GENERALINIO ADVOKATO ANTONIO TIZZANO IŠVADA, pateikta 2004 m. kovo 11 d. [1]

I — Įžanga

1. Šioje byloje, kurią Europos Bendrijų Komisija (toliau – Komisija) iškėlė pagal EB 226 straipsnį, Teisingumo Teismo prašoma pripažinti, kad Portugalijos Respublika neįvykdė įsipareigojimų pagal 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvą 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo (toliau – direktyva) [2]. Reikia nustatyti, ar direktyvoje pateikiama „kolektyvinio atleidimo iš darbo" sąvoka apima visus atleidimo iš darbo dėl su konkrečiais atleidžiamais darbuotojais nesusijusių priežasčių atvejus, ar tik atleidimo iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių atvejus.

1 — Originalo kalba: italų.

2 — OL L 225, p. 16. Ši direktyva konsoliduoja 1975 m. vasario 17 d. Direktyvą 75/129/EEB, pakeistą 1992 m. birželio 24 d. Direktyva 92/56/EEB.

II — Teisinis pagrindas

A — *Bendrijos teisės nuostatos*

2. Direktyva priimta remiantis EB sutarties 100 straipsniu (dabar – EB 94 straipsnis), siekiant palengvinti pasekmes, kurias vidaus rinkos veikimui gali sukelti skirtingi nacionaliniai įstatymai (ketvirta konstatuojamoji dalis). Direktyva siekiama, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju, atsižvelgiant į subalansuotos ekonominės ir socialinės plėtros poreikį Bendrijoje, taip pat į socialinės politikos tikslus, nustatytus 1989 m. Bendrijos pagrindinių darbuotojų socialinių teisių chartijoje ir EB sutarties 117 straipsnyje (EB sutarties 117–120 straipsnius pakeitė EB 136–143 straipsniai) (antra ir šešta konstatuojamosios dalys).

3. Šioje byloje reikėtų ypač atsižvelgti į direktyvos 1 straipsnio 1 dalies pirmąją pastraipą, kuri numato, kad:

„Šioje direktyvoje:

a) „kolektyvinis atleidimas iš darbo“ yra atleidimas iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, jeigu pagal valstybių narių pasirinkimą atleidimų iš darbo skaičius yra:

i) per 30 dienų laikotarpį:

— ne mažiau kaip 10 įmonėse, kuriose paprastai dirba daugiau kaip 20 ir mažiau kaip 100 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 10% visų darbuotojų įmonėse, kuriose paprastai dirba ne mažiau kaip 100, bet mažiau kaip 300 darbuotojų,

— ne mažiau kaip 30 įmonėse, kuriose paprastai dirba 300 darbuotojų arba daugiau;

ii) arba per 90 dienų laikotarpį – ne mažiau kaip 20, nepriklausomai nuo atitinkamose įmonėse paprastai dirbančių darbuotojų skaičiaus.“

4. Direktyvos 1 straipsnio 1 dalies antroji pastraipa susijusi su kolektyviniams atleidimams iš darbo prilyginamais atleidimais. Ji numato, kad „apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties nutraukimas darbdavio iniciatyva dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai.“

5. 3 straipsnis numato, kad:

„1. Darbdaviai raštu informuoja kompetentingą valstybinę instituciją apie visus planuojamus kolektyvinius atleidimus iš darbo.

Tačiau valstybės narės gali numatyti, kad planuojamų kolektyvinių atleidimų iš darbo atveju, kai įmonės veikla nutraukiama teismo sprendimu, darbdavys privalo raštu informuoti kompetentingą valstybinę instituciją tik tuo atveju, jeigu ji to prašo.

Tokį pranešimą sudaro visa svarbi informacija apie planuojamus kolektyvinius atleidimus bei 2 straipsnyje nurodytas konsultacijas su darbuotojų atstovais, ir ypač apie atleidimų priežastis, darbuotojų, kuriuos reikia atleisti, skaičių, paprastai dirbančių darbuotojų skaičių ir laikotarpį, per kurį darbuotojai turi būti atleisti.

