FÖRSLAG TILL AVGÖRANDE AV GENERALADVOKAT ANTONIO TIZZANO
föredraget den 11 mars 2004 [1]

I — Inledning

1. I detta mål, där Europeiska gemenskapernas kommission (nedan kallad kommissionen) har väckt talan med stöd av artikel 226 EG, skall domstolen fastställa huruvida Republiken Portugal har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (nedan kallat direktivet). [2] Målet rör frågan huruvida begreppet kollektiva uppsägningar i direktivet omfattar uppsägningar av skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen eller som kan begränsas till uppsägningar av strukturella, teknologiska eller konjunkturbetonade skäl.

1 — Originalspråk: italienska.

2 — EGT L 225, s. 16. Detta direktiv är en kodifiering av rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975, i dess ändrade lydelse enligt rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992.

II — Tillämpliga bestämmelser

A — *Gemenskapslagstiftningen*

2. Direktivet som bygger på artikel 100 i EG-fördraget (nu artikel 94 EG) har utfärdats i syfte att minska de följder som skillnaderna mellan de nationella lagstiftningarna kan ha för den inre marknadens funktion (fjärde skälet). Direktivet syftar till att stärka skyddet för arbetstagare samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen, samt till de principer om socialpolitik som fastslagits i gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter av år 1989 och till artikel 117 i EG-fördraget (nu artikel 136 EG) (andra och sjätte skälen).

3. För detta mål skall särskilt hänvisas till artikel 1.1 första stycket i direktivet, vari följande föreskrivs:

"I detta direktiv avses med

a) kollektiva uppsägningar: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

i) antingen under en period av 30 dagar

— minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,

— minst 10% av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt mins. 100 men färre än 300 arbetstagare,

— minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

ii) eller, under en period av 90 dagar minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga."

4. Artikel 1.1 andra stycket i direktivet avser så kallade likställda uppsägningar. I artikeln föreskrivs att "[v]id beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem".

5. I artikel 3 föreskrivs följande:

"1. Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär.

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.

2. Arbetsgivaren skall tillställa arbetstagarrepresentanterna en kopia av sin anmälan enligt punkt 1.

Arbetstagarrepresentanterna får lämna synpunkter till den behöriga myndigheten."

6. I artikel 4 slutligen föreskrivs följande:

"1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigas. 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

3. Är den tid som föreskrivs i punkt 1 kortare än 60 dagar får medlemsstaterna ge den behöriga myndigheten rätt att förlänga denna period till 60 dagar efter anmälan, om det kan antas att de problem som uppkommer på grund av de planerade uppsägningarna inte kan lösas inom den förstnämnda tidsperioden.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning.

Arbetsgivaren måste informeras om förlängningen och skälen härför innan den första tidsperioden som föreskrivs i punkt 1 har förflutit.

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som

orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut."

B — *Den nationella lagstiftningen*

7. I den portugisiska rättsordningen har direktivet genomförts genom lagdekret nr 64-A/89 av den 27 februari 1989 om de rättsregler som skall tillämpas vid upphörande av enskilda anställningsavtal och vid ingående och *upphörande* av visstidskontrakt (nedan kallat LCCL), i dess lydelse enligt ändring genom lag nr 32/99 av den 18 maj 1999.

8. Den portugisiska rättsordningen har två former för kollektiva uppsägningar, nämligen a) "kollektiva uppsägningar" i strikt mening (avdelning I, artikel 16 och följande artiklar i LCCL) och b) "upphörande av arbetsförhållandet på grund av indragning av tjänsten av *ekonomiska eller marknadsmässiga, teknologiska eller konjunkturbetonade* skäl [3] i olika fall av kollektiva uppsägningar" (avdelning II, artikel 26 och följande artiklar i LCCL).

9. De kollektiva uppsägningarna i strikt mening definieras i artikel 16 i LCCL på följande sätt:

"upphörande på arbetsgivarens initiativ av enskilda anställningsavtal som under en period av sammantaget tre månader avser ett antal arbetstagare som motsvarar minst två i fråga om ett företag som sysselsätter upp till femtio arbetstagare eller fem i fråga om ett företag som sysselsätter fler än femtio arbetstagare, förutsatt att grunden för upphörandet är att företaget slutgiltigt läggs ned, att en eller flera avdelningar stängs eller att personalen reduceras *av strukturella, teknologiska eller konjunkturbetonade skäl*" [4].

