A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2004. október 12.*

A C-55/02. sz. ügyben,

az EK 226. cikk alapján kötelezettségszegés megállapítása iránt 2002. február 22-én

az **Európai Közösségek Bizottsága** (képviselik: J. Sack és M. França, meghatalmazotti minőségben, kézbesítési cím: Luxembourg)

felperesnek

a **Portugál Köztársaság** (képviselik: L. Fernandes és F. Ribeiro Lopes, meghatalmazotti minőségben, kézbesítési cím: Luxembourg)

alperes ellen

* Az eljárás nyelve: portugál.

benyújtott keresete tárgyában,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, C. Gulmann, F. Macken, N. Colneric (előadó) és J. N. Cunha Rodrigues bírák,

főtanácsnok: A. Tizzano,
hivatalvezető: R. Grass,

tekintettel az írásbeli eljárásra,

a főtanácsnok indítványának a 2004. március 11-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

## Ítéletet

1 Az Európai Közösségek Bizottsága keresetlevelében annak megállapítását kéri a Bíróságtól, hogy a Portugál Köztársaság — mivel a csoportos létszámcsökkentés fogalmát a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott létszámcsökkentésekre alkalmazta, és e fogalmat nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállaló személyében rejlik — nem teljesítette az EK-Szerződésből és a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o. ) 1., 6. és 7. cikkéből eredő kötelezettségeit.

## Jogi keret

*A közösségi jogi szabályozás*

2 Az 1992. június 24-i 92/56/EGK tanácsi irányelvvel (HL L 245., 3. o.) módosított, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 79/129/EGK tanácsi irányelvet (HL L 48., 29. o.) az egységes szerkezetbe való foglalás érdekében a 98/59 irányelv (a továbbiakban: irányelv) hatályon kívül helyezte. Az átültetésre nem határozott meg semmilyen új határidőt.

3 Az irányelv második preambulumbekezdése szerint „fontos a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét".

4 Az irányelv harmadik preabulumbekezdése megállapítja, hogy „a konvergencia növekedése ellenére továbbra is vannak különbségek a Közösség tagállamaiban érvényben lévő rendelkezések között az elbocsátások gyakorlati megoldására és eljárásaira vonatkozóan, valamint azoknak az intézkedéseknek a tekintetében, amelyek az ilyen elbocsátások következményeit a munkavállalók számára enyhíteni hivatottak"

5 Az irányelv negyedik preabulumbekezdése szerint „ezek a különbségek közvetlenül kihathatnak a belső piac működésére".

6 Az irányelv hetedik preabulumbekezdése megállapítja, hogy „[...] ezt a közelítést a Szerződés 117. cikkének megfelelő fejlődés fenntartása mellett elő kell segíteni".

7 Az irányelv nyolcadik preambulumbekezdése kimondja, hogy „a csoportos létszámcsökkentésnek ezen irányelv szerinti meghatározásában előírt elbocsátási létszámok számításakor a munkaszerződések munkáltató által kezdeményezett felmondásának egyéb formáit az elbocsátásokkal azonosan kell kezelni, feltéve, hogy az elbocsátottak létszáma legalább öt fő."

8 Az irányelv kilencedik preambulumbekezdése szerint ez az irányelv „vonatkozik alapvetően azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is, amelyeket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése eredményez".

9 Az irányelv első cikke a következőképpen szól:

„(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél — a tagállamok választása szerint — az elbocsátottak száma

i. vagy egy 30 napos időszak során:

— a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,

— a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-a,

— a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő,

ii. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben;

b) a munkavállalók képviselői: azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek.

Az a) pont első albekezdésében előírt elbocsátási létszámok számításakor, a munkaszerződések munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett felmondását az elbocsátásokkal azonosan kezelik, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.

(2) Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni:

a) azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve, ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek;

[...]"

10 Az irányelv 2. cikke a munkavállalók képviselőivel történő tájékoztatási és konzultációs eljárást ír elő.

11 Az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek — többek között — az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak."