2. Darbdaviai perduoda darbuotojų atstovams šio straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo nuorašą.

Darbuotojų atstovai gali nusiųsti kompetentingai valstybinei institucijai visas turimas pastabas."

6. Galiausiai 4 straipsnis nurodo:

„1. Numatomi kolektyviniai atleidimai, apie kuriuos pranešama kompetentingai valstybės institucijai, gali būti vykdomi ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po 3 straipsnio 1 dalyje nurodyto pranešimo pateikimo, nepažeidžiant nuostatų, reglamentuojančių atskiro asmens teises, susijusias su pranešimu apie atleidimą.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai teisę sutrumpinti pirmiau nurodytą laikotarpį.

2. Kompetentinga valstybės institucija pasinaudoja šio straipsnio 1 dalyje nustatytu laikotarpiu problemoms, iškilusioms dėl numatomo kolektyvinio atleidimo, spręsti.

3. Jeigu šio straipsnio 1 dalyje nurodytas pradinis laikotarpis yra trumpesnis kaip 60 dienų, valstybės narės gali suteikti kompetentingoms valstybės institucijoms teisę pratęsti pradinį laikotarpį iki 60 dienų po pranešimo pateikimo, jei per nustatytą pradinį laikotarpį neįmanoma išspręsti problemų, iškilusių dėl numatomo kolektyvinio atleidimo iš darbo.

Valstybės narės gali suteikti kompetentingai valstybės institucijai daugiau teisių dėl laikotarpio pratęsimo.

Būtina pranešti darbdaviui apie 1 dalyje nurodyto laikotarpio pratęsimą ir šio pratęsimo priežastis.

4. Valstybės narės nebūtinai turi taikyti šį straipsnį kolektyviniam atleidimui iš darbo

dėl įmonės veiklos nutraukimo pagal teismo sprendimą."

B — *Nacionalinės teisės nuostatos*

7. Į Portugalijos teisę direktyva buvo perkelta 1989 m. vasario 27 d. Dekretu – įstatymu Nr. 64-A/89 dėl individualios darbo sutarties nutraukimo ir terminuotos darbo sutarties sudarymo ir *pasibaigimo* tvarkos (toliau – LCCT), iš dalies pakeistu 1999 m. gegužės 18 d. Įstatymu Nr. 32/99.

8. Portugalijos įstatymas numato dvi kolektyvinio atleidimo iš darbo formas: a) „kolektyvinį atleidimą iš darbo" siaurąja prasme (LCCT I poskyrio 16 straipsnis *et seq.*) ir b) „darbo sutarties nutraukimą darbuotojų skaičių sumažinus dėl *ekonominių arba susijusių su rinka, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių* [3], kitais nei kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais" (LCCT II poskyrio 26 straipsnis *et seq.*).

9. LCCT 16 straipsnis taip apibrėžia kolektyvinį atleidimą iš darbo siauresniąja prasme:

„individualių darbo sutarčių nutraukimas darbdavio iniciatyva, kai per 3 mėnesius vienu metu arba paeiliui atleidžiami ne mažiau kaip du arba penki darbuotojai, atsižvelgiant į tai, ar įmonėje dirba nuo 2 iki 50 darbuotojų, ar daugiau nei 50 darbuotojų, jei šios sutartys nutraukiamos dėl visiško įmonės likvidavimo, dėl vieno ar kelių skyrių panaikinimo arba sumažinus darbuotojų skaičių *dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių*" [4].

10. Laikoma, kad darbuotojų skaičius sumažintas dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių, minimų LCCT II poskyryje, jei neįvykdomi LCCT 16 straipsnio reikalavimai, t. y. jei atleistų darbuotojų skaičius yra mažesnis nei nustatytas kolektyvinio atleidimo iš darbo minimumas.

11. Primintina, kiek tai susiję su šia byla, kad LCCT 3 straipsnis nustato draudimą atleisti iš darbo be teisėto pagrindo ir išvardija teisėtus darbo sutarties nutraukimo atvejus. Jie apima darbo sutarties *pasibaigimą* [5], dėl kurio darbo santykiai savaime nutraukiami.

3 — Paryškinta autoriaus.

4 — Paryškinta autoriaus.

