeen vähintään kahta työntekijää, jos yrityksen palveluksessa on 2–50 työntekijää, tai viittä työntekijää, jos yrityksen palveluksessa on enemmän kuin 50 työntekijää, kun näiden työsuhteiden päättäminen perustuu siihen, että yrityksen koko toiminta taikka yhden tai useamman sen osa-alueen toiminta lopullisesti lopetetaan tai sen henkilöstöä vähennetään rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä".

24 Lisäksi LCCT:n V luvun I jaksossa säädetään muun muassa työnantajan velvollisuudesta tiedottaa ja neuvotella 17 ja 18 §:ssä, toimivaltaisen viranomaisen toimenpiteistä 19 §:ssä, työntekijöiden oikeuksista 23 §:ssä ja laittomien irtisanomisten seuraamuksista 24 §:ssä.

25 LCCT:n V luvun II jaksossa käsitellään muun muassa työpaikkojen lakkauttamisen syitä 26 §:ssä, työsopimuksen päättymisen ehtoja 27 §:ssä, työnantajan velvollisuutta tiedottaa 28 §:ssä, menettelytapoja, joita on noudatettava, 29 §:ssä, työsopimuksen päättymistä 30 §:ssä ja työntekijöiden oikeuksia 32 §:ssä.

26 LCCT 27 §:n 1 momentin b ja c kohdan mukaan työsopimuksen päättämisen ehtona on muun muassa se, että käytännössä työsuhdetta on mahdotonta pitää voimassa, ja se, että lakkautettavaa työpaikkaa vastaavien tehtävien hoitamista varten ei tehdä määräaikaisia sopimuksia.

27 LCCT:n VIII luvussa, jonka otsikko on "Erityiset työsopimuksen päättymistapaukset", olevassa 56 §:ssä, joka koskee työnantajan konkurssia tai maksukyvyttömyyttä, säädetään seuraavaa:

"1. Siitä, että tuomioistuin asettaa työnantajan konkurssiin tai toteaa työnantajan maksukyvyttömäksi, ei seuraa työsopimusten päättyminen, koska konkurssipesän selvittäjän on jatkettava kaikkien edellä mainituista sopimuksista seuraavien velvoitteiden täyttämistä suhteessa työntekijöihin niin kauan kuin liikettä ei ole lopullisesti lopetettu.

2. Selvittäjä voi kuitenkin 16–25 §:ssä säädettyjen sääntöjen mukaisesti ennen liikkeen lopullista lopettamista irtisanoa niiden työntekijöiden työsopimukset, joiden työpanos ei ole korvaamaton yrityksen toiminnassa."

28 Erityismenettelyjä velkasaneerauksessa ja konkurssissa koskevan portugalilaisen säännöstön, joka on hyväksytty 23.4.1993 annetulla lailla nro 132/93 (*Diário da República I*, I-A-sarja, nro 95, 23.4.1993) ja jota on muutettu 20.10.1998 annetulla lailla nro 315/98 (Diário da República I, I-A-sarja, nro 242, 20.10.1998), 172 §:ssä säädetään seuraavaa:

"Konkurssissa olevan yrityksen työntekijöiden työsopimusten jatkumiseen konkurssiin asettamisen jälkeen sovelletaan yleisiä työsopimuksen päättymiseen liittyviä sääntöjä, jollei kyse ole sopimusten päättämisestä, joka liittyy teollisten tai kaupallisten laitosten myyntiin."

Oikeudenkäyntiä edeltänyt menettely

29 Koska komissio katsoi, että LCCT oli osittain direktiivin säännösten vastainen, se aloitti jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättämistä koskevan menettelyn. Kehotettuaan Portugalin tasavaltaa esittämään huomautuksensa komissio lähetti 29.12.2000 perustellun lausunnon, jossa se kehotti tätä jäsenvaltiota toteuttamaan lausunnon noudattamisen edellyttämät toimenpiteet kahden kuukauden kuluessa sen tiedoksiannosta.

30 Koska komissio katsoi, että Portugalin viranomaisten toimittamista tiedoista kävi ilmi, että perustellusta lausunnosta ilmenevä jäsenyysvelvoitteiden noudattamatta jättäminen jatkui, se päätti nostaa nyt käsiteltävänä olevan kanteen.