10. Däremot föreligger indragning av tjänst av ekonomiska eller marknadsmässiga, teknologiska eller konjunkturbetonade skäl enligt avdelning II, när kraven enligt artikel 16 LCCL inte uppfylls, det vill säga när antalet uppsagda arbetstagare är lägre än det minimum som krävs för kollektiva uppsägningar.

11. Det skall såvitt är av intresse här erinras om att det i artikel 3 LCCL, förutom förbudet för uppsägningar utan saklig grund, räknas upp vilka grunderna är för upphörande av anställningsavtal. Däribland återfinns *utlöpande* av anställningsavtal som leder till arbetsförhållandets automatiska upphörande [5].

3 — Min kursivering.

4 — Min kursivering.

5 — Cessação i originalversionen, expiration i den franska översättningen.

12. Ett sätt för utlöpande av anställningsavtalet är den omständigheten att det är absolut och definitivt omöjligt för arbetstagaren att utföra egna tjänster eller för arbetsgivaren att motta dem (artikel 4 LCCL).

13. Anställningsavtalet löper dessutom ut vid arbetsgivarens dödsfall, om den avlidnes efterträdare inte fortsätter med den verksamhet för vilken arbetstagaren anställts och företaget inte har överlåtits (artikel 6 LCCL).

III — Bakgrund och förfarande

14. Genom formell underrättelse av den 28 april 1999 meddelade kommissionen Republiken Portugal att denna, genom att begränsa begreppet kollektiva uppsägningar till uppsägningar av strukturella, teknologiska eller konjunkturbetonade skäl, utan att inbegripa andra former av uppsägning av skäl som inte är hänförliga till de berörda arbetstagarna personligen, enligt kommissionens mening inte hade uppfyllt sina skyldigheter enligt direktivet.

15. Den 18 juni 1999 besvarade den portugisiska regeringen den formella underrättelsen och förklarade att den hade uppfyllt sina skyldigheter.

16. Kommissionen, som inte fann detta svar övertygande, sände den 29 december 2000 ett motiverat yttrande till Republiken Portugal i vilket den åter bekräftade sitt ställningstagande.

17. Genom skrivelse av den 2 april 2001 medgav de portugisiska myndigheterna att det var nödvändigt att delvis ändra den nationella lagstiftningen. De nämnda myndigheterna bestred emellertid vad kommissionen anfört om möjligheten att tillämpa direktivet på förhållanden där en företagsverksamhets slutgiltiga upphörande inte beror på arbetsgivarens vilja.

18. Kommissionen var inte nöjd med svaren från Republiken Portugal och väckte därför, den 22 februari 2002, denna talan vid domstolen.

IV — Rättslig bedömning

19. I förevarande fall har kommissionen, såsom har framgått, kritiserat Republiken Portugal för att inte korrekt ha införlivat direktivet, eftersom den har begränsat begreppet kollektiva uppsägningar till uppsägningar av strukturella, teknologiska eller konjunkturbetonade skäl och på så sätt givit det skydd som garanteras genom direktivet ett mer begränsat tillämpningsområde jämfört med det tillämpningsområde som fastställs i artikel 1 i direktivet.

20. Särskilt ger den portugisiska lagstiftningen enligt kommissionen inte detta skydd i fall av konkurs, likvidation och liknande förfaranden, expropriation, brand eller andra fall av force majeure, samt i fall där företagsverksamheten upphör till följd av företagarens dödsfall.

21. Republiken Portugal har medgivit att det finns grund för kommissionens anmärkningar avseende de fall i vilka anställningsavtal avbryts till följd av att upphörandet av företagets verksamhet orsakas av ett rättsligt beslut om konkurs, när likvidationsförfarandet avslutas med att den inte helt avyttrade företagsanläggningen läggs ned.

22. Den portugisiska regeringen har däremot i övrigt bestridit alla anmärkningar. Enligt dess uppfattning utgör nämligen vissa av de andra situationer som kommissionen har nämnt inte kollektiva uppsägningar, eftersom de inte kan hänföras till arbetsgivarens vilja [6], en av situationerna inte omfattas av direktivet då den skall kvalificeras som likställd med uppsägning [7] och de andra situationerna redan regleras av den portugisiska lagstiftningen om kollektiva uppsägningar.