12 Az irányelv 3. és 4. cikke meghatározza a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás szabályait.

13 Az irányelv 3. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„A munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot.

A tagállamok azonban rendelkezhetnek úgy, hogy az üzem tevékenységének bírósági határozat következtében történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszám-csökkentés esetében a munkáltató csak akkor értesíti írásban az illetékes hatóságot, ha az utóbbi ezt kéri.

Ez az értesítés tartalmazza a tervezett csoportos létszámcsökkentésre és a munkavállalók képviselőivel folytatott, a 2. cikk által előírt konzultációkra vonatkozó összes lényeges információt, és különösen az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, a rendszerint foglalkoztatott munkavállalók létszámát és azt az időszakot, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani."

14 Az irányelv 4. cikke szerint:

„(1) Az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba.

A tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az előző albekezdésben előírt határidőt lerövidítse.

(2) Az (1) bekezdésben előírt időszakot az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

[...]

(4) A tagállamoknak nem szükséges alkalmazniuk ezt a cikket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében."

15 Az irányelv 6. cikke kimondja, hogy:

„A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére."

16 Az irányelv 7. cikke a következőképpen szól:

„A tagállamok eljuttatják a Bizottságnak nemzeti joguknak azokat az alapvető rendelkezéseit, amelyeket az irányelv által szabályozott területen már elfogadtak, vagy el fognak fogadni."

*A nemzeti szabályozás*

17 A portugál alkotmány 53. cikke előírja, hogy:

„A munkavállalók számára biztosított a munkahely biztonsága. A valódi indok nélküli vagy politikai és ideológiai indok alapján történő elbocsátás tilos."

18 Az irányelvet az egyéni munkaszerződés felmondására és a határozott idejű munkaszerződés megkötésére és megszűnésére vonatkozó jogszabályokról szóló, 1989. február 27-i 64-A/89. sz. törvényerejű rendelet (az 1989. február 27-i *Diário da República* I, I. sorozat, n° 48, a továbbiakban: LCCT) ültette át a portugál

jogrendbe. Az 1999. május 18-i 32/99. sz. törvény (1999. május 18-i *Diário da República* I, I-A. sorozat, n° 115) módosította a csoportos létszámcsökkentés rendszerét, a fenti törvényerejű rendelettel jóváhagyott, az egyéni munkaszerződés felmondására és a határozott idejű munkaszerződés megkötésére vonatkozó jogszabályok körében.

19 Az LCCT 3. cikke, amely a „Munkaszerződés megszűnésének módjai" címet viseli, a törvény I., „Alapelvek" című fejezetének része. A 3. cikk a következőképpen rendelkezik:

„(1) A valódi indok nélküli elbocsátás tilos.

(2) A munkaszerződés megszűnhet:

a) megszűnéssel;

b) a felek közös megegyezésével történő megszüntetéssel;

c) a munkáltató általi elbocsátással;

d) a munkavállaló — indokolással ellátott vagy anélküli — kezdeményezése alapján történő felmondással;

e) az egyik vagy a másik fél által a próbaidő alatt történő megszüntetéssel;

f) a munkahelynek az üzem strukturális, technológiai vagy konjunkturális, objektív okokból történő megszűnésével."

20 Az LCCT 4. cikke, amely „A megszűnés okai" címet viseli, a fenti törvény II. fejezetének része, amely „A munkaszerződés megszűnése" címet viseli. A 4. cikk a következőképpen rendelkezik:

„A munkaszerződés a jog általános szabályaival összhangban megszűnik, különösen:

[...]

b) Ha a munkaszerződés megkötése után a munkavállaló teljesen és véglegesen képtelenné válik munkájának ellátására, illetve a munkáltató teljesen és véglegesen képtelenné válik a munkavállaló foglalkoztatására."

