WYROK TRYBUNAŁU (druga izba)
z dnia 12 października 2004 r. *

W sprawie C-55/02

mającej za przedmiot skargę o stwierdzenie, na podstawie art. 226 WE, uchybienia zobowiązaniom Państwa Członkowskiego,

wniesioną w dniu 22 lutego 2002 r.,

Komisja Wspólnot Europejskich, reprezentowana przez J. Sacka i M. Françę, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

strona skarżąca,

przeciwko

Republice Portugalskiej, reprezentowanej przez L. Fernandesa oraz F. Ribeira Lopesa, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

strona pozwana,

* Język postępowania: portugalski.

TRYBUNAŁ (druga izba),

w składzie: C. W. A. Timmermans, prezes izby, C. Gulmann, F. Macken, N. Colneric (sprawozdawca) i J. N. Cunha Rodrigues, sędziowie,

rzecznik generalny: A. Tizzano,
sekretarz: R. Grass,

uwzględniając procedurę pisemną,

po zapoznaniu się z opinią rzecznika generalnego na posiedzeniu w dniu 11 marca 2004 r.,

wydaje następujący

Wyrok

1 Komisja Wspólnot Europejskich wnosi w skardze do Trybunału o stwierdzenie, że ograniczając pojęcie zwolnień grupowych do zwolnień z przyczyn strukturalnych, technologicznych lub koniunktury i nie rozszerzając tego pojęcia na zwolnienia z wszelkich przyczyn niedotyczących pracowników, Republika Portugalska uchybiła zobowiązaniom ciążącym na niej na mocy Traktatu WE oraz art. 1, 6, 7 dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 225, str. 16).

Ramy prawne

Przepisy wspólnotowe

2 Dyrektywa Rady nr 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U. L 48, str. 29), zmieniona dyrektywą Rady 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r. (Dz.U. L 245, str. 3), została uchylona w związku z jej ujednoliceniem przez dyrektywę 98/59 (zwaną dalej „dyrektywą"). Nie został przy tym wprowadzony żaden nowy termin transpozycji.

3 Zgodnie z motywem drugim dyrektywy „należy zwiększyć stopień ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych, uwzględniając potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie".

4 Motyw trzeci dyrektywy stwierdza, że „pomimo postępującego zbliżania wciąż istnieją różnice między przepisami obowiązującymi w Państwach Członkowskich, dotyczące trybu i procedury zwolnień grupowych, jak również środków zmierzających do złagodzenia skutków zwolnień dla pracowników".

5 Zgodnie z motywem czwartym dyrektywy „różnice te mogą mieć bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku wewnętrznego".

6 Motyw siódmy dyrektywy stwierdza, że „konieczne jest popieranie takiego zbliżania, z jednoczesnym zachowaniem poprawy w rozumieniu art. 117 Traktatu".

7 Motyw ósmy dyrektywy stanowi, że „dla obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy ze zwolnieniami należy utożsamiać inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć".

8 Zgodnie z motywem dziewiątym dyrektywy dyrektywę „stosuje się w zasadzie również do zwolnień grupowych wynikających z faktu zaprzestania działalności przez przedsiębiorstwo w wyniku decyzji sądowej".

9 Artykuł 1 dyrektywy brzmi następująco:

„1. Dla celów niniejszej dyrektywy:

a) »zwolnienia grupowe« oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, w przypadku gdy, w zależności od wyboru Państw Członkowskich, liczba zwolnień wynosi:

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

— co najmniej 10 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle więcej niż 20, a mniej niż 100 pracowników,

— co najmniej 10 % liczby pracowników w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 100, a mniej niż 300 pracowników,

— co najmniej 30 w przedsiębiorstwach zatrudniających zwykle co najmniej 300 pracowników;

ii) bądź, w okresie dziewięćdziesięciu dni, co najmniej 20, niezależnie od liczby pracowników zwykle zatrudnionych w tych przedsiębiorstwach;

b) »przedstawiciele pracowników« oznaczają przedstawicieli przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę Państw Członkowskich.