23. Jag skall omedelbart säga att den portugisiska regeringens försvar, av skäl som jag genast skall visa, enligt min mening inte är övertygande men att jag däremot finner att kommissionens talan, trots vissa brister i argumenteringen, är välgrundad.

24. Jag kan för det första inte ansluta mig till det som enligt min mening är utgångspunkten för den portugisiska regeringens resonemang, nämligen uppfattningen att det skall anses att eftersom begreppet uppsägningar inte preciseras i direktivet har det överlämnats till den nationelle lagstiftaren att fastställa detta begrepp.

25. Enligt min mening är det nämligen uppenbart att följderna av en sådan uppfattning skulle bli upprörande, eftersom räckvidden av begreppet uppsägningar — om alla medlemsstater vore fria att självständigt fastställa detta begrepp — skulle avgränsas på olika sätt enligt medlemsstaternas olika lagstiftningar, med risk för att de harmoniseringssyften som eftersträvas med direktivet allvarligt skulle äventyras.

6 — Det är fråga om följande fall: separat försäljning av tillgångarna i företag som försatts i konkurs och är under likvidation, när de nedlagda anläggningarna inte har avyttrats helt och hållet, likvidation av kreditinstitut, av finansbolag, av investeringsföretag och av bolag som förvaltar investeringsfonder, upplösning genom lagdekret av allmänna inrättningar, expropriation av fastighet som förorsakar att den verksamhet som bedrivits där definitivt upphör, brand som ödelägger företagets anläggningar och som gör att företagaren inte kan motta arbetsprestationer.

7 — Den portugisiska regeringen har hänvisat till det fall där anställningsförhållandet upphör till följd av företagarens död och arvingarnas vägran att fortsätta företagsverksamheten.

26. Det är däremot känt att anvisningarna från domstolen är helt annorlunda i fråga om de fall i vilka det i gemenskapsbestämmelserna används begrepp utan att det tillhandahålls någon definition av dem. Enligt domstolen följer det nämligen "av kraven på såväl en enhetlig tillämpning av gemenskapsrätten som likhetsprincipen att en bestämmelse i gemenskapsrätten som inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för att bestämma dess betydelse och räckvidd normalt skall ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela gemenskapen med hänsyn till bestämmelsens sammanhang och till det syfte som eftersträvas med lagstiftningen i fråga". [8]

27. Begreppet uppsägningar i direktivet bör således i likhet med alla begrepp i gemenskapsrätten ges en "självständig" och enhetlig tolkning, som just bygger på de av domstolen angivna kriterierna.

28. Den portugisiska regeringen har däremot med utgångspunkt i den nyss nämnda felaktiga förutsättningen skapat ett eget begrepp för uppsägningar, som skall förstås som en frivillig handling från arbetsgivarens sida avsedd att bryta arbetsförhållandet, en handling som således är ett begrepp i vilket "frivilligheten" hos åtgärden är ett väsentligt krav. Av denna förutsättning har den portugisiska regeringen således dragit slutsatsen att huvuddelen av de fall som kommissionen har ifrågasatt inte kan kvalificeras som "uppsägningar", eftersom arbetsförhållandet i dessa fall inte avslutas genom arbetsgivarens vilja, utan enligt lag.

29. Denna uppfattning är emellertid, av skäl som jag skall redogöra för i det följande, inte övertygande.

30. Inledningsvis och allmänt förefaller den inte vara förenlig med direktivets syfte, såsom detta uttryckts i direktivets andra skäl, att "arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar ...". Detta är i överensstämmelse med gemenskapens stadga om arbetstagares grundläggande sociala rättigheter, vilket uttryckligen angivits i direktivets sjätte skäl, där det anges att "[f]örverkligandet av den inre marknaden måste leda till en förbättring av levnads- och arbetsförhållandena för arbetstagare inom Europeiska gemenskapen (...). Där så är nödvändigt, skall förbättringen omfatta vissa delar av arbetsrätten, som t.ex. förfarandet vid kol-

8 — Dom av den 18 januari 1984 i mål 327/82, Ekro (REG 1984, s. 107), punkt 11. Se senast även dom av den 7 januari 2004 i mål C-201/02, Wells (REG 2004, s. I-723), punkt 37, i vilken domstolen i fråga om begreppet tillstånd enligt artikel 1.2 i direktiv 85/337 har fastslagit att "en gemenskapsbestämmelse som inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för att bestämma dess betydelse och räckvidd ... normalt skall ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela gemenskapen ...".

lektiva uppsägningar". Detta syfte skulle endast delvis uppnås ifall arbetstagarna berövades det skydd som ifrågavarande direktiv ger när anställningsförhållandets upphörande beror på en händelse utanför arbetsgivarens vilja.