5 — *Caducidade* originalo kalba, *expiration* vertime į prancūzų kalbą.

12. Vienas iš daugelio darbo sutarties *pasibaigimo* būdų yra toks: sudarius sutartį tampa visiškai ir galutinai neįmanoma darbuotojui atlikti savo įsipareigojimų arba darbdaviui gauti iš jų naudos (LCCT 4 straipsnis).

13. Darbo sutartis taip pat *pasibaigia*, mirus darbdaviui, fiziniam asmeniui, išskyrus atvejus, kai mirusiojo įpėdiniai tęsia veiklą, dėl kurios darbuotojas buvo įdarbintas, arba kai įmonė perleidžiama (LCCT 6 straipsnis).

III — Bylos faktinės aplinkybės ir procesas

14. 1999 m. balandžio 28 d. laišku Komisija išsiuntė Portugalijos Respublikai oficialų įspėjimą informuodama, kad, jos nuomone, susiaurindama kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką, t. y. taikydama ją tik atleidimui iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių ir neįtraukdama atleidimo iš darbo dėl kitų priežasčių, nesusijusių su atskirais darbuotojais, Portugalijos Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų pagal direktyvą.

15. 1999 m. gegužės 18 d. Portugalijos vyriausybė atsakė į oficialų įspėjimą, pareikšdama, kad ji įvykdė savo įsipareigojimus.

16. Kadangi Komisijos netenkino pateiktas atsakymas, 2000 m. gruodžio 29 d. ji pateikė Portugalijos Respublikai pagrįstą nuomonę, kurioje pakartojo savo požiūrį.

17. 2001 m. balandžio 2 d. laišku Portugalijos valdžios institucijos pripažino, kad nacionalinės teisės nuostatas reikia iš dalies pakeisti. Tačiau jos nepripažino, kad direktyva turėtų būti taikoma visiems atvejams, kai įmonė galutinai nutraukia savo veiklą neatsižvelgiant į darbdavio valią.

18. Kadangi Komisijos netenkino Portugalijos Respublikos atsakymas, 2002 m. vasario 22 d. ji pareiškė šį ieškinį Teisingumo Teisme.

IV — Teisinė analizė

19. Matyti, jog šioje byloje Komisija tvirtina, kad Portugalijos Respublika neteisingai perkėlė direktyvą, kadangi susiaurino kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką, taikydama ją tik atleidimui iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių, ir taip susiaurino direktyvos užtikrinamos apsaugos sritį, numatytą direktyvos 1 straipsnyje.

20. Anot Komisijos, Portugalijos teisės aktais tokia apsauga neužtikrinama būtent bankroto, įmonės likvidavimo ir panašių procedūrų atvejais, nusavinimo, gaisro arba kitais *force majeure* atvejais, arba nutraukus įmonės veiklą dėl įmonininko mirties.

21. Portugalijos Respublika pripažįsta, kad Komisijos prieštaravimai yra pagrįsti dėl tų atvejų, kai darbo sutartys pasibaigia nutraukus įmonės veiklą sprendimu dėl bankroto, likvidavimo procesą užbaigiant dalimis perleidžiamos įmonės uždarymu.

22. Kitus kaltinimus vyriausybė atsakovė atmeta. Iš tiesų, jos nuomone, kai kurie iš kitų Komisijos paminėtų atvejų nėra kolektyvinis atleidimas iš darbo, nes jie nesusiję su darbdavio valia [6]; vienam iš jų direktyva netaikytina, nes jis laikytinas kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamo atleidimo atveju [7], o likusius jau reglamentuoja Portugalijos teisės aktai dėl kolektyvinio atleidimo iš darbo.

23. Norėčiau iš karto pastebėti, kad Portugalijos vyriausybės gynybos argumentai dėl priežasčių, kurias paaiškinsiu, manęs neįtikina, ir manau, kad Komisijos ieškinys, nepaisant kelių netikslumų jos argumentuose, yra pagrįstas.

24. Visų pirma nesutinku su pradine vyriausybės atsakovės argumentavimo prielaida, t. y. tokiu teiginiu: kadangi direktyva neapibrėžia „atleidimo iš darbo" sąvokos, ją gali apibrėžti nacionalinės teisės leidėjas.

25. Manau, iš tiesų aišku, kad tokia nuomonė turėtų žalingų pasekmių, nes jei kiekviena valstybė narė galėtų pati laisvai apibrėžti atleidimo iš darbo sąvoką, sąvokos apimtis skirtingose valstybių narių nacionalinės teisės nuostatose būtų apibrėžta skirtingai, ir taip kiltų grėsmė labai pakenkti direktyvos harmonizavimo tikslams.

6 — Čia turimi omenyje tokie atvejai: bankrutuojančios ir likviduojamos įmonės turto pardavimas dalimis, jei uždaryta įmonė nebuvo parduodama visa; kredito įstaigų, holdingo įmonių, investicinių bendrovių ir investicinių fondų valdymo bendrovių likvidavimas; viešųjų verslo įstaigų panaikinimas teisės aktu; nekilnojamojo turto nusavinimas, dėl kurio galutinai nutraukiama jame vykdyta veikla; gaisras, dėl kurio sunaikinamos įmonės patalpos ir darbdavys nebegali naudotis darbuotojų darbu.

7 — Portugalijos vyriausybė remiasi tuo atveju, kai darbo santykiai nutraukiami, mirus įmonės savininkui ir jo įpėdiniams atsisakius tęsti veiklą.

26. Pastebėtina, kad Teisingumo Teismo sprendimai tokiais atvejais, kai Bendrijos teisės aktuose vartojamos tam tikros juose neapibrėžtos sąvokos, rodo priešingą rezultatą. Iš tiesų Teisingumo Teismas nusprendė, kad „iš reikalavimo vienodai taikyti Bendrijos teisę ir lygybės principo išplaukia, jog Bendrijos teisės nuostatoje, kuri dėl prasmės ar taikymo srities nustatymo aiškiai nenurodo valstybės narės teisės, vartojamos sąvokos paprastai visoje Bendrijoje aiškintinos nepriklausomai ir vienodai, atsižvelgiant į nuostatos kontekstą ir aiškinamo teisės akto tikslą“ [8].

27. Todėl direktyvoje numatyta „atleidimo iš darbo“ sąvoka kaip ir visos Bendrijos teisės sąvokos turi būti aiškinama „nepriklausomai“ ir vienodai, remiantis Teisingumo Teismo nurodytais kriterijais.

28. Tačiau, remdamasi šia ką tik aptarta klaidinga prielaida, Portugalijos vyriausybė savaip apibrėžia atleidimą iš darbo, suprantamą kaip *savanoriškas* darbdavio veiksmas, kuriuo siekiama nutraukti darbo santykius. Taigi esminis šios sąvokos kriterijus yra savanoriškas priemonės pobūdis. Iš šios prielaidos Portugalijos vyriausybė daro išvadą, kad dauguma atvejų, dėl kurių prieštaravo Komisija, negali būti laikomi „atleidimu iš darbo“, kadangi jie susiję su darbo santykių nutraukimu ne darbdavio valia, o greičiau pagal įstatymą.

29. Tačiau, mano nuomone, tokia išvada neatitinka daugelio veiksnių, kuriuos pabandysiu išdėstyti.

30. Visų pirma ši išvada apskritai neatrodo atitinkanti direktyvos tikslus, konkrečiai įvardytus antroje konstatuojamojoje dalyje, kuri paaiškina, kad direktyva buvo priimta, kadangi „svarbu, kad darbuotojams būtų garantuota didesnė apsauga <...>“. Šio tikslo siekiama, atsižvelgiant į Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartiją, konkrečiai paminėtą direktyvos šeštoje konstatuojamojoje dalyje, kuri numato, kad „vidaus rinkos sukūrimas turi pagerinti darbuotojų gyvenimo ir darbo sąlygas Europos Bendrijoje <...>. Pažanga turi apimti, jei būtina, tam tikrus įdarbinimo nuostatų aspektus, pavyzdžiui, kolektyvinio atleidimo iš darbo ir

8 — 1984 m. sausio 18 d. Sprendimas *Ekro* (327/82, Rink. p. 107, 11 punktas). Taip pat žr. naujausią 2004 m. sausio 7 d. Sprendimą *Wells* (C-201/02, Rink. p I-723, 37 punktas), kuriame Teisingumo Teismas, aiškindamas „sutikimo dėl planuojamos veiklos“ sąvoką pagal 1985 m. birželio 27 d. Tarybos direktyvos 85/337/EEB 1 straipsnio 2 dalį, pažymėjo, kad „Bendrijos teisės nuostatoje, kuri dėl prasmės ar taikymo srities nustatymo aiškiai nenurodo valstybės narės teisės, vartojamos sąvokos paprastai visoje Bendrijoje aiškintinos nepriklausomai ir vienodai <...>“.

bankrotų procedūras <...>". Šis tikslas būtų pasiektas tik iš dalies, jei darbuotojai netektų direktyvos apsaugos tais atvejais, kai darbo santykiai nutrūksta dėl nuo darbdavio valios nepriklausančių aplinkybių.

31. Mano nuomone, kai kurie svarbūs teismo precedentai yra pagrįsti išaiškinimais, kuriais panašiai siekiama apsaugoti darbuotojus. Konkrečiai primintinas sprendimas *Komisija prieš Italiją*, kuriame Teisingumo Teismas, remdamasis antroje konstatuojamojoje dalyje pateikta direktyvos taikymo sritimi, plačiai išaiškino darbdavio sąvoką direktyvos 1 straipsnio prasme. Ši sąvoka apima ir asmenis, užsiimančius ne pelno veikla [9].

32. Taip pat kaip plataus direktyvos taikymo srities aiškinimo pavyzdį galima priminti Teisingumo Teismo sprendimą *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* [10], kuriame Teisingumo Teismas pripažino, kad Jungtinė Karalystė pažeidė direktyvą, ją taikydama tik atleidimui iš darbo dėl ekonominių priežasčių, t. y. atvejais (visiškai panašiais į šiuo atveju nagrinėjamą atleidimą iš darbo dėl struktūrinių, technologinių ir konjunktūrinių priežasčių), kurie sudaro tik dalį direktyvos taikymo srities.

33. Taigi, atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, manyčiau, kad direktyvos teikiamos apsaugos apimties apribojamai negali būti preziumuojami ar netiesiogiai numanomi, o turi būti aiškiai nustatyti teisės akte. Tai taikytina taip pat ir bet kokiam aiškinimui, kuriuo siekiama panaikinti direktyva numatytą darbuotojų apsaugą tais atvejais, kai darbo santykiai pasibaigia dėl nuo darbdavio valios nepriklausančių aplinkybių.

34. Pirmiausia manau, jog pačioje direktyvoje paneigiama, kad esminis „atleidimo iš darbo" sąvokos kriterijus yra atleidimo iš darbo savanoriškas pobūdis. Iš tiesų iš preambulės devintos konstatuojamosios dalies ir 3 straipsnio 1 dalies antrosios pastraipos aišku, kad darbo santykių pasibaigimas dėl teismo sprendimo patenka į direktyvos reglamentuojamo kolektyvinio atleidimo iš darbo sąvoką. Manau, aišku, kad tokiu atveju negalima kalbėti apie atleidimą iš darbo kaip „savanorišką" veiksmą. Taigi, jei direktyva numato tokią galimybę, savanoriškas darbo sutarties nutraukimo pobūdis nėra atleidimo iš darbo direktyvos prasme sąlyga. Akivaizdu, kad tai reiškia, priešingai nei tvirtina Portugalijos vyriausybė, jog negalima darbo santykių pasibaigimui netaikyti direktyvos nuostatų vien todėl, kad jį lėmė nuo darbdavio valios nepriklausančios aplinkybės.

9 — 2003 m. spalio 16 d. Sprendimas *Komisija prieš Italiją* (C-32/02, Rink. p. I-12063, 26 punktas).

10 — 1994 m. birželio 8 d. Sprendimas *Komisija prieš Jungtinę Karalystę* (C-383/92, Rink. p. I-2479, 32 punktas): „atleidimo iš darbo dėl ekonominių priežasčių" sąvoka <...> neapima visų Direktyvoje numatytų kolektyvinio atleidimo atvejų".

35. Todėl šiuo klausimu daryčiau išvadą, kad „atleidimas iš darbo" direktyvos prasme apima bet kokį darbo sutarties nutraukimą, kurio nesiekia darbuotojas, dėl priežasčių, kurios gali būti ir nesusijusios su darbdavio valia.

36. Taigi taip apibrėžta atleidimo iš darbo sąvoka aiškiai apima Komisijos aptariamus atvejus: bankroto, likvidavimo, panašias procedūras, nusavinimą, gaisrą ar kitas *force majeure* priežastis, arba atvejį, kai mirus savininkui įmonė nutraukia veiklą.

37. Pagal tokį atleidimo iš darbo sąvokos aiškinimą nesvarbu, kad, kaip tvirtina Portugalijos vyriausybė, Komisijos aptariamus atvejus Portugalijos nacionalinė teisė apibrėžia ne kaip atleidimą iš darbo, o kaip darbo sutarties *pasibaigimą pagal įstatymą*. Iš tiesų, net jei pagal nacionalinę teisę darbo sutartis nutraukiama teisėtai, išlieka aplinkybė, kad darbuotojas nesiekia tokio darbo santykių pasibaigimo, ir todėl tai laikytina atleidimu iš darbo direktyvos prasme.

38. Bet kuriuo atveju norėčiau pakartoti, kad Bendrijos teisės sąvokų aiškinimas negali priklausyti nuo nacionalinės teisės ir susijusių jos sąvokų. Nepaisant aplinkybės, kad Komisijos kritikuojamus atvejus Portugalijos nacionalinė teisė apibrėžia ne kaip atleidimą iš darbo, o kaip darbo sutarties *pasibaigimą*, jie priskiriami atleidimui iš darbo direktyvos prasme.

39. Dėl tos pačios priežasties Portugalijos vyriausybė taip pat negali remtis nacionaline teise, pateisindama neteisingą Bendrijos direktyvos įgyvendinimą. Iš tiesų pagal šiuo klausimu nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką valstybės narės negali remtis savo nacionalinės teisės nuostatomis, praktika arba aplinkybėmis, kad pateisintų iš Bendrijos direktyvų kylančių įsipareigojimų neįvykdymą arba terminų nesilaikymą [11].

40. Mano nuomone, kitas Portugalijos vyriausybės argumentas, kad ji gali susiaurinti direktyvoje atleidimo iš darbo sąvoką, nurodydama nuostatas, reglamentuojančias kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamą atleidimą, numatytą direktyvos 1 straipsnio 1 dalies antrojoje pastraipoje, taip pat yra nepagrįstas.

41. Ši nuostata numato, kad „apskaičiuojant pirmosios pastraipos a punkte nurodytų atleidimų iš darbo skaičių, darbo sutarties

11 — Žr. 1980 m. gruodžio 2 d. Sprendimą *Komisija prieš Italiją* (42/80, Rink. p. 3635, 4 punktas).

nutraukimas *darbdavio iniciatyva* dėl vienos arba kelių priežasčių, nesusijusių su atitinkamais atskirais darbuotojais, prilyginamas kolektyviniam atleidimui iš darbo, jeigu iš darbo atleidžiami ne mažiau kaip 5 darbuotojai" [12].

42. Portugalijos vyriausybė remiasi galbūt priimtina prielaida, jog šią nuostatą reikia aiškinti taip, kad minėtiems kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamo atleidimo atvejams direktyvos nuostatos netaikomos, jie svarbūs tik siekiant apskaičiuoti minimalų atleidimų skaičių, kurio reikia direktyvai taikyti.

43. Tai reiškia, kad šios vyriausybės argumentai lemtų tokį kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamo atleidimo sąvokos išaiškinimą, beje, prieštaraujantį jos pateiktam atleidimo iš darbo kaip darbdavio savanoriško veiksmo sąvokai (žr. šios išvados 28 punktą), pagal kurį ši sąvoka apimtų bet kokį darbo sutarties nutraukimą darbdavio iniciatyva.

44. Taigi Portugalijos vyriausybė teigia, kad bent vienam iš Komisijos kritikuojamų atvejų – darbo sutarties nutraukimui mirusiojo įpėdiniams atsisakius tęsti įmonės veiklą – direktyva netaikoma.

45. Tačiau pirmiausia pažymiu, kad darbdavio iniciatyva negali būti požymis, kuriuo skiriasi du nagrinėjami atleidimo iš darbo atvejai. Tai aišku, nors netiesiogiai, iš aštuntos konstatuojamosios dalies, pagal kurią: „kadangi, norint nustatyti atleidimų iš darbo skaičių, nurodytų šios direktyvos kolektyvinių atleidimų iš darbo apibrėžime pagal šią direktyvą, *kitos* darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva formos turėtų būti prilyginamos atleidimams iš darbo, jeigu atleidžiami ne mažiau kaip penki darbuotojai" [13]. Įvardžio „kitos" vieta tarp „kolektyvinių atleidimų" ir „darbo sutarčių nutraukimo darbdavio iniciatyva formos" leidžia manyti, kad atleidimas iš darbo siaurąja prasme taip pat gali būti apibūdintas kaip įvykdytas darbdavio iniciatyva.

46. Pirmiausia, jei Portugalijos vyriausybės aiškinimas būtų pagrįstas, tebūtų galima daryti išvadą, kad dėl direktyvos 1 straipsnio 1 dalies antrosios pastraipos pirmoji pastraipa būtų bereikšmė, nes „atleidimai iš darbo, kai darbdavys taip elgiasi" paprastai lemia „darbo sutarčių nutraukimą darbdavio iniciatyva". Taigi šių dviejų nuostatų buvimas prasmingas tik numanant, kad antroji pastraipa reiškia kitą dalyką. Mano nuomone,

12 — Paryškinta autoriaus.

13 — Paryškinta autoriaus.

remiantis ir pripažintų teisės ekspertų nuomone, antrojoje pastraipoje nurodomi atvejai, kuriais darbo santykiai iš tiesų nutraukiami darbdavio iniciatyva, bet *darbuotojui sutikus* tokiomis aplinkybėmis, kuriomis jis skatinamas sutikti (pavyzdžiui, dėl finansinės naudos).

47. Jei mano aiškinimas yra teisingas, tuomet kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamą atleidimą reikia atskirti nuo atleidimo siaurąja prasme ne todėl, kad jis apima darbdavio iniciatyvos parodymą, o todėl, kad jis apima darbuotojo sutikimą, kurio nėra tikrojo atleidimo iš darbo atveju [14].

48. Aptaręs šį aspektą pažymiu, kad darbuotojo sutikimo akivaizdžiai nėra Portugalijos vyriausybės pateikiamu atveju (darbo sutarties nutraukimas dėl darbdavio mirties jo įpėdiniams atsisakius tęsti veiklą), taigi šio atvejo negali apimti kolektyviniam atleidimui iš darbo prilyginamo atleidimo sąvoka. Tačiau, jei taip yra, jis turi būti laikomas „atleidimu iš darbo" direktyvos prasme.

14 — Žr., 1985 m. vasario 12 d. Sprendimą *Dansk Metalarbejderforbund* (284/83, Rink. p. 553), kuriame Teisingumo Teismas paneigė galimybę, kad darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva galėtų būti laikomas atleidimu iš darbo Direktyvos prasme (8 punktas).

49. Taigi norėčiau pastebėti, kad Portugalijos vyriausybės prieštaravimai yra visiškai nepriimtini. Todėl reikia pripažinti, kad Komisijos ginčijami atvejai išties patenka į „atleidimo iš darbo" sąvoką pagal direktyvos 1 straipsnio 1 dalies a punktą, ir apskritai direktyva neleidžia valstybėms narėms susiaurinti nagrinėjamų garantijų kolektyvinio atleidimo iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių atvejais.