Do celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) ppkt pierwszy, jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć.

2. Niniejsza dyrektywa nie ma zastosowania do:

a) zwolnień grupowych dokonywanych w ramach umów o pracę zawartych na czas określony lub na wykonanie zadania szczególnego, z wyjątkiem przypadku gdy takie zwolnienia następują przed upływem terminu lub wykonaniem tych umów;

[...]".

10 W art. 2 dyrektywy przewidziana jest procedura konsultacji i informacji przedstawicieli pracowników.

11 Artykuł 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy stanowi:

„Takie konsultacje obejmują przynajmniej sposoby i możliwości uniknięcia zwolnień grupowych lub ograniczenia liczby dotkniętych nim pracowników, jak również możliwości złagodzenia ich konsekwencji poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowani[u] zwalnianych pracowników".

12 Artykuły 3 i 4 dyrektywy określają zasady, jakie mają zastosowanie do procedury zwolnień grupowych.

13 Artykuł 3 ust. 1 tej dyrektywy stanowi:

„Pracodawca zobowiązany jest do notyfikowania na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej o każdym zamiarze zwolnienia grupowego.

Jednakże Państwa Członkowskie mogą przewidzieć, że w przypadku zamiaru zwolnienia grupowego związanego z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa w rezultacie decyzji sądowej pracodawca zobowiązany jest notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej, jedynie w przypadku gdy ta ostatnia wystąpi z odpowiednim wnioskiem.

Notyfikacja zawiera wszystkie istotne informacje dotyczące planowanych zwolnień grupowych i konsultacji z przedstawicielami pracowników, przewidzianych w art. 2, w szczególności przyczyny zwolnień, liczbę pracowników przewidzianych do zwolnienia, liczbę zwykle zatrudnionych pracowników i okres, w którym przewiduje się przeprowadzenie zwolnień".

14 Zgodnie z art. 4 dyrektywy:

„1. Zamierzone zwolnienia grupowe, notyfikowane właściwemu organowi władzy publicznej, stają się skuteczne najwcześniej trzydzieści dni po notyfikacji określonej w art. 3 ust. 1, nie naruszając postanowień dotyczących indywidualnych praw w odniesieniu do terminu wypowiedzenia.

Państwa Członkowskie mogą upoważnić właściwy organ władzy publicznej do skracania terminu przewidzianego w poprzednim akapicie.

2. Właściwy organ władzy publicznej wykorzystuje termin przewidziany w ust. 1 na znalezienie rozwiązań problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi.

[...]

4. Państwa Członkowskie mogą nie stosować niniejszego artykułu do zwolnień grupowych następujących w związku z zaprzestaniem działalności przedsiębiorstwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem decyzji sądowej".

15 Artykuł 6 dyrektywy precyzuje, że:

„Państwa Członkowskie zapewniają, że przedstawiciele pracowników i/lub pracownicy mogą korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu przestrzegania wykonywania obowiązków przewidzianych niniejszą dyrektywą".

16 Artykuł 7 dyrektywy ma następujące brzmienie:

„Państwa Członkowskie przesyłają Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, które już przyjęły lub które przyjmują w dziedzinie regulowanej niniejszą dyrektywą".

Przepisy krajowe

17 Artykuł 53 konstytucji portugalskiej stanowi:

„Pracownicy mają zagwarantowane bezpieczeństwo zatrudnienia. Zwolnienia bez słusznej podstawy prawnej lub z motywów politycznych albo ideologicznych są zakazane".

