# JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

ANTONIO TIZZANO

11 päivänä maaliskuuta 2004 [1]

## I Johdanto

1. Tässä Euroopan komission EY 226 artiklan nojalla vireille panemassa asiassa yhteisöjen tuomioistuinta kehotetaan ratkaisemaan kysymys siitä, onko Portugalin tasavalta jättänyt noudattamatta sille työntekijöiden joukkovähentämistä koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 20 päivänä heinäkuuta 1998 annetun neuvoston direktiivin 98/59/EY (jäljempänä direktiivi) mukaiset velvoitteensa. [2] Asiassa on ratkaistava, kuuluvatko direktiivissä tarkoitetun joukkovähentämisen käsitteen alaan kaikki sellaiset vähentämiset, jotka johtuvat muista kuin työntekijän henkilöön liittyvistä syistä, vai voidaanko se rajoittaa koskemaan vain rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä tehtyjä irtisanomisia.

1 — Alkuperäinen kieli: italia.

2 — EYVL L 255, s. 16. Tällä direktiivillä on kodifioitu 17.2.1975 annettu direktiivi 75/129/ETY, sellaisena kuin se on muutettuna 24.6.1992 annetulla direktiivillä 92/56/ETY.

## II Asiaa koskevat oikeussäännöt

### A *Yhteisön lainsäädäntö*

2. Perustamissopimuksen 100 artiklan (josta on tullut EY 94 artikla) nojalla annettu direktiivi on annettu niiden vaikutusten lieventämiseksi, joita jäsenvaltioiden lainsäädäntöjen eroista saattaa aiheutua sisämarkkinoiden toimintaan (neljäs perustelukappale). Sillä pyritään vahvistamaan työntekijöiden suojaa siten, että samalla otetaan huomioon tasapainoisen taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen tarve yhteisössä sekä vuonna 1989 työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista tehty yhteisön peruskirja ja perustamissopimuksen 117 artikla (josta on tullut EY 136 artikla) (toinen ja kuudes perustelukappale).

3. Nyt esillä olevan asian kannalta merkitystä on erityisesti direktiivin 1 artiklan

1 kohdan ensimmäisellä alakohdalla, jossa säädetään seuraavaa:

"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."

4. Direktiivin 1 artiklan 1 kohdan toinen alakohta koskee niin kutsuttuja "vähentämiseen rinnastettavia päättymisiä". Siinä säädetään, että "laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta yhdestä tai useammasta syystä ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää."

5. Direktiivin 3 artiklassa säädetään puolestaan seuraavaa:

"1. 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.

2. Työnantajan on toimitettava työntekijöiden edustajille jäljennös 1 kohdassa tarkoitetusta ilmoituksesta.

Työntekijöiden edustajat voivat lähettää mahdolliset huomautuksensa toimivaltaiselle viranomaiselle. Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet lyhentää edellisessä alakohdassa mainittua aikaa."

6. Direktiivin 4 artiklassa säädetään lopulta 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. Toimivaltaisen viranomaisen on käytettävä 1 kohdassa tarkoitettu aika pyrkien ratkaisemaan suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvat ongelmat.

3. Jos 1 kohdassa tarkoitettu alkuperäinen määräaika on lyhyempi kuin 60 päivää, jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle valtuudet pidentää sen 60 päiväksi ilmoituksesta lukien, jos on todennäköistä, että suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuvia ongelmia ei kyetä ratkaisemaan alkuperäisessä määräajassa. Jäsenvaltio voi antaa toimivaltaiselle viranomaiselle edellä säädettyä laajemmatkin valtuudet pidentämiseen.

Työnantajalle on ilmoitettava pidennyksestä ja sen perusteista ennen 1 kohdassa tarkoitetun alkuperäisen määräajan päättymistä.

4. Jäsenvaltioiden ei tarvitse soveltaa tätä artiklaa joukkovähentämisiin, jotka johtuvat tuomioistuimen päätökseen

perustuvasta yrityksen toiminnan päättymisestä."