31. En sådan tolkning till skydd för arbetstagarna stöds även av ett antal vägledande avgöranden i rättspraxis. Jag hänvisar särskilt till domen i målet kommissionen mot Italien av den 16 oktober 2003, i vilken domstolen utgick just från syftet med direktivet, sådant det angivits i dess andra skäl, för att ge begreppet arbetsgivare enligt artikel 1 i direktivet en vidsträckt tolkning och således i detta begrepp även inbegripa arbetsgivare som bedriver sin verksamhet utan vinstsyfte. [9]

32. Ett annat exempel på en icke restriktiv tolkning av direktivets tillämpningsområde återfinns i domen i målet kommissionen mot Förenade kungariket av den 8 juni 1994, i vilken domstolen slog fast att Förenade kungariket hade åsidosatt direktivet genom att begränsa dess tillämpningsområde till uppsägning av ekonomiska skäl, vilket i likhet med de tekniska, strukturella och konjunkturbetonade skäl som är i fråga i förevarande mål, inte var tillräckligt för att omfatta hela tillämpningsområdet. [10]

33. Mot denna bakgrund skall varje begränsning av räckvidden av det skydd som direktivet ger inte förmodas eller härledas indirekt, utan måste klart framgå av rättsaktens text. Detta gäller även för det fall arbetstagarna skulle fråntas skyddet i direktivet när arbetsförhållandets upphörande påtvingas av omständigheter som ligger utanför arbetsgivarens vilja.

34. Framför allt och slutligen förefaller mig uppfattningen att frivilligheten utgör ett nödvändigt rekvisit för begreppet uppsägning stå i strid med direktivet. I nionde skälet och i artikel 3.1 andra stycket i direktivet anges nämligen att den omständigheten att uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut omfattas av begreppet kollektiv uppsägning i direktivet. Det är uppenbart att ett sådant beslut inte är en frivillig uppsägning. Att detta angivits i direktivet innebär att det inte är något krav att ett anställningsförhållande skall ha upphört frivilligt för att det skall utgöra en uppsägning i direktivets mening. Den självklara följden av detta är att ett upphörande av ett anställningsförhållande inte faller utanför direktivets tillämpningsområde endast av den anledningen att det inte är ett resultat av omständigheter utanför arbetsgivarens vilja.

9 — Dom av den 16 oktober 2003 i mål C-32/02, kommissionen mot Italien (REG 2003, s. I-12063), punkt 26.

10 — Dom av den 8 juni 1994 i mål C-383/92, kommissionen mot Förenade kungariket (REG 1994, s. I-2479, punkt 32; svensk specialutgåva, volym 15, s. 187): "Det är tillräckligt att konstatera att begreppet 'uppsägningar av ekonomiska skäl' inte omfattar alla de fall av 'kollektiva uppsägningar' som avses i direktivet."

35. Enligt min mening kan denna fråga således sammanfattas så, att med uppsägningar i den mening som avses i direktivet skall avses allt upphörande av ett arbetsförhållande mot arbetstagarens vilja och som orsakas av omständigheter som även kan ligga utanför arbetsgivarens vilja.

36. De fall som kommissionen har ifrågasatt kan klart inordnas i det på detta sätt definierade begreppet uppsägningar, nämligen konkurs, likvidation och liknande förfaranden, expropriation, brand eller andra orsaker till force majeure, samt i fall där företagsverksamheten upphör till följd av företagarens dödsfall.

37. Den portugisiska regeringen har dock invänt att de fall som kommissionen har ifrågasatt enligt portugisisk rätt inte kvalificeras som uppsägningar, utan som ett upphörande av anställningsavtalet, och att den portugisiska lagstiftningen för dessa innebär att arbetsförhållandet upphör automatiskt och utan arbetsgivarens vilja.