21 Az LCCT 6. cikke, amely az egyéni munkáltató halálára és a társaságként működő munkáltató megszűnésére vonatkozik, és a törvény ugyanezen II. fejezetében található, a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkaviszony megszűnését eredményezi az egyéni munkáltató halála, kivéve, ha az elhunyt örökösei folytatják azt a tevékenységet, amelyre a munkavállalót alkalmazták, vagy ha az üzemet átruházzák, amely esetben az 1969. november 24-i 49408. sz. törvényerejű rendelettel megerősített, az egyéni munkaszerződésre vonatkozó jogszabály 37. cikkét kell alkalmazni.

(2) A munkaviszony előző pont alapján való megszűnése esetén a munkavállalónak joga van minden munkaviszonyban töltött év vagy töredékév után egyhavi jövedelemre, amelyet a vállalkozás vagyonából kell kifizetni.

(3) A társaságként működő munkáltató felszámolása, feltéve, hogy a vállalkozást nem értékesítik, a munkaszerződés fenti pontokban előírt módon való megszűnését eredményezi."

22 Az LCCT V. fejezete a munkaszerződés felmondásának a vállalkozás működése körében bekövetkező objektív strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból történő munkahely-megszűnésen alapuló esetét érint. Ez a fejezet két szakaszt tartalmaz, az I. szakasz a „Csoportos létszámcsökkentés", a II. szakasz pedig „A munkaszerződés felmondása a csoportos létszámcsökkentés körébe nem tartozó munkahely-megszűnés esetén."

23 Az LCCT 16. cikke — amely a „Fogalmak" címet viseli és a fenti I. szakasz első cikke — a következőket írja elő:

„Csoportos létszámcsökkentés az egyéni munkaszerződések munkáltató általi olyan felmondása, amely három hónapos időszak folyamán egyszerre vagy egymást követően 2–50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább két munkavállalót érint, vagy 50-nél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább öt munkavállalót érint, amennyiben a felmondás az üzem vagy annak egy vagy több részlege végleges bezárásán vagy strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból történő létszámcsökkentésen alapul."

24 Az LCCT V. fejezetének I. szakasza a 17. és a 18. cikkben szabályozza továbbá a munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét, a 19. cikkben az illetékes hatóság beavatkozását, a 23. cikkben a munkavállalók jogait és a 24. cikkben a jogellenes elbocsátás következményeit.

25 Az LCCT V. fejezete II. szakaszának 26. cikke többek között a munkahely-megszüntetés okaira, 27. cikke a munkaszerződés felmondásának feltételeire, 28. cikke a munkáltató tájékoztatási kötelezettségére, 29. cikke a követendő eljárásra, 30. cikke a munkaszerződés felmondására, a 32. cikke pedig a munkavállalók jogaira vonatkozik.

26 Az LCCT 27. cikke (1) bekezdésének b) és c) pontjával összhangban, a munkaszerződés felmondásának feltétele az, hogy gyakorlatilag lehetetlen a munkaviszony fenntartása, és a megszüntetett álláshelyeknek megfelelő feladatot nem látják el határozott időtartamra szóló munkaszerződés keretében.

27 Az LCCT VIII. fejezetének, amely „A munkaszerződés felmondásának különleges esetei" címet viseli, a munkáltató csődjére vagy fizetésképtelen helyzetére vonatkozó 56. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkáltató csődjét vagy fizetésképtelen helyzetét kimondó jognyilatkozat nem szünteti meg a munkaszerződéseket, az üzem végleges bezárásáig a csődgondnok köteles teljes körűen helytállni a fenti munkaszerződések alapján a munkavállalókkal szemben fennálló kötelezettségek teljesítéséért.

(2) Az üzem végleges bezárása előtt a csődgondnok a 16–25. cikkek által előírt szabályokkal összhangban felmondhatja azon munkavállalók munkaszerződését, akiknek a közreműködése nem nélkülözhetetlen az üzem működéséhez."