Kanne

31 Komissio katsoo, että joukkoirtisanomisen käsite ei Portugalin oikeudessa kata kaikkia direktiivissä tarkoitettuja joukkoirtisanomistapauksia. Näin ollen Portugalin

oikeuden säännösten soveltamisala on komission mukaan suppeampi kuin direktiivin.

32 Komissio täsmentää, että LCCT:n 16 §:ssä esitetty joukkoirtisanomisen käsitteen määritelmä ei kata esimerkiksi irtisanomisia, jotka työnantaja tekee muista kuin työntekijän henkilöön liittyvistä syistä konkurssiin asettamistilanteessa, konkurssia vastaavissa selvitystilamenettelyissä, tilanteessa, jossa on kyse pakkolunastuksesta, tulipalosta tai muusta force majeure -syystä, ja tilanteessa, jossa yrityksen toiminta lopetetaan yrittäjän kuoleman johdosta.

33 Portugalin hallitus väittää, että komission kanne on muutoin perusteeton paitsi siltä osin kuin on kyse niiden liikkeiden, joita ei ole myyty kokonaisuutena, lopullisesta lopettamisesta johtuvasta työsopimusten päättymisestä konkurssimenettelyn siinä vaiheessa, jossa omaisuus muutetaan rahaksi. Määrätyissä tapauksissa direktiivissä säädetty joukkovähentämisen käsite ei Portugalin hallituksen mukaan kata komission mainitsemia tilanteita, ja muissa tapauksissa komission mainitsemia tilanteita säätelee Portugalin lainsäädännön mukainen joukkoirtisanomisjärjestelmä.

Direktiivissä säädetty joukkovähentämisen käsite

Asianosaisten lausumat

34 Portugalin hallitus väittää, että direktiivissä ei ole määritelty irtisanomisen käsitettä, koska useimpien jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksiin sisältyy yhteinen käsite työnantajan tahdosta riippuvasta toimesta, jonka tarkoituksena on päättää työsuhde ja josta ilmoitetaan työntekijälle.

35 Direktiivissä ei Portugalin hallituksen mukaan säädetä, että kaikkia ja millaisia tahansa työsopimuksen päättämisiä muista kuin työntekijän henkilöön liittyvistä syistä olisi pidettävä irtisanomisena.

36 Sitä paitsi Portugalin hallituksen mukaan olisi mahdotonta soveltaa direktiivissä säädettyä järjestelmää kokonaisuudessaan työsopimusten päättymiseen, joka johtuu yrityksen toiminnan lopullisesta lopettamisesta, joka ei riipu työnantajan tahdosta. Tämä seikka vahvistaa Portugalin hallituksen mukaan sen, että näitä tilanteita ei pidetä joukkovähentämisenä. Direktiiviä ei ole laadittu sovellettavaksi näihin tilanteisiin.

37 Portugalin hallituksen mukaan ongelma on direktiivin täysimääräisen soveltamisen ja sen soveltamatta jättämisen välillä. Kun otetaan huomioon, että lukuisia direktiivissä säädettyjä tärkeitä velvoitteita ei voida soveltaa tietyissä tilanteissa, joissa yrityksen toiminta lopullisesti lopetetaan ja jotka eivät riipu työnantajan tahdosta, tullaan väistämättä siihen johtopäätökseen, että direktiiviä ei kokonaisuudessaan sovelleta näihin tilanteisiin.

38 Komissio myöntää, että direktiivissä ei ole määritelty irtisanomisen käsitettä. Tämän määritelmän puuttuminen ei kuitenkaan sen mukaan oikeuta jäsenvaltioita sulkemaan direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle sellaisten tilanteiden kaltaisia tilanteita, joihin sovelletaan Portugalin oikeuden mukaisia työsopimuksen päättymistä koskevia sääntöjä.

39 Komission mukaan se, että Portugalin hallitus, joka väittää joutuneensa ongelmalliseen tilanteeseen joutuessaan valitsemaan joko direktiivin täysimääräisen soveltamisen tai sen soveltamatta jättäminen, valitsi direktiivin soveltamatta jättämisen, merkitsee yhteisön oikeuden selvää rikkomista.