38. Denna invändning övertygar mig inte av två skäl. Det första är att tolkningen av begrepp i gemenskapsrätten, såsom jag har förklarat ovan, inte kan vara beroende av den nationella rätten och begreppen i denna. Den omständigheten att de av kommissionen ifrågasatta fallen enligt portugisisk rätt inte kvalificeras som uppsägningar, utan som upphöranden påverkar således inte kvalificeringen av dem som uppsägningar enligt direktivet.

39. Å andra sidan kan den portugisiska regeringen just av detta skäl inte åberopa sin nationella lagstiftning som skäl för sin underlåtenhet att genomföra ett gemenskapsdirektiv. Enligt domstolens rättspraxis i denna fråga kan en medlemsstat nämligen inte åberopa bestämmelser, praxis eller övriga förhållanden i sin inhemska rättsordning som motivering för att inte uppfylla förpliktelser och frister i gemenskapsdirektiv. [11]

40. Den portugisiska regeringens sista argument är heller inte övertygande. Den har, med hänvisning till artikel 1.1 andra stycket i direktivet, gjort gällande att begreppet uppsägningar skall begränsas.

41. Enligt denna bestämmelse skall "[v]id beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a ... upphörande av

11 — Se dom av den 2 december 1980 i mål 42/80, kommissionen mot Italien (REG 1980, s. 3635), punkt 4.

enskilda arbetstagares anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ av någon anledning som inte hänför sig till arbetstagaren personligen, jämställas med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem". [12]

42. Den portugisiska regeringen har utgått från förutsättningen — som jag instämmer i — att denna bestämmelse skall tolkas så, att de så kallade uppsägningarna genom likställande inte omfattas av direktivet, utan har betydelse enbart för den beräkning av minsta antalet uppsägningar som krävs för att direktivet skall vara tillämpligt.

43. Med detta förefaller den tolkning av begreppet likställd med uppsägning som förordats av den portugisiska regeringen — vilken för övrigt inte är förenlig med dess tolkning att begreppet uppsägning förutsätter en frivillig handling från arbetsgivarens sida (se punkt 28 ovan) — innebära att varje form av upphörande av anställningen som sker på arbetsgivarens initiativ omfattas.

44. Enligt den portugisiska regeringen omfattas således i vart fall ett av de fall som kommissionen kritiserat, nämligen det fall där arvtagarna väljer att inte fortsätta företagets verksamhet, inte av direktivets tillämpningsområde.

45. Arbetsgivarens initiativ kan emellertid inte vara det särskiljande kriteriet för de två ifrågavarande typerna av uppsägningar. Detta följer, om än endast indirekt, av åttonde skälet i direktivet, enligt vilket "[v]id beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i detta direktiv ... även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ [bör] jämställas med kollektiva uppsägningar". [13] Av adjektivet andra i samband med "former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ" och "uppsägningar" kan slutsatsen dras att även uppsägningar i egentlig betydelse kännetecknas av att arbetsgivaren tar initiativ till dessa.

46. Framför allt medför detta, om den portugisiska regeringens tolkning skulle vara korrekt, att artikel 1.1 andra stycket i direktivet skulle ha till följd att första stycket förlorade så gott som hela sin betydelse, mot bakgrund av att "uppsägningar från arbetsgivarens sida" regelmässigt skulle tolkas som "upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal ... på arbetsgivarens initiativ". Om det skall vara någon mening med båda dessa bestämmelser måste andra stycket avse en annan situation. Det före-

12 — Min kursivering.

13 — Min kursivering.

faller mig som om, vilket vinner stöd av uppfattningar som framförts i doktrinen, det andra stycket avser situationer när anställningen upphör på arbetsgivarens initiativ, men med arbetstagarens samtycke, när denne förmåtts lämna ett sådant (till exempel i utbyte mot ekonomiska fördelar).

47. Om denna tolkning är riktig, skiljer sig alltså situationer som är likställda med uppsägningar inte från uppsägningar i strikt mening på arbetsgivarens initiativ, utom i de fall då arbetstagaren samtyckt, vilket inte sker vid uppsägningar i strikt mening. [14]

48. Sedan detta klarlagts påpekar jag att arbetstagarens samtycke tydligt saknas i det fall som den portugisiska regeringen har åberopat (upphörande av arbetsförhållandet till följd av arbetsgivarens dödsfall när arvtagarna väljer att inte fortsätta företagsverksamheten), vilket därför inte kan anses vara likställt med uppsägningar. Detta medför att även sådana fall skall anses vara uppsägningar i den mening som avses i direktivet.