B *Kansallinen lainsäädäntö*

7. 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 voimassaolon päättymistä (jäljempänä LCCL), sellaisena kuin se on muutettuna 18.5.1999 annetulla lailla nro 32/1999.

8. Portugalin oikeusjärjestyksessä tunnetaan seuraavat kaksi joukkovähentämisen muotoa: a) "joukkovähentäminen" sen suppeassa merkityksessä (LCCL:n I osan 16 § ja sitä seuraavat pykälät) ja b) "työsuhteen päättyminen työpaikkoja lakkautettaessa *taloudellisista, kaupallisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin* [3] liittyvistä syistä muissa kuin joukkovähentämistilanteissa" (LCCL:n II osan 26 § ja sitä seuraavat pykälät).

9. LCCL:n 16 §:ssä tarkoitetaan joukkovähentämisellä sen suppeassa merkityksessä

"sellaista työnantajan aloitteesta tapahtuvaa yksittäisten työsuhteiden päättymistä, joka kolmen kuukauden aikana koskee samanaikaisesti tai peräjälkeen vähintään kahta työntekijää, jos yrityksen palveluksessa on enintään 50 työntekijää, tai viittä työntekijää, jos yrityksen palveluksessa on enemmän kuin 50 työntekijää, kun näiden työsuhteiden päättyminen perustuu siihen, että yrityksen koko toiminta taikka yhden tai useamman sen osa-alueen toiminta lopetetaan, tai sen henkilöstöä vähennetään rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä". [4]

10. LCCL:n II osassa tarkoitetusta, taloudellisiin, kaupallisiin, teknologisiin tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä tapahtuvasta työpaikkojen lakkauttamisesta on puolestaan kyse silloin, kun LCCL:n 16 §:n mukaiset edellytykset, eli kun irtisanottujen työntekijöiden määrä on pienempi kuin joukkovähentämiseen tarvittava vähimmäismäärä, eivät täyty.

11. Nyt esillä olevassa asiassa merkityksellinen on myös LCCL:n 3 §, jossa ensin ilmaistaan perusteetonta irtisanomista koskeva kielto ja tämän jälkeen luetellaan työsopimuksen päättymisperusteet. Näiden joukossa mainitaan työsopimuksen *voimassaolon päättyminen*, joka aiheuttaa työsuhteen automaattisen päättymisen. [5]

3 — Kursivointi tässä.

4 — Kursivointi tässä.

5 — *Caducidade* alkuperäisessä versiossa, *expiration* ranskankielisessä käännöksessä.

12. Työsopimuksen *voimassaolon päätyttyä* on ehdottomasti ja lopullisesti mahdotonta, että työntekijä suorittaisi omia työtehtäviään tai että työnantaja ottaisi nämä suoritukset vastaan (LCCL:n 4 §).

13. Työsopimuksen *voimassaolo päättyy* myös työnantajan kuollessa, jos kuolleen henkilön oikeudenomistajat eivät jatka sen toiminnan harjoittamista, johon työntekijän työ liittyy ja jos yritystä ei luovuteta (LCCL:n 6 §).

## III Tosiseikat ja oikeudenkäynti

14. Komissio ilmoitti 28.4.1999 päivätyllä virallisella huomautuksella Portugalin tasavallalle, ettei se komission mielestä ollut noudattanut direktiivin mukaisia velvoitteitaan, koska se oli rajoittanut joukkovähentämistä koskevan käsitteen vähentämisiin, jotka tehdään rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä, sisällyttämättä niihin muita työntekijän henkilöstä riippumattomia vähentämissyitä.

15. Portugalin hallitus vastasi 18.6.1999 viralliseen huomautukseen ja ilmoitti direktiivin täytäntöönpanon olevan käynnissä.

16. Koska tämä vastaus ei vakuuttanut komissiota, tämä lähetti 29.12.2000 Portugalin tasavallalle perustellun lausunnon ja uudisti oman kantansa.

17. Portugalin viranomaiset myönsivät 2.4.2001 päivätyssä kirjeessään kansallisen lainsäädännön tämän osan muuttamistarpeen. Nämä viranomaiset kuitenkin torjuivat ne moitteet, jotka liittyivät mahdollisuuteen soveltaa direktiiviä sellaisissa tilanteissa, joissa yrityksen toiminnan lopullinen päättyminen ei riipu työnantajan tahdosta.