28 Az 1993. április 23-i 132/93. sz. törvényerejű rendelettel (1993. április 23-i *Diário da República* I. sorozat, I-A, n° 95) jóváhagyott és az 1998. október 20-i 15/98. sz. törvényerejű rendelettel módosított (1998. október 20-i *Diário da República* I. sorozat I-A, n° 242), a bírósági felszámolási eljárásról és a csődeljárásról szóló portugál kódex 172. cikke értelmében:

„Az ipari és kereskedelmi vállalkozások átruházásához kapcsolódó szerződések átszállására vonatkozó szabályok sérelme nélkül, a csődhelyzetben lévő vállalkozás munkavállalói a csőd bejelentése után a munkaszerződés fenntartása érdekében a munkaszerződés felmondása általános szabályainak hatálya alá tartoznak."

## A pert megelőző eljárás

29 Tekintettel arra, hogy az LCCP részben összeegyeztethetetlen az irányelv rendelkezéseivel, a Bizottság kötelezettségszegés megállapítása iránti eljárást kezdeményezett. A Bizottság, miután felszólította a Portugál Köztársaságot észrevételei előterjesztésére, 2000. december 29-én indokolással ellátott véleményben hívta fel az érintett tagállamot arra, hogy a közléstől számított két hónapon belül hozza meg a szükséges intézkedéseket az irányelvvel való összhang megteremtéséért.

30 A Bizottság, mivel a portugál hatóságok által közölt információk alapján úgy tűnik, hogy az indokolással ellátott véleményben jelzett kötelezettségszegés továbbra is fennáll, benyújtotta jelen keresetet.

## A keresetről

31 A Bizottság úgy véli, hogy a portugál jogban a csoportos létszámcsökkentés fogalma nem foglalja magában az irányelv szerinti valamennyi csoportos létszámcsökkentést.

Következésképpen a portugál jog rendelkezéseinek hatálya szűkebb, mint az irányelv hatálya.

32 A Bizottság pontosítja, hogy az LCCT 16. cikkében meghatározott „csoportos létszámcsökkentés" fogalma nem foglalja magában például az elbocsátásnak a munkáltató által foganatosított azon eseteit, amelyeknek okai nem a munkavállaló személyében rejlenek, így a csőd bejelentését, csődhöz hasonló felszámolási eljárásokat, a kisajátítást, a tűzvészt vagy más vis majort, valamint a vállalkozás tevékenységének megszűntetését a vállalkozó halála következtében.

33 A portugál kormány álláspontja szerint a Bizottság keresete nem megalapozott, kivéve a munkaszerződésnek a csődeljárás utolsó, a vagyon felszámolásának szakaszában történő felmondására vonatkozó részét a teljes egészében nem átruházott vállalkozás végleges bezárása esetén. A Bizottság által említett helyzetek ugyanis meghatározott körülmények között nem tartoznak a csoportos létszámcsökkentésnek az irányelv által meghatározott fogalma alá, más esetekben pedig a portugál jogszabályok csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályai rendezik e helyzeteket.

*A „csoportos létszámcsökkentés" irányelv szerinti fogalma*

A felek érvei

34 A portugál kormány fenntartja, hogy az irányelv nem határozza meg az „elbocsátás" fogalmát, mivel a legtöbb tagállami jogrendszer közös fogalmat fogad el a munkáltató munkavállalóval közölt munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékos jogi aktusára vonatkozóan.

35 Az irányelv nem írja elő, hogy a munkaszerződésnek bármely nem a munkavállaló személyében rejlő okból történő megszűnése „elbocsátásnak" minősül.

36 Továbbá lehetetlen az irányelv által felállított szabályrendszer teljes egészét alkalmazni a munkaszerződések megszűntetésének azokra az eseteire, amelyek a vállalkozás tevékenységének a munkáltató akaratától függetlenül történő végleges megszűnéséből erednek. Ez a tény alátámasztja azt, hogy ezek a helyzetek nem minősülnek csoportos létszámcsökkentésnek. Az irányelvnek nem célja az, hogy azt ilyen helyzetekben is alkalmazzák.