40 Komissio huomauttaa, että pakkolunastuksen, tulipalon tai muiden force majeure -tapausten osalta Portugalin hallitus on osoittanut ymmärtävänsä huonosti direktiivissä säädetyn suojajärjestelmän, mikä johtuu luultavasti direktiivin II jakson "Tiedottaminen ja neuvottelu" ja III jakson "Joukkovähentämismenettely" valikoivasta lukemisesta.

41 Tähän liittyen komissio väittää muun muassa, että on täysin johdonmukaista, että neuvottelu työntekijöiden edustajien kanssa koskee keinoja, joilla lievennetään joukkovähentämisen seurauksia sosiaalisilla keinoilla muun muassa vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden integroimiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen, vaikka ei olisikaan mahdollista välttää yrityksen lopullista lopettamista eikä siten työsopimusten päättämistä.

42 Komission mukaan Portugalin hallitus on esittänyt sellaisen tulkinnan joukkovähentämismenettelystä, joka vie direktiivin eri säännöksiltä kokonaan tehokkaan vaikutuksen. Tämä koskee komission mukaan erityisesti tämän direktiivin 3 artiklassa säädettyä velvollisuutta, jonka mukaan työnantajan on kirjallisesti ilmoitettava toimivaltaiselle viranomaiselle kaikista suunnitelluista joukkovähentämisistä. Sekä työnantaja, jonka yritys on tuhoutunut tulipalossa, että kuolleen yrittäjän oikeudenomistajat pystyvät noudattamaan tätä velvollisuutta.

Yhteisöjen tuomioistuimen arviointi asiasta

43 Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaan direktiiviä sovellettaessa "joukkovähentämisellä" tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, kun tietyt määrään ja aikaan liittyvät edellytykset täyttyvät.

44 Direktiivissä ei nimenomaisesti määritellä irtisanomisen käsitettä. Tätä käsitettä on kuitenkin tulkittava yhdenmukaisesti direktiiviä sovellettaessa.

45 Sekä yhteisön oikeuden yhtenäinen soveltaminen että yhdenvertaisuusperiaate edellyttävät, että yhteisön oikeuden sellaisen säännöksen sanamuotoa, joka ei sisällä nimenomaista viittausta jäsenvaltioiden oikeuteen säännöksen sisällön ja soveltamisalan määrittämiseksi, on tavallisesti tulkittava koko yhteisössä itsenäisesti ja yhtenäisesti, mikä on tehtävä ottamalla huomioon säännöksen asiayhteys ja kyseisen säännöstön tavoitteet (asia C-287/98, Linster, tuomio 19.9.2000, Kok. 2000, s. I-6917, 43 kohta ja asia C-40/01, Ansul, tuomio 11.3.2003, Kok. 2003, s. I-2439, 26 kohta).

46 Käsillä olevassa asiassa on todettava, että toisin kuin direktiivin 1 artiklan 1 kohdan b alakohdassa, jossa nimenomaisesti säädetään, että "työntekijöiden edustajilla" tarkoitetaan niitä, jotka jäsenvaltion lainsäädännön tai käytännön mukaan edustavat työntekijöitä, tämän saman direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaan ei sisälly mitään nimenomaista viittausta jäsenvaltioiden oikeusjärjestelmiin irtisanomisen määritelmän osalta.

47 Lisäksi direktiivin otsikosta sekä johdanto-osan kolmannesta, neljännestä ja seitsemännestä perustelukappaleesta ilmenee, että direktiivin tarkoitus on edistää joukkovähentämisiä koskevien jäsenvaltioiden lainsäädäntöjen lähentämistä.

48 Joukkovähentämisiin sovellettavia sääntöjä yhdenmukaistaessaan yhteisöjen lainsäätäjä on halunnut samalla kertaa varmistaa työntekijöiden oikeuksien suojan vastaavuuden eri jäsenvaltioissa ja lähentää niitä kustannuksia, joita näistä suojasäännöistä aiheutuu yhteisön alueella toimiville yrityksille (asia C-383/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994, Kok. 1994, s. I-2479, Kok. Ep. XV, s. I-223, 16 kohta).