18. Koska Portugalin hallituksen vastaukset eivät tyydyttäneet komissiota, se nosti 22.2.2002 yhteisöjen tuomioistuimessa nyt esillä olevan kanteen.

## IV Oikeudellinen arviointi

19. Kuten jo on todettu, komissio moittii Portugalin tasavaltaa siitä, ettei se ole pannut direktiiviä asianmukaisesti täytäntöön, koska se on rajoittanut joukkovähentämisen käsitteen koskemaan rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä tapahtuvia vähentämisiä ja määrittänyt näin direktiivillä annetulle suojalle suppeamman soveltamisalan kuin mitä direktiivin 1 artiklassa säädetään.

20. Komission mukaan Portugalin lainsäädännöllä päädytään siihen, että tätä suojaa ei ole olemassa konkurssiin tai selvitystilaan asettamisen ja muiden vastaavien menettelyjen yhteydessä, pakkolunastus-, tulipalo- tai muissa ylivoimaisen esteen aiheuttamissa tilanteissa eikä tilanteissa, joissa yrityksen toiminta lopetetaan yrittäjän kuoleman takia.

21. Portugalin hallitus myöntää komission niiden moitteiden perusteltavuuden, jotka koskevat tilanteita, joissa työsopimukset päättyvät siitä syystä, että yrityksen toiminta päättyy tuomioistuimen asetettua sen konkurssiin, kun selvitysmenettely päättyy vain osittain luovutetun laitoksen sulkemiseen.

22. Muilta osin vastaajana oleva hallitus kiistää kaikki moitteet. Sen mukaan komission mainitsemista muista tilanteista muutamat eivät ole joukkovähentämisiä, sillä ne eivät johdu työnantajan tahdosta,[6] yksi ei kuulu direktiivin järjestelmän soveltamisalaan, koska sitä on pidettävä vähentämiseen rinnastettavissa olevana päättymisenä,[7] ja toiset on jo säännelty Portugalin joukkovähentämisiä koskevassa lainsäädännössä.

23. Minä puolestani totean heti, ettei Portugalin hallituksen esittämä puolustus vaikuta minusta perustellulta syistä, jotka esitän kohta jäljempänä, ja että pidän komission kannetta perusteltuna huolimatta muutamista siinä olevista epätarkoista lausumista.

24. En voi ensinnäkään yhtyä niihin perusteluihin, jotka näyttävät olevan vastaajana olevan hallituksen lausumien lähtökohtana, eli väitteeseen, jossa se katsoo, että koska "joukkovähentämisen" käsitettä ei määritellä direktiivissä, sen määrittely on jätettävä kansalliselle lainsäätäjälle.

25. Minusta vaikuttaa nimittäin selvältä, että tämä väite johtaa väärään lopputulokseen, sillä jos jokainen jäsenvaltio olisi vapaa itsenäisesti päättämään joukkovähentämisen käsitteestä, tämän käsitteen ulottuvuutta rajoitettaisiin eri tavoin eri jäsenvaltioiden lainsäädännöissä, ja vaarana olisi, että direktiivin yhdenmukaistamistavoite vaarantuisi vakavasti.

6 — Kyse on seuraavista tilanteista: konkurssissa tai selvitystilassa olevan yrityksen omaisuuden erillinen myynti, jos suljettuja laitoksia ei ole kokonaan myyty; luottolaitosten, rahoitusyhtiöiden, sijoitusyritysten ja sijoitusrahastoyhtiöiden asettaminen selvitystilaan; julkisten taloudellisten laitosten lailla tapahtuva lakkauttaminen; kiinteistön pakkolunastus, josta aiheutuu sillä harjoitetun toiminnan lopullinen päättyminen; tulipalo, joka tuhoaa yrityksen rakennukset ja josta aiheutuu se, että yrittäjän on mahdotonta teettää siellä työtä.