37 A portugál kormány szerint dilemmát okoz, hogy alkalmazzák-e teljes körűen az irányelvet vagy zárják-e ki alkalmazását. Tekintettel arra, hogy az irányelv által előírt számos és jelentős kötelezettség nem alkalmazható azokban az esetekben, amelyek a vállalkozás tevékenységének a munkáltató akaratától függetlenül történő végleges megszűnéséből erednek, arra kell következtetni, hogy az irányelv nem alkalmazandó teljes körűen ezekre a helyzetekre.

38 A Bizottság elismeri, hogy az irányelv nem határozza meg az „elbocsátás" fogalmát. Azonban szerinte egy ilyen meghatározás hiánya nem jogosítja fel a tagállamokat arra, hogy kizárják az irányelv alkalmazási köre alól azokat a helyzeteket, amelyek a portugál jogban a munkaszerződés megszűnésének esete alá tartoznak.

39 A Bizottság szerint a közösségi jog egyértelmű megsértése az, hogy a portugál kormány szembekerülve „az irányelv teljes körű alkalmazása és az alkalmazás kizárása közötti" feltételezett „dilemmával", az irányelv nem alkalmazását választja.

40 A Bizottság megjegyzi, hogy a kisajátítás, a tűzvész vagy a vis major más eseteivel összefüggésben kiderül, hogy a portugál kormány az irányelv által létrehozott védelmi rendszert rosszul értelmezi, amely az irányelv II. szakasza — „Tájékoztatás és konzultáció" — és III. szakasza — „A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás" — szelektív olvasatának lehetséges következménye.

41 E tekintetben a Bizottság fenntartja többek között, hogy teljesen ellentmondásmentes az, hogy a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása kiterjed az elbocsátás következményeinek enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések vizsgálata révén, amelyek többek között az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak, még akkor is, ha nem sikerült elkerülni az üzem végleges bezárását és így a munkaszerződések megszűnését.

42 A Bizottság szerint a portugál kormány a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás olyan értelmezésére tesz javaslatot, amely megfosztja hatékony érvényesülésétől az irányelv különböző rendelkezéseit. Ez különösen vonatkozik az irányelv 3. cikke által előírt kötelezettségre, amely alapján a munkáltató köteles minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíteni az illetékes hatóságot. Mind annak a munkáltatónak, akinek a tűzvész megsemmisítette a vállalkozását, mind pedig valamely vállalkozás tulajdonosának halála esetén az örökösöknek módjukban áll tiszteletben tartani ezt a kötelezettséget.

A Bíróság álláspontja

43 Az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében az irányelv alkalmazása céljából „csoportos létszámcsökkentésnek" tekintendők az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek.

44 Az irányelv nem határozza meg kifejezetten az „elbocsátás" fogalmát. Az irányelv célkitűzései érdekében azonban egységesen kell értelmezni ezt a fogalmat.

45 Mind a közösségi jog egységes alkalmazásának követelményéből, mind pedig az egyenlőség elvéből következik, hogy a közösségi jog valamely rendelkezését, amely értelmének és hatályának meghatározása érdekében nem tartalmaz egyetlen kifejezett utalást sem a tagállamok jogára, önállóan és egységesen kell értelmezni az egész közösségben, figyelemmel a rendelkezés összefüggéseire és a szabályozás által elérni kívánt célra (a C-287/98. sz. Linster-ügyben 2000. szeptember 19-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-6917. o.] 43. pontja és a C-40/01. sz. Ansul-ügyben 2003. március 11-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-2439. o.] 26. pontja).

46 Jelen esetben — ellentétben az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének b) pontjával, amely kifejezetten úgy rendelkezik, hogy a „munkavállalók képviselői" azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek — ugyanezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja nem tartalmaz semmilyen kifejezett utalást a tagállamok jogára az elbocsátás fogalmát érintően.

47 Továbbá az irányelv címéből, valamint a harmadik, negyedik és hetedik preambulumbekezdéséből következik, hogy az irányelv célja a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítésének elősegítése.

48 A közösségi jogalkotó a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó szabályok harmonizációjával egyrészt biztosítani kívánta a munkavállalói jogok védelmének összehasonlíthatóságát a különböző tagállamokban, másrészt közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket ezek a védelmi előírások előidéznek a közösségi vállalkozásoknál (a C-383/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 1994. június 8-án hozott ítélet [EBHT 1994. I-2479. o.] 16. pontja).

49 Ezért az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti „elbocsátás" fogalma nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással, hanem az közösségi jelentéssel bír.

50 A fenti fogalmat úgy kell értelmezni, hogy magában foglalja a munkaszerződés minden olyan felmondását, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt. A fogalom nem követeli meg, hogy az alapul szolgáló okok megfeleljenek a munkáltató akaratának.

51 A „elbocsátás" fogalmának az irányelv céljai szerint való ezen értelmezése az irányelv által kitűzött célból és az érintett rendelkezés összefüggéseiből következik.

52 Továbbá az irányelv második preambulumbekezdéséből következik, hogy az irányelv a csoportos létszámcsökkentések esetén a munkavállalók védelmének megerősítésére irányul. Ugyanezen irányelv harmadik és hetedik preambulumbekezdése szerint különösen a Közösség tagállamaiban hatályban lévő rendelkezések között a csoportos létszámcsökkentések következményeit a munkavállalók számára enyhíteni hivatott intézkedések vonatkozásában továbbra is fennálló különbségeket kell a jogszabály közelítésének tárgyává kell tenni.

53 Az irányelv által kitűzött célok csak részben teljesülnének, ha a munkaszerződésnek a munkáltató akaratától független felmondása ki lenne zárva az irányelv szabályainak hatálya alól.

54 Összefüggéseiben tekintve az érintett rendelkezést, az irányelv kilencedik preambulumbekezdéséből és 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdéséből következik, hogy az irányelv vonatkozik alapvetően azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is, amelyeket a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése eredményez. Ebben az esetben a munkaszerződések felmondása nem a munkáltató akaratából eredő körülmények miatt következik be.

55 Ebben az összefüggésben hozzá kell még tenni, hogy az irányelv eredeti változata — azaz a 75/129 irányelv — 1. cikke (2) bekezdésének d) pontjában előírta, hogy az irányelv nem vonatkozik azokra a munkavállalókra, akiket a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszűnése érint. A fenti cikk előírt egy kivételt az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja által megállapított szabályban, amely a 98/59 irányelv rendelkezéseivel azonos megfogalmazásban kimondja, hogy az irányelv alkalmazása céljából „csoportos létszámcsökkentések" az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít. Az ilyen kivétel nem lett volna szükséges, ha a „elbocsátás" fogalma a „munkáltató szándékából eredő jogi aktus" volna.

56 Amint arra a főtanácsnok indítványának 46. és 47. pontjában jogosan rámutatott, az elbocsátás különbözik a felmondástól, amelyet az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdésében meghatározott körülmények között a munkavállaló beleegyezése nélkül történő elbocsátással azonosan kezelnek.

57 A jelen ítélet 50. pontjában kifejtett értelmezés csak akkor cáfolható meg, ha az irányelv teljes egészében történő alkalmazása bizonyos esetekben nem lehetséges, amikor az üzem tevékenységének végleges megszűnése nem függ a munkáltató akaratától. Azonban ezekben az esetekben sem zárható ki az irányelv teljes egészében történő alkalmazása.

58 Az irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerint a munkavállalói képviselőkkel történő konzultáció célja nem kizárólag a csoportos létszámcsökkentések csökkentése vagy elkerülése, hanem többek között a következmények enyhítése olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek többek között az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. Az irányelv szellemével ellentétes lenne ennek a rendelkezésnek az alkalmazási körét az „elbocsátás" fogalmának megszorító értelmezése által leszűkíteni.

59 Ugyanezen megállapítások helytállóak az irányelv 3. cikkében előírt, az illetékes hatóság tájékoztatásának kötelezettségét illetően. E kötelezettségeket — adott esetben a fenti cikk (1) bekezdésének második albekezdésében a tagállamok számára biztosított lehetőséggel összhangban módosítva — azokban az esetekben is teljesítheti valamely munkáltató, ha a munkaszerződések felmondására akaratán kívüli körülmények kényszerítik. Az ezzel ellentétes értelmezés megfosztja a munkavállalókat az irányelv ezen rendelkezése és a 4. cikke által biztosított védelemtől.

60 A fenti megállapítások összességéből következik, hogy a munkaszerződés felmondása nem kerül ki az irányelv hatálya alól azon egyetlen tényből kifolyólag, hogy az a munkáltató akaratán kívül álló körülményektől függ.

*A portugál szabályozás jogi értékelése*

61 A jelen ítélet 32. pontjában meghatározott valamennyi helyzet, amelyekre nézve a portugál kormány elismerte, hogy a portugál jogrend szerint a „munkaszerződés megszűnésnek" minősülnek, az irányelv hatálya alá tartozik, mivel ezek az irányelv értelmében az „elbocsátás" fogalma alá tartoznak.

62 Nem bír jelentősséggel, hogy ezek a helyzetek a portugál jogban nem elbocsátásnak, hanem a munkaszerződés törvény erejénél fogva történő megszűnésének minősülnek. Ugyanis a munkaszerződés nem a munkavállaló akaratából történő megszűnéséről van szó, tehát az irányelv értelmében elbocsátásokról.

63 Következésképpen a Portugál Köztársaság nem megfelelően ültette át az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját.

64 Az irányelv 6. cikkéből eredő kötelezettség megszegésére vonatkozó kifogás szintén megalapozott. Bár a Portugál Köztársaság az irányelvben szereplő fogalomnál szűkebben értelmezte az „elbocsátás" fogalmát, semmi sem utal arra, hogy figyelemmel kísérte volna azt, hogy a csoportos létszámcsökkentésnek az irányelv szerinti valamennyi esetében a munkavállalók számára igazgatási és/vagy jogi eljárások álljanak rendelkezésre az irányelv által meghatározott kötelezettségek tiszteletben tartása érdekében.

65 Az irányelv 7. cikkére vonatkozó kereseti kérelmet illetően meg kell állapítani, hogy a Bizottság nem hozott fel érvet arra vonatkozóan, hogy a Portugál Köztársaság hogyan sértette meg ezt a rendelkezést.

66 Következésképpen egyrészt meg kell állapítani, hogy a Portugál Köztársaság — mivel a csoportos létszámcsökkentés fogalmát a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott elbocsátásokra korlátozta, és e fogalmat nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállalók személyében rejlik — nem teljesítette az irányelv 1. és 6. cikke alapján fennálló kötelezettségeit, másrészt a keresetet ezt meghaladóan el kell utasítani.

## A költségekről

67 Az eljárási szabályzat 69. cikkének 2. §-a alapján a Bíróság a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. A Portugál Köztársaságot, mivel pervesztes lett, a Bizottság kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

1) **A Portugál Köztársaság — mivel a csoportos létszámcsökkentés fogalmát a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott létszámcsökkentésekre korlátozta, és e fogalmat nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállalók személyében rejlik — nem teljesítette a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. és 6. cikke alapján fennálló kötelezettségeit.**

2) **A Bíróság a keresetet ezt meghaladóan elutasítja.**

3) **A Bíróság a Portugál Köztársaságot kötelezi a költségek viselésére.**

Aláírások