49 Näin ollen direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa mainittua irtisanomisen käsitettä ei voida määritellä viittaamalla jäsenvaltioiden lainsäädäntöihin vaan sillä on oma merkityksensä yhteisön oikeudessa.

50 Mainittua käsitettä on tulkittava siten, että se koskee kaikkia työsopimuksen päättämisiä, joita työntekijä ei ole halunnut ja joihin ei siis ole hänen suostumustaan. Se ei edellytä, että perimmäiset syyt vastaavat työnantajan tahtoa.

51 Tämä tulkinta direktiivissä käytetystä irtisanomisen käsitteestä perustuu direktiivillä tavoiteltuun päämäärään sekä kyseessä olevan säännöksen asiayhteyteen.

52 Direktiivin johdanto-osan toisesta perustelukappaleesta ilmenee siis, että direktiivin tarkoituksena on antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja joukkovähentämistilanteessa. Saman direktiivin johdanto-osan kolmannen ja seitsemännen perustelukappaleen mukaan lainsäädäntöjä on tarpeen lähentää juuri niiden erojen vuoksi, joita jäsenvaltioissa voimassa olevissa säännöksissä on vähentämisestä aiheutuvien seurausten lieventämiseksi tarkoitettujen toimenpiteiden osalta.

53 Direktiivillä tavoitellut päämäärät saavutettaisiin vain osittain, jos direktiivin järjestelmää ei sovellettaisi sellaisen työsopimuksen päättymiseen, joka ei riipu työnantajan tahdosta.

54 Siltä osin kuin on kyse kyseessä olevan säännöksen asiayhteydestä, direktiivin johdanto-osan yhdeksännestä perustelukappaleesta ja 3 artiklan 1 kohdan 2 alakohdasta ilmenee, että tätä direktiiviä sovelletaan periaatteessa myös sellaisiin joukkovähentämisiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä. Tässä tapauksessa työsopimusten päättäminen johtuu olosuhteista, joita työnantaja ei ole tahtonut.

55 Tässä yhteydessä on lisättävä, että direktiivin alkuperäisen version eli direktiivin 75/129 1 artiklan 2 kohdan d alakohdassa säädettiin, että direktiiviä ei sovelleta työntekijöihin, jos liikkeen toiminta päättyy tuomioistuimen päätöksen johdosta. Mainitussa artiklassa säädettiin poikkeuksesta saman direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaiseen sääntöön, jossa lausuttiin samoin sanoin kuin samassa direktiivin 98/59 säännöksessä, että tässä direktiivissä "joukkovähentämisellä" tarkoitetaan työnantajan toimeenpanemia irtisanomisia yhdestä tai useammasta syystä, joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin. Tämä poikkeus ei olisi ollut tarpeen, jos irtisanomisella tarkoitettaisiin työnantajan tahdosta riippuvaa tointa.

56 Kuten julkisasiamies on aiheellisesti huomauttanut ratkaisuehdotuksensa 46 ja 47 kohdassa, irtisanomiset eroavat niistä työsopimusten päättymisistä, jotka direktiivin 1 artiklan 1 kohdan viimeisestä alakohdasta ilmenevillä edellytyksillä rinnastetaan sellaisiin irtisanomisiin, joissa työntekijän suostumus puuttuu.

57 Tämän tuomion 50 kohdassa esitettyä tulkintaa vastaan ei voi vedota siihen, että direktiivin täysimääräinen soveltaminen ei esimerkiksi ole mahdollista tietyissä tapauksissa, joissa yrityksen toiminnan lopullinen lopettaminen ei riipu työnantajan tahdosta. Joka tapauksessa direktiivin soveltamista kokonaisuudessaan näihin tapauksiin ei voida sulkea pois.

58 Direktiivin 2 artiklan 2 kohdan ensimmäisen alakohdan mukaan työntekijöiden edustajien kanssa käytävien neuvottelujen tarkoituksena ei ole pelkästään joukkovähentämisen kohteena olevien työntekijöiden määrän pienentäminen tai niiden välttäminen, vaan ne koskevat muun muassa tällaisten joukkovähentämisten seurausten lieventämistä käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen. Olisi vastoin direktiivin henkeä kaventaa tämän säännöksen soveltamisalaa tulkitsemalla irtisanomisen käsitettä suppeasti.

59 Samantyyppiset pohdinnat pätevät myös direktiivin 3 artiklassa säädettyyn velvollisuuteen ilmoittaa suunnitelluista joukkovähentämisistä toimivaltaiselle viranomaiselle. Työnantaja voi aivan hyvin täyttää tämän velvollisuuden mahdollisine mainitun artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa jäsenvaltioille annettujen valtuuksien perusteella tehtyine muutoksineen tapauksessa, jossa työsopimusten päättymiset johtuvat työnantajan tahdosta riippumattomista seikoista. Päinvastainen tulkinta riistäisi työntekijöiltä tässä säännöksessä ja direktiivin 4 artiklassa säädetyn suojan.

60 Kaikista edellä esitetyistä pohdinnoista seuraa, että työsopimuksen päättäminen ei jää direktiivin soveltamisalan ulkopuolelle pelkästään siitä syystä, että se on riippuvainen työnantajan tahdon ulkopuolisista seikoista.

Portugalin säännösten oikeudellinen arviointi

61 Kaikki tämän tuomion 32 kohdassa tarkoitetut tilanteet, joita Portugalin hallitus on myöntänyt pidettävän Portugalin oikeusjärjestyksessä työsuhteen päättymisinä, kuuluvat direktiivin soveltamisalaan, koska ne täyttävät direktiivin mukaisen irtisanomisen määritelmän.

62 Sillä, että näitä tilanteita ei Portugalin oikeudessa pidetä irtisanomisina, vaan työsuhteen päättymisinä ilman eri toimenpiteitä, ei ole merkitystä. Kyseessä ovat nimittäin työsopimuksen päättämiset, joita työntekijä ei ole halunnut, eli direktiivissä tarkoitetut irtisanomiset.

63 Tästä seuraa, että Portugalin tasavalta ei ole oikealla tavalla pannut täytäntöön direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohtaa.

64 Myös direktiivin 6 artiklan mukaisten velvoitteiden noudattamatta jättämiseen perustuva kanneperuste on perusteltu. Mistään ei ilmene, että vaikka Portugalin tasavalta on tulkinnut irtisanomisen käsitettä suppeammin kuin mitä se direktiivissä on, se olisi kuitenkin huolehtinut siitä, että työntekijöillä on kaikissa mainitun direktiivin mukaisissa joukkovähentämistapauksissa käytettävissään hallinnollisia ja/tai oikeudellisia menettelytapoja sen varmistamiseksi, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan.

65 Siltä osin kuin kanteessa on kyse direktiivin 7 artiklasta, on todettava, että komissio ei ole esittänyt, miten Portugalin tasavalta on rikkonut tätä säännöstä.

66 Näin ollen on todettava, että Portugalin tasavalta ei ole noudattanut direktiivin 1 ja 6 artiklan mukaisia velvoitteitaan, koska se on rajoittanut joukkovähentämisen käsitteen koskemaan rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä tehtyjä irtisanomisia ja koska se ei ole ulottanut tätä käsitettä koskemaan kaikkia sellaisia irtisanomisia, jotka johtuvat muista kuin työntekijän henkilöön liittyvistä syistä, ja hylättävä kanne muilta osin.

Oikeudenkäyntikulut

67 Yhteisöjen tuomioistuimen työjärjestyksen 69 artiklan 2 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Koska komissio on vaatinut Portugalin tasavallan velvoittamista korvaamaan oikeudenkäyntikulut ja koska tämä on pääosin hävinnyt asian, se on velvoitettava korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (toinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) **Portugalin tasavalta ei ole noudattanut työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY 1 ja 6 artiklan mukaisia velvoitteitaan, koska se on rajoittanut joukkovähentämisen käsitteen koskemaan rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä tehtyjä irtisanomisia ja koska se ei ole ulottanut tätä käsitettä koskemaan kaikkia sellaisia irtisanomisia, jotka johtuvat muista kuin työntekijän henkilöön liittyvistä syistä.**

2) **Kanne hylätään muilta osin.**

3) **Portugalin tasavalta velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.**

Allekirjoitukset