7 — Portugalin hallitus viittaa tässä tilanteeseen, jossa työsuhde päättyy yrittäjän kuoleman vuoksi, koska perilliset eivät suostu jatkamaan yritystoimintaa.

26. Me tiedämme kuitenkin, että yhteisöjen tuomioistuin on täysin eri mieltä tästä silloin kun yhteisön säädöstekstissä käytetään käsitteitä, joita siinä ei määritellä. Yhteisöjen tuomioistuin katsoo nimittäin, että "sekä yhteisön oikeuden yhtenäisen soveltamisen periaate 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 kyseisen säännöksen asiayhteys ja kyseisen säännöstön tavoitteet". [8]

27. Direktiivissä mainitun "joukkovähentämisen" käsitettä on siis kaikkien yhteisön oikeuden käsitteiden tavoin tulkittava "itsenäisesti" ja yhtenäisesti yhteisöjen tuomioistuimen mainitsemat arviointiperusteet huomioiden.

28. Portugalin hallitus lähtee sitä vastoin liikkeelle juuri mainitsemastani virheellisestä oletuksesta ja määrittelee joukkovähentämisen käsitteen omalla tavallaan siten, että sillä tarkoitetaan työnantajan *tahdosta riippuvaa toimenpidettä*, jolla on tarkoitus päättää työsuhde, ja siten, että tässä käsitteessä olennaisena edellytyksenä on toimenpiteen "vapaaehtoisuus". Portugalin hallitus tekee tästä olettamasta sen päätelmän, ettei suurinta osaa komission riitauttamista tapauksista voida pitää "joukkovähentämisinä", koska niissä työsuhde ei pääty työnantajan tahdosta, vaan *ex lege*.

29. Mielestäni tällainen päätelmä ei kuitenkaan sovi yhteen seuraavien seikkojen kanssa.

30. Ensinnäkin ja yleisesti tämä päätelmä ei ole yhdenmukainen direktiivin niiden päämäärien kanssa, jotka nimenomaisesti mainitaan sen toisessa perustelukappaleessa, jossa todetaan, että tämä toimenpide on toteutettu, koska on "tärkeätä antaa työntekijöille nykyistä parempi suoja". Tällöin on noudatettava kuudennessa perustelukappaleessa nimenomaisesti mainittua työntekijöiden sosiaalisista perusoikeuksista tehtyä yhteisön peruskirjaa, jossa määrätään, että "sisämarkkinoiden toteutumisen on johdettava Euroopan yhteisön työntekijöiden elinja työolosuhteiden paranemiseen. — — Tämän parannuksen on tarvittaessa ulotuttava tiettyihin työelämän säätelyyn liittyviin tekijöihin, kuten menettelyihin joukkovähentämisessä — — ". Tämä tavoite saavutettaisiin vain osittain, jos työntekijöiltä evättäisiin direktiivin mukainen suoja silloin kun työ-

8 — Asia 327/82, Ekro, tuomio 18.1.1984 (Kok. 1984, s. 107, 11 kohta). Ks. viimeisimmistä myös C-201/02, Wells, tuomio 7.1.2004 (Kok. 2004, s. I-723, 37 kohta), jossa yhteisöjen tuomioistuimella oli tilaisuus ratkaista direktiivin 85/337/ETY 1 artiklan 2 kohdassa mainitun luvan käsitteestä seuraavaa: "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 — —".

suhteen päättyminen aiheutuu työnantajan tahdosta riippumattomista syistä.

31. Muutamat merkittävät ennakkoratkaisut ovat nähdäkseni saaneet vaikutteita työntekijöiden suojaa korostavasta tulkinnasta. Viittaan erityisesti asiassa C-32/02 annettuun tuomioon, jossa yhteisöjen tuomioistuin käytti perusteena juuri direktiivillä sen toisen perustelukappaleen mukaan olevaa tarkoitusta tulkitessaan laajentavasti direktiivin 1 artiklassa tarkoitettua työnantajan käsitettä ja sisällytti siihen näin sellaiset oikeussubjektit, jotka harjoittavat taloudellista toimintaa voittoa tavoittelematta. [9]

32. Ilmauksena siitä suuntauksesta, jonka mukaan direktiivin säännösten soveltamisala ei ole suppea, palautan mieliin asiassa C-383/92 8.6.1994 annetun tuomion, jossa yhteisöjen tuomioistuin totesi Yhdistyneen kuningaskunnan rikkoneen direktiiviä, koska se oli rajoittanut sen soveltamisalan taloudellisista syistä tapahtuviin irtisanomisiin ja näin sellaisiin tilanteisiin — jotka joka suhteessa vastaavat nyt esillä olevassa asiassa kyseessä olevia rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluihin liittyvistä syistä tapahtuvia irtisanomisia — joissa ei tyhjentävästi käytetty hyväksi sen koko soveltamisalaa. [10]

33. Näiden seikkojen valossa olen taipuvainen katsomaan, ettei direktiivillä voida olettaa välillisesti rajoitettavan sillä annettua suojaa eikä tällaista rajoittamista voida siitä välillisestikään johtaa, vaan sen on ilmettävä selvästi direktiivin tekstistä. Tämä koskee myös tulkintaa, jolla työntekijöiltä pyritään epäämään direktiivin mukainen suoja tilanteissa, joissa työsuhteen päättyminen aiheutuu työantajan tahdosta riippumattomista syistä.

34. Ennen kaikkea ja tarkemmin sanottuna minusta vaikuttaa siltä, että väite, jonka mukaan vapaaehtoisuus on "joukkovähentämisen" käsitteen ehdoton edellytys, on itse direktiivin vastainen. Direktiivin yhdeksännestä perustelukappaleesta ja 3 artiklan 1 kohdan toisesta alakohdasta nimittäin ilmenee, että tuomioistuimen päätöksestä aiheutuva työsuhteen päättyminen kuuluu direktiivissä tarkoitetun joukkovähentämisen käsitteen alaan. Minusta vaikuttaa selvältä, että sellaisessa mahdollisessa tilanteessa, jossa tällainen päätös olisi tehty, joukkovähentämisen ei tietenkään voida sanoa olevan "vapaaehtoista". Jos tämä tilanne kuuluu direktiivin alaan, tämä tarkoittaa sitä, että viimeksi mainitun mukaan joukkovähentämisen edellytyksenä ei ole työsuhteen päättymisen vapaaehtoisuus. Tästä seuraa tietysti, että, toisin kuin Portugalin hallitus väittää, työsuhteen päättymiseen ei olla soveltamatta direktiiviä vain sen vuoksi, että se tapahtuu työnantajan tahdosta riippumattomista syistä.

9 — Asia C-32/02, komissio v. Italia, tuomio 16.10.2003 (Kok. 2003, s. I-12063, 26 kohta).

10 — Asia C-383/92, komissio v. Yhdistynyt kuningaskunta, tuomio 8.6.1994 (Kok. 1994, s. I-2479, Kok. Ep. XV, s. I-223, 32 kohta). Tässä 32 kohdassa todetaan seuraavaa: "Riittää kun todetaan, että käsite 'taloudellisista syistä tapahtuvat irtisanomiset' ei käsitä kaikkia niitä tilanteita, joissa 'joukkovähentäminen' direktiivin mukaan on mahdollista."

35. Tältä osin voidaan siis päätellä, että direktiivissä tarkoitetulla "joukkovähentämisellä" on ymmärrettävä tarkoitettavan kaikkia niitä tapauksia, joissa työsuhde päättyy ilman että työntekijä olisi sitä halunnut ja joissa sen päättyminen johtuu syistä, jotka voivat olla myös työnantajan tahdosta riippumattomia.

36. Näin määriteltynä joukkovähentämisen käsitteeseen voidaan selvästikin sisällyttää komission riitauttamat tapaukset: konkurssiin tai selvitystilaan asettaminen tai niihin verrattavat menettelyt, pakkolunastus-, tulipalo- tai muut ylivoimaisen esteen aiheuttamat tilanteet sekä tilanteet, joissa yrityksen toiminta päättyy yrittäjän kuoleman takia.

37. Nyt omaksutun joukkovähentämisen käsitteen tulkinnan kannalta ei ole merkitystä sillä Portugalin hallituksen esittämällä seikalla, että komission riitauttamia tilanteita ei pidetä Portugalin oikeudessa joukkovähentämisinä, vaan *suoraan lain nojalla tapahtuvina työsopimuksen voimassaolon päättymisinä*. Vaikka työsuhde kansallisen oikeuden nojalla päättyisikin ex lege, on kuitenkin niin, että kyse on sellaisesta työsuhteen päättymisestä, jota työntekijä ei ole halunnut ja siis direktiivissä tarkoitetusta joukkovähentämisestä.

38. Totean vielä, että joka tapauksessa yhteisön oikeuden käsitteiden tulkinta ei voi riippua kansallisesta oikeudesta eikä siihen liittyvistä käsitteistä. Se seikka, että komission riitauttamia tilanteita ei pidetä Portugalin oikeudessa joukkovähentämisinä, vaan työsuhteen *voimassaolon päättymisenä*, ei vaikuta siihen, että niitä pidetään direktiivissä tarkoitettuina joukkovähentämisinä.

39. Portugalin hallitus ei juuri tästä syystä voi vedota omaan kansalliseen oikeuteensa perustellessaan sitä, ettei yhteisön direktiiviä ole täytäntöönpantu. Yhteisöjen tuomioistuimen tätä koskevan, hyvin tunnetun oikeuskäytännön mukaan jäsenvaltio ei voi sisäisen oikeusjärjestyksensä oikeussääntöihin tai tilaan vetoamalla perustella sitä, ettei se ole noudattanut yhteisön direktiivissä säädettyjä velvoitteita ja määräaikoja. [11]

40. Minusta vaikuttaa myös perusteettomalta Portugalin hallituksen tämän jälkeen esittämä lausuma, jossa se katsoo voivansa rajoittaa direktiivissä tarkoitetun joukkovähentämisen käsitettä viittaamalla direktiivin 1 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa mainittuun vähentämiseen rinnastettavissa olevaan päättymiseen.

41. Tässä säännöksessä säädetään, että "laskettaessa 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua vähennysten lukumäärää, vähentämiseen

11 — Ks. asia 42/80, komissio v. Italia, tuomio 2.12.1980 (Kok. 1980, s. 3635, 4 kohta).

rinnastetaan sellainen työsopimuksen päättyminen, *joka tapahtuu työnantajan aloitteesta* yhdestä tai useammasta syystä ja joka ei liity yksittäisiin työntekijöihin, jos vähentämiset koskevat vähintään viittä työntekijää". [12]

42. Portugalin hallitus lähtee liikkeelle oletuksesta, johon sinänsä voidaan täysin yhtyä, että tätä säännöstä on tulkittava siten, että kyseiset vähentämiseen rinnastettavissa olevat päättymiset eivät kuulu direktiivin järjestelmään vaan että niillä on merkitystä ainoastaan laskettaessa sitä vähentämisten vähimmäismäärää, joka on tarpeen direktiivin soveltamiseksi.

43. Tuon hallituksen esittämistä lausumista — jotka on tosin esitetty ilmaisuin, jotka ovat ristiriidassa sen esittämän käsityksen kanssa, jonka mukaan vähentäminen ymmärretään työnantajan tahtoon perustuvaksi toimenpiteeksi (28 kohta) — voidaan päätellä sen tulkitsevan vähentämiseen rinnastettavissa olevaa päättymistä siten, että sellaisena voidaan pitää jokaista sellaista työsuhteen päättymistä, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta.

44. Portugalin hallituksen mukaan tästä seuraa, ettei ainakaan yksi komission riitauttamista tapauksista, eli työsuhteen päättyminen sen vuoksi, että yrittäjän perilliset eivät suostu jatkamaan yritystoimintaa, kuulu direktiivin järjestelmän soveltamisalaan.

45. Huomautan ensinnäkin, että työnantajan aloitetta ei voida pitää ratkaisevana arviointiperusteena erotettaessa näitä kahta vähentämistapausta toisistaan. Tämä ilmenee, vaikkakin välillisesti, direktiivin kahdeksannesta perustelukappaleesta, jonka mukaan "laskettaessa irtisanomisten määrää tässä direktiivissä säädetyn joukkovähentämisen määritelmän mukaisesti olisi *muut* työnantajan aloitteesta tapahtuneet työsopimusten päättymiset rinnastettava vähentämisiin". [13] Adjektiivista "muut", joka on sijoitettu "joukkovähentämisen" ja "työnantajan aloitteesta tapahtuneet työsopimusten päättymiset" väliin, voidaan päätellä, että myös varsinaiset joukkovähentämiset voivat tapahtua työnantajan aloitteesta.

46. Ennen kaikkea jos Portugalin tulkinta olisi perusteltu, siitä pitäisi päätellä, että (direktiivin 1 artiklan 1 kohdan) toisella alakohdalla tehdään melkein kokonaan merkityksettömäksi säännöksen ensimmäinen alakohta, koska "työnantajan toimeenpanemilla irtisanomisilla" tarkoitettaisiin säännönmukaisesti "työsopimuksen päättymistä, joka tapahtuu työnantajan aloitteesta". Jos näille kahdelle säännökselle kuitenkin halutaan antaa merkitystä rinnakkaisina säännöksinä, on katsottava, että toisessa alakohdassa

12 — Kursivointi tässä.

13 — Kursivointi tässä.

viitataan muuhun tilanteeseen. Myös oikeustieteessä vallitsevien suuntausten valossa minusta vaikuttaa siltä, että siinä viitataan tapauksiin, joissa työsuhde päättyy hyvinkin *työnantajan aloitteesta*, mutta työntekijän suostumuksella, kun viimeksi mainittua on rohkaistu antamaan tällainen suostumus (esimerkiksi vastikkeena taloudellisista eduista).

47. Jos esittämäni tulkinta on oikea, vähentämiseen rinnastettavissa oleva päättyminen ei eroa varsinaisesta joukkovähentämisestä vain siinä, että se tapahtuu työnantajan aloitteesta, vaan myös siinä, että työntekijän on annettava suostumuksensa, joka sitä vastoin puuttuu varsinaisessa joukkovähentämisessä. [14]

48. Näin katsottuani totean, että työntekijän suostumus puuttuu selvästi Portugalin hallituksen esittämässä tapauksessa (työsuhteen päättyminen yrittäjän kuoleman vuoksi perillisten kieltäytyessä jatkamasta yritystoimintaa), joten tämä tilanne ei voi kuulua vähentämiseen rinnastettavan päättymisen käsitteen alaan. Jos näin kuitenkin on, tätä tilannetta on pidettävä direktiivissä tarkoitettuna vähentämisenä.

14 — Ks. asia 284/83, Dansk Metalarbejderforbund, tuomio 12.2.1985 (Kok. 1985, s. 553), jossa yhteisöjen tuomioistuin piti mahdottomana, että työntekijän irtisanoutumista voitaisiin pitää direktiivissä tarkoitettuna vähentämisenä (tuon tuomion 8 kohta).

49. Tältä osin voidaan todeta, ettei yhtäkään Portugalin hallituksen edellä esittämistä lausumista voida hyväksyä. Tästä on pääteltävä, että komission riitauttamat tapaukset sisältyvät todellakin direktiivin 1 artiklan 1 kohdan a alakohdassa säädettyyn vähentämisen käsitteeseen, ja yleisemmin, että direktiivi ei salli sitä, että jäsenvaltiot rajoittavat kyseiset takuut koskemaan vain tilanteita, joissa joukkovähentäminen perustuu rakenteellisiin, teknologisiin tai suhdannevaihteluihin liittyviin syihin.

50. Portugalin hallitus väittää esittämääni päätelmää vastaan, että useita direktiivin säännöksiä ei voida soveltaa tilanteissa, joissa työsopimuksen päättyminen ei riipu työnantajan tahdosta. Se viittaa erityisesti niihin direktiivin säännöksiin (2 ja 3 artikla), jotka koskevat työnantajan velvollisuutta neuvotella työntekijöiden edustajien kanssa, ilmoittaa aika, jonka kuluessa vähentäminen on määrä toteuttaa, ja ilmoittaa suunnitellusta joukkovähentämisestä toimivaltaiselle viranomaiselle. Se viittaa myös direktiivin 4 artiklaan, jonka mukaan vähentämistä ei saa toteuttaa ennen kuin toimivaltaiselle viranomaiselle ilmoittamisesta on kulunut 30 päivää.

51. Portugalin hallituksen mukaan tällaisissa tapauksissa on suljettava pois koko direktiivin soveltaminen, koska niitä direktiivin säännöksiä, joissa säädetään näistä menettelyyn liittyvistä velvollisuuksista, ei voida soveltaa riidanalaisissa tapauksissa.

52. Edellä mainitut menettelyyn liittyvät velvollisuudet näyttävät kuitenkin niitä sopivasti mukautettaessa olevan sovellettavissa niissä tilanteissa, joiden osalta komissio on riitauttanut direktiivin täytäntöönpanon. Kuten komissio toteaa, direktiivin 2 artiklassa säädetyllä neuvottelulla ei pyritä ainoastaan vähentämisten pienentämiseen tai välttämiseen, vaan myös niistä aiheutuvien seurausten lieventämiseen käyttämällä sosiaalisia toimenpiteitä varsinkin vähentämisen kohteeksi joutuneiden työntekijöiden työllistämiseksi tai kouluttamiseksi uudelleen.

53. Direktiivin 3 artiklassa säädetyn velvollisuuden ilmoittaa toimivaltaisille viranomaisille voi hyvinkin täyttää myös työnantaja, kun tulipalo on tuhonnut yrityksen, ja kuolleen yrittäjän oikeudenomistajat. Päinvastaisella tulkinnalla työntekijöiltä evättäisiin se suoja, joka heille annetaan direktiivin 4 artiklalla, jossa määrätään se aika, jonka kuluessa edellä mainitun viranomaisen on etsittävä ratkaisut suunnitellusta joukkovähentämisestä aiheutuviin ongelmiin.

54. Myös säännöstä, jonka mukaan joukkovähentämistä ei saa toteuttaa ennen 30 päivän pituisen määräajan päättymistä (direktiivin 4 artiklan 1 kohta), sovelletaan komission riitauttamissa tilanteissa. Se mahdollistaa sen, että työntekijät saavat ainakin viimeisimmän palkkansa, ja vastaa näin täysin direktiivin tavoitetta suojella työntekijöiden oikeuksia.

55. Edellä esitetyistä syistä ehdotan, että asia ratkaistaisiin siten, että Portugalin tasavalta ei ole noudattanut direktiivin ja EY 249 artiklan kolmannen kohdan mukaisia velvoitteitaan, koska se on rajoittanut joukkovähentämisille säädetyt takeet koskemaan vain rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluista johtuvista syistä tapahtuvia vähentämisiä ulottamatta niitä vähentämisiin, jotka tapahtuvat mistä tahansa työntekijän henkilöön liittymättömästä syystä.

## V Oikeudenkäyntikulut

56. Työjärjestyksen 69 artiklan 2 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Koska komissio on vaatinut, että Portugalin tasavalta velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, ja koska viimeksi mainittu on hävinnyt asian, se on velvoitettava korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

## VI Ratkaisuehdotus

57. Edellä esitetyistä syistä ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuin ratkaisisi asian seuraavasti:

1) Portugalin hallitus ei ole noudattanut direktiivin ja EY 249 artiklan kolmannen kohdan mukaisia velvoitteitaan, koska se on rajoittanut joukkovähentämisille säädetyt takeet koskemaan vain rakenteellisista, teknologisista tai suhdannevaihteluista johtuvista syistä tapahtuvia vähentämisiä ulottamatta niitä vähentämisiin, jotka tapahtuvat mistä tahansa työntekijän henkilöön liittymättömästä syystä.

2) Portugalin hallitus velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.