50. Tačiau prieštaraudama mano siūlomai išvadai Portugalijos vyriausybė dar kartą tvirtina, kad įvairių direktyvos nuostatų negalima taikyti tais atvejais, kai darbo sutarties nutraukimas nepriklauso nuo darbdavio valios. Ji ypač remiasi direktyvos nuostatomis (2 ir 3 straipsniais), susijusiomis su darbdavio pareiga konsultuotis su darbuotojų atstovais, pranešti jiems laikotarpį, per kurį turi būti atleisti numatyti darbuotojai, ir informuoti kompetentingą valstybinę instituciją apie planuojamą kolektyvinį atleidimą iš darbo. Tačiau ji taip pat remiasi direktyvos 4 straipsniu, kuris numato, kad atleidimas iš darbo gali būti vykdomas ne anksčiau kaip praėjus 30 dienų po pranešimo kompetentingai institucijai pateikimo.

51. Portugalijos vyriausybės teigimu, kadangi šios procesines pareigas nustatančios direktyvos nuostatos negalėtų būti taikomos ginčijamais atvejais, tokie atvejai turi iš viso nepatekti į direktyvos taikymo sritį.

52. Vis dėlto aptarti procesiniai reikalavimai su atitinkamais pakeitimais būtų taikomi ir tais atvejais, kurių atžvilgiu Komisija teigia, kad direktyva nebuvo tinkamai įgyvendinta. Kaip pažymi Komisija, direktyvos 2 straipsnyje numatytos konsultacijos yra skirtos ne vien sumažinti atleidžiamų darbuotojų skaičių arba išvengti atleidimo iš darbo, bet taip pat sušvelninti jo pasekmes, suteikiant galimybę pasinaudoti vėliau taikomomis socialinėmis priemonėmis, skirtomis palengvinti atleistų darbuotojų įdarbinimą ar perkvalifikavimą.

53. Panašiai ir direktyvos 3 straipsnyje numatytą pareigą informuoti kompetentingą valstybinę instituciją darbdavys galėtų įvykdyti ir tais atvejais, kai įmonę sunaikina gaisras arba veiklos netęsia mirusio savininko įpėdiniai. Priešingas aiškinimas atimtų iš darbuotojų direktyvos 4 straipsniu garantuojamą apsaugą, numatančią terminą, per kurį kompetentinga valstybės institucija privalo spręsti problemas, iškilusias dėl numatomo kolektyvinio atleidimo.

54. Nuostata dėl 30 dienų termino, per kurį kolektyviniai atleidimai negali būti vykdomi (direktyvos 4 straipsnio 1 dalis), taip pat taikoma ir Komisijos aptariamais atvejais. Šis terminas bent jau suteikia darbuotojams galimybę gauti paskutinį atlyginimą, ir todėl visiškai atitinka direktyvos tikslą ginti darbuotojų teises.

55. Dėl išvardytų priežasčių darau išvadą, kad Portugalija neįvykdė savo įsipareigojimų pagal direktyvą ir EB 249 straipsnio 3 dalį, susiaurindama garantijas kolektyvinio atleidimo iš darbo atvejais ir taikydama jas tik atleidimui dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių bei netaikydama kitų atleidimo formų dėl nesusijusių su atskirais darbuotojais priežasčių.

V — Bylinėjimosi išlaidos

56. Pagal Darbo reglamento 69 straipsnio 2 dalį pralaimėjusiai šaliai nurodoma padengti išlaidas, jeigu laimėjusi šalis to prašė. Kadangi Komisija prašė priteisti išlaidas iš Portugalijos Respublikos, kuri pralaimi šią bylą, iš pastarosios turi būti priteistos bylinėjimosi išlaidos.

VI — Išvada

57. Dėl išdėstytų priežasčių siūlau Teisingumo Teismui pripažinti, kad:

1. Garantijas kolektyvinio atleidimo iš darbo atveju taikydama tik kolektyviniam atleidimui iš darbo dėl struktūrinių, technologinių arba konjunktūrinių priežasčių ir netaikydama šios sąvokos kitų formų atleidimui iš darbo dėl nesusijusių su atskirais darbuotojais priežasčių, Portugalijos Respublika neįvykdė savo įsipareigojimų pagal 1998 m. liepos 20 d. Tarybos direktyvą 98/59/EB dėl valstybių narių įstatymų, susijusių su kolektyviniu atleidimu iš darbo, suderinimo ir EB 249 straipsnio 3 dalį.

2. Portugalijos Respublika apmoka bylinėjimosi išlaidas.