18 Dyrektywa została transponowana do portugalskiego porządku prawnego dekretem z mocą ustawy (Decreto-Lei) nr 64-A/89 z dnia 27 lutego 1989 r. w sprawie zasad prawnych zakończenia indywidualnej umowy o pracę oraz zawarcia i wygaśnięcia umowy o pracę na czas określony (*Diário da República* I, seria I, nr 48, z dnia

27 lutego 1989 r., zwanym dalej „LCCT"). Ustawa nr 32/99 z dnia 18 maja 1999 r. (*Diário da República* I, seria I-A, nr 115, z dnia 18 maja 1999 r.), zmieniła, ustalony w przepisach dotyczących zakończenia indywidualnej umowy o pracę oraz zawarcia umowy o pracę na czas określony, reżim zwolnień grupowych przyjęty przez wspomniany dekret z mocą ustawy.

19 Artykuł 3 LCCT, zatytułowany „Formy zakończenia umowy o pracę", stanowi część rozdziału I tej ustawy, zatytułowanego „Zasady ogólne". Stanowi on:

„1. Zwolnienia bez słusznej przyczyny są niedopuszczalne.

2. Umowa o pracę może zostać zakończona poprzez:

a) wygaśnięcie;

b) rozwiązanie na mocy porozumienia stron;

c) zwolnienie z inicjatywy pracodawcy;

d) rozwiązanie, uzasadnione lub nieuzasadnione, na wniosek pracownika;

e) rozwiązanie przez jedną ze stron podczas okresu próbnego;

f) likwidację miejsc pracy z przyczyn strukturalnych, technologicznych lub koniunktury związanych z przedsiębiorstwem".

20 Artykuł 4 LCCT, zatytułowany „Przyczyny wygaśnięcia", stanowi część rozdziału II wspomnianej ustawy, zatytułowanego „Wygaśnięcie umowy o pracę". Stanowi on:

„Umowa o pracę wygasa zgodnie z ogólnymi przepisami prawa, w szczególności:

[...]

b) w związku z wystąpieniem, po zawarciu umowy, bezwzględnej i ostatecznej niemożności świadczenia pracy przez pracownika lub korzystania z pracy pracownika przez pracodawcę".

21 Artykuł 6 LCCT, dotyczący śmierci pracodawcy będącego osobą fizyczną lub likwidacji pracodawcy będącego osobą prawną, zawarty również w rozdziale II tej ustawy, stanowi:

„1. Śmierć pracodawcy będącego osobą fizyczną pociąga za sobą wygaśnięcie umowy o pracę, chyba że następcy prawni zmarłego kontynuują działalność, do której zatrudniony został pracownik lub jeśli przedsiębiorstwo jest przedmiotem cesji, w którym to przypadku stosuje się art. 37 zasad prawnych w zakresie indywidualnej umowy o pracę, przyjętych dekretem z mocą ustawy nr 49408 z dnia 24 listopada 1969 r.

2. W przypadku wygaśnięcia umowy na mocy przepisów poprzedniego ustępu pracownik ma prawo do odszkodowania odpowiadającego miesięcznemu wynagrodzeniu za każdy rok lub część roku stażu pracy, wypłacanego z majątku przedsiębiorstwa.

3. Likwidacja pracodawcy będącego osobą prawną, w przypadku gdy nie dochodzi do cesji zakładu, pociąga za sobą wygaśnięcie umowy o pracę na warunkach przewidzianych we wcześniejszych ustępach".

22 Rozdział V LCCT dotyczy zakończenia umowy o pracę w związku z likwidacją miejsc pracy z obiektywnych przyczyn natury strukturalnej, technologicznej lub koniunktury związanych z przedsiębiorstwem. Rozdział ten obejmuje dwa działy, zatytułowane „Zwolnienia grupowe" — dział I oraz „Zakończenia umowy o pracę w związku z likwidacją miejsc pracy, niezwiązane ze zwolnieniami grupowymi" — dział II.

23 Artykuł 16 LCCT, zatytułowany „Definicja", który jest pierwszym artykułem we wspomnianym dziale I, stanowi:

„Przez zwolnienie grupowe rozumie się zakończenie indywidualnej umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy obejmujące równocześnie lub kolejno, w okresie trzech miesięcy, co najmniej 2 pracowników, jeśli jest to przedsiębiorstwo zatrudniające od 2 do 50 pracowników, lub co najmniej 5 pracowników, jeśli jest to przedsiębiorstwo zatrudniające więcej niż 50 pracowników, pod warunkiem że takie zakończenie związane jest z ostatecznym zamknięciem działalności przedsiębiorstwa albo jednego lub kilku jego oddziałów, albo ze zmniejszeniem rozmiarów przedsiębiorstwa dokonanym z przyczyn natury strukturalnej, technologicznej lub koniunktury".

24 Ponadto dział I rozdziału V LCCT dotyczy, w szczególności, informacji i konsultacji, jakie muszą zostać przeprowadzone przez pracodawcę — art. 17 i 18, interwencji właściwych władz krajowych — art. 19, praw pracowników — art. 23 oraz skutków zwolnień niezgodnych z prawem — art. 24.

25 Dział II rozdziału V LCCT stanowi, między innymi, o przyczynach likwidacji miejsc pracy — art. 26, o warunkach zakończenia umowy o pracę — art. 27, o informacji, która musi być przekazana przez pracodawcę — art. 28, o procedurze postępowania — art. 29, o zakończeniu umowy o pracę — art. 30 i o prawach pracowników — art. 32.

26 Zgodnie z art. 27 ust. 1 lit. b) i c) LCCT warunkiem zakończenia umowy o pracę jest w szczególności praktyczny brak możliwości utrzymania stosunku pracy, a także brak umów o pracę na czas określony dla zadań odpowiadających zadaniom likwidowanego miejsca pracy.

27 W rozdziale VIII LCCT, zatytułowanym „Szczególne przypadki zakończenia umowy o pracę", art. 56 dotyczący upadłości lub niewypłacalności pracodawcy stanowi:

„1. Orzeczenie sądowe o ogłoszeniu upadłości lub niewypłacalności pracodawcy nie oznacza zakończenia umowy o pracę, gdyż syndyk masy upadłości jest zobowiązany do dalszego pełnego zaspokajania wynikających z tych umów roszczeń pracowników, aż do chwili ostatecznego zamknięcia zakładu.

2. Jednakże, przed ostatecznym zamknięciem zakładu, syndyk może rozwiązać umowy o pracę z pracownikami, których praca nie jest niezbędna do funkcjonowania przedsiębiorstwa, zgodnie z zasadami ustanowionymi w art. 16–25".

28 Artykuł 172 portugalskiego kodeksu postępowania szczególnego w prawie naprawczym i upadłościowym, przyjęty dekretem z mocą ustawy nr 132/93 z dnia 23 kwietnia 1993 r. (*Diário da República* I, seria I-A, nr 95, z dnia 23 kwietnia 1993 r.), i zmieniony dekretem z mocą ustawy nr 315/98 z dnia 20 października 1998 r. (*Diário da República* I, seria I-A, nr 242, z dnia 20 października 1998 r.), stanowi:

„Pracownicy przedsiębiorstwa, wobec którego ogłoszona została upadłość, są objęci, w związku z zachowaniem ich umowy po ogłoszeniu upadłości, zasadami ogólnymi zakończenia umowy o pracę, bez uszczerbku dla przejęcia umów związanych ze sprzedażą przedsiębiorstw przemysłowych i handlowych".

Postępowanie poprzedzające wniesienie skargi

29 Uznawszy, że LCCT jest częściowo niezgodny z przepisami dyrektywy, Komisja rozpoczęła procedurę związaną z uchybieniem zobowiązaniom Państwa Członkowskiego. Po wcześniejszym umożliwieniu Republice Portugalskiej przedstawienia uwag w dniu 29 grudnia 2000 r. Komisja wydała uzasadnioną opinię wzywającą to Państwo Członkowskie do podjęcia koniecznych działań w celu usunięcia uchybień w terminie dwóch miesięcy od daty jej doręczenia.

30 Uznając, że informacje przekazane przez władze portugalskie wskazują na to, że uchybienia przedstawione w uzasadnionej opinii wciąż mają miejsce, Komisja postanowiła wnieść niniejszą skargę.

W przedmiocie skargi

31 Komisja uznaje, że pojęcie zwolnienia grupowego w prawie portugalskim nie obejmuje wszystkich przypadków zwolnień grupowych wymienionych w dyrektywie.

W związku z tym przepisy prawa portugalskiego mają bardziej ograniczony zakres działania niż normy dyrektywy.

32 Komisja uściśla, że definicja pojęcia „zwolnienia grupowe", wprowadzona w art. 16 LCCT, nie obejmuje, na przykład, przypadków zwolnień dokonywanych przez pracodawcę z przyczyn niedotyczących pracownika w razie ogłoszenia upadłości, postępowania likwidacyjnego analogicznego do upadłości, wywłaszczenia, pożaru lub innych przypadków siły wyższej, jak również w przypadku zakończenia działalności przedsiębiorstwa w związku ze śmiercią przedsiębiorcy.

33 Rząd portugalski utrzymuje, że skarga Komisji jest bezzasadna, z wyjątkiem części dotyczącej zakończenia umowy o pracę w fazie końcowej likwidacji majątku w postępowaniu upadłościowym, wynikającym z ostatecznego zamknięcia przedsiębiorstw, które nie zostały sprzedane w całości. Sytuacje wymienione przez Komisję w określonych okolicznościach nie są bowiem, jego zdaniem, objęte pojęciem zwolnienia grupowego ustanowionym w dyrektywie, natomiast w pozostałych przypadkach podlegają przepisom o zwolnieniach grupowych obowiązującym w prawodawstwie portugalskim.

Pojęcie „zwolnienie grupowe" określone w dyrektywie

Argumenty stron

34 Rząd portugalski podnosi, że w dyrektywie pominięto definicję pojęcia „zwolnienia", gdyż w większości porządków prawnych Państw Członkowskich przyjmuje się wspólne pojęcie zamierzonego działania pracodawcy w celu zakończenia stosunku pracy z podaniem do wiadomości pracownikowi.

35 Dyrektywa nie rozstrzyga, jego zdaniem, że wszelkie możliwe przypadki zakończenia umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika mają być traktowane jako „zwolnienia".

36 Ponadto niemożliwe jest zastosowanie w całości przepisów dyrektywy do przypadków, gdy wygaśnięcie umowy o pracę w związku z ostatecznym zakończeniem działalności przedsiębiorstwa nie zależy od woli pracodawcy. Fakt ten potwierdza, że te sytuacje nie są traktowane jako zwolnienia grupowe. Celem dyrektywy nie było jej stosowanie do takich sytuacji.

37 Zdaniem rządu portugalskiego, powstaje dylemat dotyczący stosowania dyrektywy w całości lub jej wyłączenia. Biorąc pod uwagę, że liczne i ważne zobowiązania ustanowione w dyrektywie nie dają się zastosować do niektórych przypadków ostatecznego zakończenia działalności przedsiębiorstwa, które są niezależne od woli pracodawcy, należy dojść do wniosku, że dyrektywa jako całość nie ma zastosowania do tych sytuacji.

38 Komisja przyznaje, że dyrektywa nie definiuje pojęcia „zwolnienie". Jednakże, według niej, brak takiej definicji nie upoważnia Państw Członkowskich do wyłączenia z zakresu działania dyrektywy sytuacji takich, jak te podlegające przepisom o wygaśnięciu umowy o pracę w prawie portugalskim.

39 Zdaniem Komisji, rażącym naruszeniem prawa wspólnotowego jest to, że rząd portugalski, stawiając czoła rzekomemu „dylematowi" w zakresie wyboru pomiędzy „zastosowaniem dyrektywy w całości lub jej wyłączeniu", wybrał opcję niestosowania dyrektywy.

40 Komisja zauważa, odnośnie do przypadków wywłaszczenia, pożaru lub innych przypadków siły wyższej, że rząd portugalski wykazał brak zrozumienia systemu ochrony ustanowionego w dyrektywie, co jest prawdopodobnie konsekwencją wybiórczej lektury sekcji II „Informacja i konsultacja" oraz III „Procedura zwolnień grupowych" dyrektywy.

41 Komisja podnosi w tej kwestii, między innymi, spójność rozwiązania, w którym konsultacja przedstawicieli pracowników obejmuje możliwości złagodzenia konsekwencji zwolnień poprzez rozważenie towarzyszących im środków socjalnych mających na celu, między innymi, ułatwienie integracji lub przekwalifikowania zwalnianych pracowników, nawet gdy nie było możliwości uniknięcia ostatecznego zamknięcia przedsiębiorstwa, a zatem zakończenia umów o pracę.

42 Zgodnie ze stanowiskiem Komisji zastosowana przez rząd portugalski wykładnia procedury zwolnień grupowych pozbawia wszelkiej skuteczności niektóre przepisy dyrektywy. Tak jest w przypadku zobowiązania przewidzianego w art. 3 dyrektywy, które nakazuje pracodawcy notyfikować na piśmie właściwemu organowi władzy publicznej każdy zamiar zwolnienia grupowego. Zarówno pracodawca, którego przedsiębiorstwo zostało zniszczone przez pożar, jak i następcy prawni zmarłego przedsiębiorcy są w stanie przestrzegać tego obowiązku.

Ocena Trybunału

43 Zgodnie z art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy „zwolnienia grupowe" oznaczają zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami, pod warunkiem że spełnione zostaną pewne warunki dotyczące liczby zwalnianych pracowników lub okresów, w których zwolnienia mają miejsce.

44 Dyrektywa nie definiuje w sposób wyraźny pojęcia „zwolnienia". Jednakże wykładnia tego pojęcia powinna być jednolita dla osiągnięcia celów dyrektywy.

45 Wynika bowiem zarówno z wymogów jednolitego stosowania prawa wspólnotowego, jak i z zasady równości, że przepis prawa wspólnotowego, który nie zawiera wyraźnego odniesienia do prawa Państw Członkowskich w celu określenia jego znaczenia i zakresu zastosowania powinien otrzymać niezależną i jednolitą wykładnię na obszarze całej Wspólnoty, biorącą pod uwagę kontekst przepisu oraz cel przedmiotowej regulacji (wyroki z dnia 19 września 2000 r. w sprawie C-287/98 Linster, Rec. str. I-6917, pkt 43 i z dnia 11 marca 2003 r. w sprawie C-40/01 Ansul, Rec. str. I-2439, pkt 26).

46 W niniejszej sprawie, w odróżnieniu od art. 1 ust. 1 lit. b) dyrektywy, który wyraźnie stanowi, że przez „przedstawicieli pracowników" rozumie się przedstawicieli pracowników przewidzianych przez prawodawstwo lub praktykę Państw Członkowskich, art. 1 ust. 1 lit. a) tej samej dyrektywy nie zawiera żadnego wyraźnego odesłania do prawa Państw Członkowskich w kwestii definicji zwolnienia.

47 Ponadto zarówno z tytułu, jak i z trzeciego, czwartego i siódmego motywu dyrektywy wynika, że jej celem jest wspieranie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

48 Poprzez harmonizację zasad mających zastosowanie do zwolnień grupowych ustawodawca wspólnotowy zamierzał zarówno zapewnić porównywalną ochronę praw pracowników w różnych Państwach Członkowskich, jak i upodobnić obciążenia, jakie te zasady ochrony nakładają na przedsiębiorstwa wspólnotowe (wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-383/92 Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu, Rec. str. I-2479, pkt 16).

49 Stąd pojęcie „zwolnienia", o którym mowa w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy, musi być definiowane nie poprzez odesłanie do systemów prawnych Państw Członkowskich, lecz na gruncie wspólnotowym.

50 Wykładnia wspomnianego pojęcia powinna obejmować wszelkie przypadki zakończenia umowy o pracę wbrew woli pracownika, a zatem i bez jego zgody. W tym zakresie nie jest konieczne, aby przyczyny leżące u podstaw takiego zakończenia odzwierciedlały wolę pracodawcy.

51 Taka wykładnia pojęcia „zwolnienia" na gruncie dyrektywy wynika z jej celów i z całego kontekstu przedmiotowego przepisu.

52 Drugi motyw dyrektywy podkreśla, że jej celem jest zwiększenie stopnia ochrony pracowników w przypadku zwolnień grupowych. Zgodnie z motywami trzecim i siódmym to w szczególności wciąż istniejące różnice między przepisami obowiązującymi w Państwach Członkowskich w zakresie środków łagodzenia konsekwencji zwolnień grupowych muszą być przedmiotem zbliżania prawodawstwa.

53 Cele dyrektywy zostałyby osiągnięte tylko w części, gdyby zakończenie umowy o pracę niezależne od woli pracodawcy było wyłączone z zakresu jej działania.

54 Odnośnie do kontekstu spornego przepisu z motywu dziewiątego oraz z art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy wynika, że jej przepisy, co do zasady, stosuje się również do zwolnień grupowych, których przyczyną jest zakończenie działalności przedsiębiorstwa wynikające z orzeczenia sądowego. A w takiej sytuacji zakończenie umowy o pracę wynika z okoliczności niezwiązanych z wolą pracodawcy.

55 W związku z tym należy dodać, że dyrektywa w swojej wersji początkowej, to znaczy jako dyrektywa 75/129, stanowiła w art. 1 ust. 2 lit. d), że jej przepisy nie stosują się do pracowników, którzy utracili pracę w związku z zakończeniem działalności przedsiębiorstwa, jeśli jest to wynikiem orzeczenia sądowego. Wspomniany artykuł przewidywał odstępstwo od zasady ustalonej w art. 1 ust. 1 lit. a) tej dyrektywy, stanowiącej, przy użyciu identycznych słów jak w odpowiedniku tego przepisu w dyrektywie 98/59, że dla celów stosowania dyrektywy przez „zwolnienia grupowe" rozumie się zwolnienia dokonywane przez pracodawcę z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnymi pracownikami. Odstępstwo takie nie byłoby konieczne, gdyby pojęcie „zwolnienia" rozumiane było jako „zamierzone działanie pracodawcy".

56 Jak słusznie zauważył rzecznik generalny w pkt 46–47 opinii, należy odróżnić zwolnienie od zakończenia umowy o pracę, które, w warunkach przewidzianych w art. 1 ust. 1 akapit ostatni dyrektywy, upodabnia się do zwolnienia poprzez brak zgody pracownika.

57 Nie można przeciwstawiać wykładni przedstawionej w pkt 50 niniejszego wyroku tego, że całościowe stosowanie dyrektywy nie jest, na przykład, możliwe w niektórych przypadkach, w których ostateczne zakończenie działalności przedsiębiorstwa nie zależy od woli pracodawcy. W każdym razie w tych przypadkach nie można wyłączyć stosowania dyrektywy jako całości.

58 Zgodnie z art. 2 ust. 2 akapit pierwszy dyrektywy konsultacje przedstawicieli pracowników nie mają wyłącznie na celu ograniczenia lub uniknięcia zwolnień zbiorowych, ale obejmują między innymi możliwości złagodzenia konsekwencji takich zwolnień poprzez wykorzystanie towarzyszących im środków socjalnych, mających na celu, między innymi, pomoc w przeszeregowaniu lub przekwalifikowaniu zwalnianych pracowników. Niezgodne z duchem dyrektywy byłoby ograniczenie zakresu stosowania tego przepisu przez ograniczającą wykładnię pojęcia „zwolnienia".

59 Podobne rozważania mają zastosowanie do obowiązków notyfikowania właściwej władzy publicznej, przewidzianego w art. 3 dyrektywy. Te obowiązki, ewentualnie dostosowane zgodnie z uprawnieniem przyznanym Państwom Członkowskim przez art. 3 ust. 1 akapit drugi mogą równie dobrze być wykonywane przez pracodawcę w przypadkach, gdy zakończenie umowy o pracę jest spowodowane okolicznościami niezwiązanymi z jego wolą. Inna wykładnia pozbawiłaby pracowników ochrony zapewnionej na mocy tego przepisu, jak i na mocy art. 4 dyrektywy.

60 Z całości powyższych rozważań wynika, że zakończenie umowy o pracę nie może być nieobjęte zakresem stosowania dyrektywy wyłącznie z tego powodu, że zależy ono od okoliczności niezwiązanych z wolą pracodawcy.

Ocena prawna regulacji portugalskich

61 Wszelkie sytuacje wymienione w pkt 32 niniejszego wyroku, które rząd portugalski uznał za „wygaśnięcie umowy" w portugalskim porządku prawnym, są objęte zakresem działania dyrektywy, gdyż zawierają się one w definicji „zwolnienia" w jej rozumieniu.

62 Nie ma znaczenia, że w prawie portugalskim przypadki te kwalifikuje się nie jako zwolnienia, ale wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa. Chodzi bowiem o zakończenie umowy o pracę bez woli pracownika, a zatem zwolnienia w rozumieniu dyrektywy.

63 W związku z powyższym Republika Portugalska nie dokonała właściwej transpozycji art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy.

64 Zarzut dotyczący uchybienia obowiązkom wynikającym z art. 6 dyrektywy jest również zasadny. Nic nie wskazuje na to, by Republika Portugalska, nawet jeśli przyjęła bardziej zawężoną wykładnię pojęcia „zwolnienia" niż wykładnia ustalona w dyrektywie, podjęła kroki w celu zapewnienia, że pracownicy we wszystkich przypadkach zwolnień grupowych w rozumieniu wspomnianej dyrektywy mogli korzystać z procedur administracyjnych i/lub sądowych w celu dochodzenia przestrzegania obowiązków przewidzianych w tej dyrektywie.

65 Odnośnie do art. 7 dyrektywy należy uznać, że Komisja nie wyjaśniła, w jaki sposób Republika Portugalska naruszyła ten przepis.

66 W rezultacie należy uznać, że ograniczając pojęcie zwolnień grupowych do zwolnień z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury i nie rozszerzając tego pojęcia na zwolnienia z wszelkich powodów niedotyczących pracownika, Republika Portugalska uchybiła zobowiązaniom, które spoczywają na niej na mocy art. 1 i 6 dyrektywy, natomiast należy oddalić skargę w pozostałej części.

W przedmiocie kosztów

67 Zgodnie z art. 69 § 2 regulaminu kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ Komisja wniosła o obciążenie Republiki Portugalskiej kosztami, a ta sprawę przegrała co do zasadniczej części zarzutów, należy ją obciążyć kosztami postępowania.

Z powyższych względów Trybunał (druga izba) orzeka, co następuje:

1) **Ograniczając pojęcie zwolnień grupowych do zwolnień z powodów strukturalnych, technologicznych lub koniunktury i nie rozszerzając tego pojęcia na zwolnienia z wszelkich powodów niedotyczących pracownika, Republika Portugalska uchybiła zobowiązaniom, które ciążą na niej na mocy art. 1 i 6 dyrektywy Rady nr 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.**

2) **W pozostałej części skarga zostaje oddalona.**

3) **Republika Portugalska zostaje obciążona kosztami postępowania.**

Podpisy