14 — Se dom av den 12 februari 1985 i mål 284/83, Dansk Metalarbejderforbund (REG 1985, s. 553, punkt 8), i vilken domstolen slog fast att en uppsägning från arbetstagarens sida var en uppsägning i direktivets mening.

49. Det kan således konstateras att samtliga de invändningar som den portugisiska regeringen anfört skall lämnas utan avseende, att kommissionens anmärkningar i själva verket avser begreppet uppsägningar i artikel 1.1 a i direktivet och, mer allmänt, att direktivet inte medger att medlemsstaterna begränsar det ifrågavarande skyddet till uppsägningar av strukturella, tekniska eller konjunkturbetonade skäl.

50. Mot denna slutsats har den portugisiska regeringen även gjort gällande att olika bestämmelser i direktivet inte är ägnade att tillämpas när upphörandet av anställningsavtalet inte beror på arbetsgivarens vilja. Den portugisiska regeringen har särskilt hänvisat till bestämmelserna i direktivet (artiklarna 2 och 3) om skyldigheten för arbetsgivaren att inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanter, att meddela den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas och att meddela den behöriga myndigheten de planerade kollektiva uppsägningarna. Den portugisiska regeringen har även hänvisat till artikel 4 i direktivet, enligt vilken uppsägningarna får verkställas tidigas. 30 dagar efter anmälan till den behöriga myndigheten.

51. Enligt den portugisiska regeringen skall, eftersom de bestämmelser i direktivet i vilka dessa processuella skyldigheter föreskrivs inte kan tillämpas på de ifrågasatta fallen, direktivet inte alls tillämpas på dessa fall.

52. De ovannämnda processuella skyldigheterna förefaller dock med lämplig anpassning kunna tillämpas även på de fall där kommissionen har gjort gällande att direktivet inte genomförts. Såsom kommissionen har påpekat syftar de överläggningar som föreskrivs i artikel 2 i direktivet inte endast till att minska eller undvika uppsägningar, utan även till att lindra konsekvenserna av dessa genom åtföljande sociala åtgärder avsedda att underlätta omskolning och omplacering av uppsagda arbetstagare.

53. På samma sätt kan skyldigheten enligt artikel 3 i direktivet att underrätta den behöriga myndigheten fullgöras även av en arbetsgivare i ett företag som ödelagts av brand och av arvtagare till en avliden företagare. En motsatt tolkning skulle innebära att arbetstagarna fråntogs skyddet enligt artikel 4 i direktivet, i vilken det fastställts en tid inom vilken den ovannämnda myndigheten skall söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

54. Föreskriften om en frist på 30 dagar som den tid före vilken uppsägningarna inte får verkställas (artikel 4.1 i direktivet) är även tillämplig i de av kommissionen ifrågasatta fallen. Denna föreskrift tillåter att arbetstagarna åtminstone får ut en sista lön och motsvarar således helt och hållet direktivets syfte att skydda arbetstagarnas rättigheter.

55. Sammanfattningsvis anser jag av ovan anförda skäl att Republiken Portugal har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt direktivet och enligt artikel 249 tredje stycket EG genom att begränsa det skydd som föreskrivs för kollektiva uppsägningar till uppsägningar av strukturella, teknologiska eller konjunkturbetonade skäl, utan att utvidga det till att omfatta uppsägningar av alla sådana skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen.

V — Rättegångskostnader

56. Enligt artikel 69.2 i rättegångsreglerna skall tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Kommissionen har yrkat att Republiken Portugal skall förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom Republiken Portugal har tappat målet skall kommissionens yrkande bifallas.

VI — Förslag till avgörande

57. Av ovan anförda skäl föreslår jag att domstolen skall fastställa följande:

"1) Republiken Portugal har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt direktivet och enligt artikel 249 tredje stycket EG genom att begränsa det föreskrivna skyddet för kollektiva uppsägningar till uppsägningar av strukturella, teknologiska eller konjunkturbetonade skäl, utan att utvidga det till att omfatta uppsägningar av skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen.

2) Republiken Portugal förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna."