ANTONIO TIZZANO
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2004. március 11. [1]

I — Bevezetés

1. Az Európai Bizottság (a továbbiakban: Bizottság) által az EK 226. cikk alapján indított jelen eljárásban a felperes annak megállapítására kérte a Bíróságot, hogy a Portugál Köztársaság nem teljesítette a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvből (a továbbiakban: irányelv) [2] eredő kötelezettségeit. Azt kell megállapítani, hogy a csoportos létszámcsökkentés irányelv szerinti fogalma magában foglal-e minden, nem a munkavállaló személyében rejlő okból történő létszámcsökkentést, vagy pusztán a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból történő létszámcsökkentésekre korlátozható.

1 — Eredeti nyelv: olasz.

2 — HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o. Az irányelv az 1992. június 24-i 92/56/EK irányelvvel módosított, 1975. február 17-i 75/129/EGK irányelv egységes szerkezetbe foglalása.

II — Jogi háttér

A — *A közösségi szabályozás*

2. Az EK 100. cikken (jelenleg EK 94. cikk) alapuló irányelvet a tagállamok jogszabályai közötti különbségeknek a belső piac működésére gyakorolt kihatásainak csökkentése céljából fogadták el (negyedik preambulumbekezdés). Az irányelv célja a munkavállalók védelmének biztosítása, figyelembe véve a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét, valamint a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló, 1989. évi közösségi chartában és az EK 117. cikkben (jelenleg 136. cikk) rögzített szociálpolitikai elveket (második és hatodik preambulumbekezdés).

3. Jelen ügy tekintetében különösen az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének első

albekezdésére kell emlékeztetni, amely a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

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

i) vagy egy 30 napos időszak során:

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

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

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

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

[...]

4. Az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése az úgynevezett azonosan kezelendő elbocsátásokról rendelkezik. A rendelkezés előírja, hogy „[a]z a) pont első albekezdésében előírt elbocsátási létszámok számításakor a munkaszerződések munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett felmondását az elbocsátásokkal azonosan kezelik, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő."

5. A 3. cikk így rendelkezik:

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

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

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

(2) A munkáltató az (1) bekezdésben előírt értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek.

A munkavállalók képviselői az esetleges észrevételekkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak."

6. A 4. cikk így rendelkezik:

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

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

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

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben előírt eredeti időszak 60 napnál rövidebb, a tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az eredeti határidőt az értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákat az eredeti határidőn belül valószínűleg nem lehet megoldani.

A tagállamok az illetékes állami hatóságot további hosszabbításokra jogosíthatják fel.

A meghosszabbítást és annak indoklását az (1) bekezdésben előírt eredeti határidő lejárta előtt közölni kell a munkáltatóval.

(4) A tagállamoknak nem szükséges alkalmazniuk ezt a cikket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történt

megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében."

B — *A nemzeti szabályozás*

7. A irányelvet az 1999. május 18-i 32/99. sz. törvénnyel módosított, az egyéni munkaszerződés felmondására és a határozott idejű munkaszerződés megkötésére és *megszűnésére* vonatkozó jogszabályokról szóló, 1989. február 27-i 64-A/89. sz. törvényerejű rendelet (a továbbiakban: LCCT) ültette át a portugál jogrendbe.

8. A portugál jogrend kétféle csoportos létszámcsökkentést ismer: a) a szoros értelemben vett „csoportos létszámcsökkentést" (LCCT I. szakasza 16. és ezt követő cikkei), valamint b) „a munkaviszony felmondását *strulturális, technológiai vagy konjunkturális*[3] okokból a csoportos létszámcsökkentéstől eltérő esetekben" (az LCCT II. szakaszának 26. és ezt követő cikkei).

9. A szoros értelemben vett csoportos létszámcsökkentést az LCCT 16. cikke így határozza meg:

„az egyéni munkaszerződések munkáltató általi olyan felmondása, amely három hónapos időszak folyamán egyszerre vagy egymást követően 2–50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább két munkavállalót érint, vagy 50-nél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább öt munkavállalót érint, amennyiben a felmondás az üzem vagy annak egy vagy több részlege végleges bezárásán vagy *strukturális, technológiai* vagy *konjunkturális*[4] okokból történő létszámcsökkentésen alapul".

10. A II. szakasz szerinti *strukturális, technológiai vagy konjunkturális* okokból történő munkahely megszüntetéséről van azonban szó, amikor nem állnak fenn az LCCT 16. cikkében előírt feltételek, tehát amikor az elbocsátott munkavállalók száma nem éri el a csoportos létszámcsökkentés fennállásához szükséges minimumot.

11. Jelen ügy szempontjából utalni kell az LCCT 3. cikkére is, amely a tényleges indok nélküli elbocsátás tilalmának megfogalmazása után felsorolja a munkaszerződés megszüntetésének okait. Ezek között szerepel a munkaszerződés *megszűnése* is, amely a munkaviszony automatikus megszűnésével jár[5].

3 — A kiemelés tőlem.

4 — A kiemelés tőlem.

5 — *Caducidade* az eredeti nyelvi változatban, *expiration* a francia fordításban.

12. A megszűnés okai között szerepel a munkavállaló teljes és végleges képtelensége munkájának ellátására, illetve a munkáltató teljes és végleges képtelensége a munkavállaló foglalkoztatására (LCCT 4. cikke).

13. A munkaszerződés megszűnik a munkaadó halálával, ha az elhunyt örökösei nem folytatják azt a tevékenységet, amelyre a munkavállalót alkalmazták, és a vállalkozás nem került átruházásra (LCCT 6. cikke).

III — A tényállás és az eljárás

14. 1999. április 28-i felszólító levelében a Bizottság közölte a Portugál Köztársasággal, hogy az — mivel a csoportos létszámcsökkentés fogalmát a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott elbocsátásokra korlátozta, és e fogalmat nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállaló személyében rejlik — megszegte az irányelvből eredő kötelezettségeit.

15. A Portugál Köztársaság a felszólító levélre 1999. június 18-án adott válaszában kijelentette, hogy kötelezettségeit teljesítette.

16. Mivel a Bizottság számára a válasz nem volt meggyőző, 2000. december 29-én indokolással ellátott véleményt intézett a Portugál Köztársasághoz, amelyben fenntartotta álláspontját.

17. A portugál hatóságok 2001. április 2-i levelükben elismerték a nemzeti jogszabályok részbeni módosításának szükségességét. Ugyanakkor nem fogadták el az irányelv olyan helyzetekben történő alkalmazásának lehetőségére vonatkozó érveket, amikor a vállalkozás tevékenységének végleges megszüntetése nem a munkaadó akaratától függ.

18. A Portugál Köztársaság válaszát nem találván kielégítőnek a Bizottság a Bírósághoz fordult, és 2002. február 22-én benyújtotta a jelen keresetet.

IV — Jogi elemzés

19. Ahogyan láttuk, a jelen ügyben a Bizottság azt állítja, hogy a Portugál Köztársaság nem ültette át megfelelően az irányelvet, amikor a csoportos létszámcsökkentés fogalmát a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott elbocsátásokra korlátozta, és így az irányelv által biztosított védelem hatályát az irányelv 1. cikkében előírtakhoz képest szűkebb területre korlátozta.

20. A Bizottság szerint a portugál jogszabály végül is kizárja a védelemből a csőd, a felszámolás és hasonló eljárások, kisajátítás, tűzvész és egyéb vis maior okozta eseteket, valamint a vállalkozó halála következtében a vállalkozás tevékenységsége megszüntetésének esetét.

21. A Portugál Köztársaság elismeri a Bizottság érveinek megalapozottságát azon esetek tekintetében, amelyekben a munkaszerződések megszűnésének a vállalat tevékenysége csődbejelentés miatti megszűnése volt az oka, amennyiben a felszámolási eljárás a nem teljes egészében elidegenített üzem bezárásával végződik.

22. Egyebekben a portugál kormány minden kifogást elutasít. Véleménye szerint ugyanis a Bizottság által említett egyéb helyzetek közül több nem minősül csoportos létszámcsökkentésnek, mivel nem a munkaadó akaratára vezethető vissza [6]; az egyik nem tartozik az irányelv hatálya alá, mert azonosan kezelendő elbocsátásnak [7] minősül, a többi esetet pedig a csoportos létszámcsökkentésekről szóló portugál jogszabályok már szabályozták.

23. Részemről rögtön meg kell állapítanom, hogy a portugál kormány érvelése az alább részletezett okok miatt nem tűnik megyőzőnek, ellenben bizonyos érvelési bizonytalanságok dacára, megalapozottnak találom a Bizottság keresetét.

24. Elsőként, nem tudom osztani az alperes kormány érvelésének kiindulópontjául szolgáló megállapítást, miszerint attól kezdve, hogy az irányelv nem pontosítja az „elbocsátás" fogalmát, ennek meghatározását a nemzeti törvényhozó feladatának kell tekinteni.

25. Egyértelműnek tűnik ugyanis számomra, hogy ez az álláspont súlyos következményekhez vezethet, mivel ha minden tagállamnak szabadságában állna önállóan meghatározni az elbocsátás fogalmát, ennek jelentése és hatálya a tagországok jogszabályai szerint változna, ami azzal a veszéllyel járna, hogy a jogszabályok közelítése — mint az irányelv elérendő célja — komolyan sérülne.

6 — A következő esetekről van szó: csődeljárás és felszámolás alá vont vállalkozás javainak elkülönített értékesítése, amennyiben a bezárt üzemeket nem adták el egészében; hitelintézetek, pénzügyi társaságok, befektetési társaságok és befektetési alapokat kezelő társaságok felszámolása; törvényrendelet által feloszlatott gazdasági közvállalkozások, ingatlannak az ott folytatott tevékenység végleges megszüntetését okozó kisajátítása; a vállalkozás üzemeit elpusztító tűz, amely lehetetlenné teszi, hogy a vállalkozó igénybe vegye a munkavégzést.

7 — A portugál kormány arra az esetre utal, amikor a munkaviszony a vállalkozó elhunyta következtében szűnik meg, és az örökösök nem folytatják a vállalkozói tevékenységet.

26. Ezzel szemben ismeretes, hogy a Bíróságnak ettől eltérő a gyakorlata azokban az esetekben, amikor valamely közösségi szöveg olyan fogalmakat használ, amelyeket nem határoz meg. A Bíróság szerint ugyanis „mind a közösségi jog egységes alkalmazásának követelményéből, mind pedig az egyenlőség elvéből következik, hogy a közösségi jog valamely rendelkezését, amely értelmének és hatályának meghatározása érdekében nem tartalmaz egyetlen kifejezett utalást sem a tagállamok jogára, önállóan és egységesen kell értelmezni az egész közösségben, figyelemmel a rendelkezés összefüggéseire és a szabályozás által elérni kívánt célra" [8].

27. Az „elbocsátás" irányelv szerinti fogalmának tehát — akárcsak a közösségi jog minden fogalmának — „önálló" és egységes, a Bíróság által megjelölt feltételekből kiinduló értelmezést kell kapnia.

28. Az előbb említett téves feltevésből kiindulva a portugál kormány az elbocsátás saját fogalmát alkotta meg oly módon, hogy azt a munkaadónak a munkaviszony megszüntetésére irányuló *szándékolt* cselekményeként értelmezte, tehát olyan értelmezést adott, amelyben az intézkedés „önkéntessége" lényegi feltételt képez. Ebből az előfeltevésből kiindulva a portugál kormány arra a következtetésre jut, hogy a Bizottság által vitatott esetek nagy többségét nem lehet „elbocsátásnak" minősíteni, mivel ezen esetekben a munkaviszony nem a munkaadó akaratából, hanem *ex lege* bomlik fel.

29. Véleményem szerint azonban ez a következtetés több, a következőkben részletezett ok miatt nem állja meg a helyét.

30. Mindenekelőtt és általánosságban a következtetés nem mutat koherenciát az irányelvnek a második preambulumbekezdésben kifejezetten megjelölt célkitűzéseivel, amelyek szerint az irányelvet azért fogadták el, mert „fontos a munkavállalók védelmének biztosítása [...]". Ez pedig összhangban áll a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartával, amelyre az irányelv hatodik preambulumbekezdése kifejezetten hivatkozik, és amely szerint „[a] belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben [...]. E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira [...]". Ez a cél

8 — A 327/82. sz. Ekro-ügyben 1984. január 18-án hozott ítélet (EBHT 1984., 107. o.) 11. pontja. Lásd legutóbb a C-201/02. sz. Wells-ügyben 2004. január 7-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-723. o.) 37. pontját, amelyben a Bíróság az egyes köz- és magánprojektek környezetre gyakorolt hatásainak vizsgálatáról szóló, 1985. június 27-i 85/337 irányelv (HL L 175., 40. o.; magyar nyelvű különkiadás 15. fejezet, 1. kötet, 248. o. 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő engedély fogalmával kapcsolatban a következő megállapítást tette: „a közösségi jog valamely rendelkezését, amely értelmének és hatályának meghatározása érdekében nem tartalmaz egyetlen kifejezett utalást sem a tagállamok jogára, önállóan és egységesen kell értelmezni az egész közösségben [...]".

csak részben volna elérhető, ha a munkavállalókat nem védené az irányelv azokban az esetekben, amikor a munkaviszony megszűnése külső, a munkaadó akaratától független körülmények miatt következik be.

31. A munkavállalók védelmét előtérbe helyező értelmezés véleményem szerint a Bíróság ítélkezési gyakorlatában is megtalálható. Különösen a Bizottság kontra Olaszország ítéletre [9] szeretnék hivatkozni, amelyben a Bíróság éppen az irányelvnek a második preambulumbekezdésben megjelölt céljára alapozta a munkaadó irányelv 1. cikke szerinti fogalmának kiterjesztő értelmezését, beleértve ezáltal azon jogalanyokat is, akik nem nyereség szerzése céljából folytatnak gazdasági tevékenységet.

32. De — mint az irányelv rendelkezései hatályának nem megszorító jellegű értelmezésének kifejezésére — hivatkozhatnék az 1994. június 8-án hozott Bizottság kontra Egyesült Királyság ítéletre [10] is, amelyben a Bíróság elismerte, hogy az Egyesült Királyság megsértette az irányelvet, mivel annak hatályát a gazdasági okokból történő elbocsátásokra korlátozta, tehát olyan — a jelen ügyben szereplő strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból történő elbocsátásokkal teljes egészében analóg — hipotézisekre alapozta, amelyek nem merítették ki annak teljes alkalmazási körét.

33. A fenti megállapítások fényében végül is úgy gondolom, hogy az irányelv által nyújtott védelem hatályának bármilyen korlátozását nem lehet közvetlenül vélelmezni vagy levezetni, hanem annak a jogi aktus szövegéből kell világosan kiderülnie. Ez érvényes arra az értelmezésre is, amely meg akarja fosztani a munkavállalókat az irányelv nyújtotta védelemtől azokban az esetekben, amikor a munkaviszony megszűnése külső, a munkaadó akaratától független körülmények miatt következik be.

34. De elsősorban — és pontosabban — úgy tűnik számomra, hogy annak a megállapításnak, miszerint az önkéntesség a „létszámcsökkentés" fogalmának lényegi feltételét alkotja, maga az irányelv mond ellent. Az irányelv kilencedik preambulumbekezdéséből és 3. cikke (1) bekezdése második albekezdéséből az következik, hogy a munkaviszony bírósági határozat következtében történt megszűntetése az irányelv szerinti csoportos létszámcsökkentés fogalmába tartozik. Egyértelműnek tűnik számomra, hogy az ilyen határozat esetében nem mondhatjuk, hogy az elbocsátás „szándékoltsága" szerepet játszik. Ha tehát az irányelv figyelembe veszi ezt a feltevést, ez azt jelenti, hogy ez utóbbi értelmében a munkaviszony megszüntetésének szándékoltsága nem képezi az elbocsátás feltételét. Ennek az a magától értetődő következménye, hogy a portugál kormány véleményével ellentétben a munkaviszony felmondása nem kerül ki az irányelv hatálya alól csak azon tény miatt, hogy ez külső, a munkaadó akaratán kívül eső körülmények miatt következett be.

9 — A C-32/02. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2003. október 16-án hozott ítélet (az EBHT 2003., I-12063. o.) 26. pontja.

10 — A C-383/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 1994. június 8-án hozott ítélet (EBHT 1994. I-2479.) 32. pontja: „Elegendő azt megállapítani, hogy a „gazdasági okból történő elbocsátás" fogalma nem fedi le az irányelv tárgyát képező „csoportos létszámcsökkentések" valamennyi esetét.

35. E pont vonatkozásában tehát arra a következtetésre jutottunk, hogy a „elbocsátás" irányelv szerinti fogalma alá tartozik a munkaviszony bármely, a munkavállaló akaratán kívül eső, és a munkaadó akaratán esetleg kívül eső okok miatti felmondása.

36. Az elbocsátás így meghatározott fogalmába természetesen beletartoznak a Bizottság által vitatott esetek is: csőd bejelentése, felszámolás és hasonló eljárások, tűzeset, vagy egyéb vis maior, kisajátítás, valamint a vállalkozás tevékenységének megszüntetése a vállalkozó halála következtében.

37. Az elbocsátás itt elfogadott fogalmának értelmezését tekintve nemigen van annak jelentősége, hogy — ahogyan a portugál kormány állítja — a Bizottság által vitatott hipotéziseket a portugál jog nem elbocsátásnak minősíti, hanem a munkaszerződés *ex lege megszűnésének*. Ha ugyanis a megszüntetés a nemzeti jog alapján ex lege következik is be, még mindig fennáll az a tény, hogy a munkaviszonynak a munkavállaló akaratán kívül eső megszüntetéséről van szó, tehát az irányelv értelmében elbocsátásról.

38. Mindenesetre — ismétlem — a közösségi jogi fogalmak értelmezése nem függhet a nemzeti jogtól és a vonatkozó fogalmaktól. Az a tény tehát, hogy a Bizottság által vitatott hipotézisek a portugál jog szerint nem elbocsátásnak minősülnek, hanem *megszűnésnek*, nem változtat azon, hogy ezek az irányelv értelmében elbocsátásnak minősülnek.

39. Másfelől — éppen ebből az okból kifolyólag — a portugál kormány valamely közösségi irányelv átültetése elmulasztásának indokaként nem hivatkozhat saját nemzeti jogára. A Bíróság vonatkozó ítélkezési gyakorlata szerint ugyanis valamely tagállam nem hivatkozhat saját belső jogrendjének rendelkezéseire a közösségi irányelvekben meghatározott kötelezettségek és határidők figyelmen kívül hagyásának igazolásául [11].

40. Megalapozatlannak tűnik a portugál kormány azon utólagos érvelése is, amelynek értelmében az elbocsátás irányelv szerinti fogalmát korlátozhatja, az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének első albekezdése szerinti azonosan kezelendő elbocsátások fogalmára hivatkozván.

41. E rendelkezés szerint „az a) pont első albekezdésében előírt elbocsátási létszámok számításakor, a munkaszerződések *munkál-*

11 — Lásd a 42/80. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 1980. december 2-án hozott ítélet (EBHT 1980., 3635. o.) 4. pontját.

tató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt *kezdeményezett* felmondását az elbocsátásokkal azonosan kezelik, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő" [12].

42. A portugál kormány abból az egyébként részemről is teljes mértékben osztható feltevésből indul ki, hogy ezt a rendelkezést úgy kell értelmezni, hogy az úgynevezett azonosan kezelendő elbocsátások nem tartoznak az irányelv hatálya alá, hanem csak az irányelv alkalmazásához szükséges elbocsátások minimális számának kiszámítására szolgálnak.

43. A portugál kormány védekezéséből — egyébként az elbocsátásnak a munkaadó önkéntes aktusaként általa meghatározott fogalmának (28. pont) ellentmondóan — az azonosan kezelendő elbocsátás fogalmának olyan értelmezését lehetne levezetni, amely szerint ilyennek minősülne a munkaviszonynak minden, a munkaadó kezdeményezésére történt felmondása.

44. Következésképpen a portugál kormány szerint legalábbis a Bizottság által vitatott esetek egyike — nevezetesen az az eset, ha a vállalkozó örökösei nem folytatják a vállalkozás tevékenységét — nem tartozik az irányelv hatálya alá.

45. Ugyanakkor szeretném megjegyezni, hogy a munkaadó kezdeményezése nem lehet a szóban forgó két elbocsátásra vonatkozó hipotézis megkülönböztető feltétele. Ez — ha csak közvetlen módon is — az irányelv nyolcadik preambulumbekezdéséből következik, amely szerint „mivel a csoportos létszámcsökkentésnek ezen irányelv szerinti meghatározásában előírt elbocsátási létszámok számításakor, a munkaszerződések munkáltató által kezdeményezett felmondásának *egyéb* formáit az elbocsátásokkal azonosan kell kezelni, feltéve, hogy az elbocsátottak létszáma legalább öt fő" [13]. Az „egyéb" melléknévből és szövegkörnyezetéből az következik, hogy a tényleges értelemben vett elbocsátásokat is jellemezheti a munkaadó kezdeményezése.

46. Elsősorban azonban ha a portugál kormány értelmezése megalapozott lenne, abból azt a következtetést kellene levonni, hogy a második albekezdés (az irányelv 1. cikkének (1) bekezdése) szinte teljesen kiüríti a rendelkezés első albekezdésének jelentéstartalmát, tekintve, hogy valamely „munkaadó által kezdeményezett elbocsátás" a „munkaszerződések munkáltató által kezdeményezett (...) felmondásának" felel meg. Ha tehát értelmet akarunk adni a két rendelkezés

12 — A kiemelés tőlem.

13 — A kiemelés tőlem.

együttes létezésének, akkor azt kell vélelmeznünk, hogy a második albekezdés valami másra utal. Nekem pedig úgy tűnik, a rendelkezés elterjedt értelmezéseinek fényében is, hogy ez olyan esetekre vonatkozik, amikor a munkaviszony a munkaadó kezdeményezésére szűnik ugyan meg, de a *munkavállaló egyetértésével,* azt feltételezve, hogy ez utóbbit rábírták az egyetértés megadására (például pénzügyi előnyök nyújtása fejében).

47. Azonban ha ez az értelmezésem helyes, akkor az azonosan kezelendő elbocsátás különbözik a saját értelemben vett elbocsátástól, nem annyira azért, mert abban megjelenik a munkaadó kezdeményezése, hanem mert abban jelen van a munkavállaló egyetértése, amely hiányzik a valódi értelemben vett elbocsátásból [14].

48. Mindezek után rá szeretnék mutatni, hogy a munkavállaló egyetértése nyilvánvalóan hiányzik a portugál kormány által hivatkozott esetben (a munkaviszony megszüntetése a vállalkozó elhunyta következtében, amennyiben az örökösök nem folytatják a vállalkozás tevékenységét), aminek következtében az említett feltevés nem tartozhat az azonosan kezelendő elbocsátás fogalmába. Azonban, ha ez így van, ezt az esetet az irányelv szerinti elbocsátásnak kell minősíteni.

14 — Lásd a 284/83. sz. Dansk Metalarbejderforbund-ügyben 1985. február 12-én hozott ítéletet (EBHT 553. o.), amelyben a Bíróság kizárja, hogy a munkaszerződés munkavállaló részéről történő felmondása az irányelv szerinti elbocsátásnak legyen minősíthető (uo., 8. pont).

49. Ehelyütt tehát megállapíthatjuk, hogy a portugál kormány fentebb hivatkozott kifogásait – a maguk összességében – nem lehet elfogadni. Azt a következtetést kell tehát levonnunk, hogy a Bizottság által vitatott esetek valóban az irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontja szerinti elbocsátás fogalmába tartoznak, általánosságban pedig azt, hogy az irányelv nem teszi lehetővé a tagállamok számára, hogy a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból történő csoportos létszámcsökkentések eseteire korlátozzák a szóban forgó biztosítékokat.

50. A fentebb vázolt következtetésemmel szemben a portugál kormány még úgy érvel, hogy az irányelv egyes rendelkezései nem megfelelőek ahhoz, hogy olyan esetekre alkalmazzák ezeket, amikor a munkaszerződés megszüntetése nem a munkaadó akaratától függ. Mindez különösen az irányelvnek a munkaadóknak a munkavállalókkal való konzultációs kötelezettségére, a tervezett elbocsátások végrehajtása időszakának közlési kötelezettségére, és a csoportos létszámcsökkentést az illetékes hatóság felé történő bejelentés kötelezettségére vonatkozó rendelkezéseire (2. és 3. cikk) értendő. De vonatkozik ugyanakkor az irányelv 4. cikkére is, amely szerint az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések legkorábban 30 nappal az értesítést követően léphetnek hatályba.

51. A portugál kormány szerint, mivel az irányelv rendelkezései — amelyek előírják ezeket az eljárási kötelezettségeket — nem alkalmazhatók a vitatott esetekben, ezért ezen esetekben ki kell zárni a teljes irányelv alkalmazását.

52. Ugyanakkor a fent említett eljárási kötelezettségek megfelelően alkalmazhatóaknak tűnnek azokban az esetekben is, amelyeknél a Bizottság az irányelv átültetését kifogásolja. Ahogyan ugyanis a Bizottság megállapítja, az irányelv 2. cikke szerinti konzultációk nemcsak az elbocsátások mérséklésére vagy elkerülésére irányulnak, hanem a következmények enyhítésére is, olyan kísérő szociális intézkedésekkel, amelyek célja az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez történő segítségnyújtás.

53. Hasonlóképpen az illetékes állami hatóság értesítésének 3. cikk szerinti kötelezettségeit valamely tűzesetben elenyészett vállalkozás munkaadója és valamely elhunyt vállalkozó örökösei is teljesíthetik. Az ellentétes értelmű értelmezés megfosztaná a munkavállalókat az irányelv 4. cikkében előírt védelemtől, amelynek értelmében az előírt időszakban az említett hatóságnak megoldást kell keresnie a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

54. A 30 napos határidő, amelyen belül nem léphet hatályba a létszámcsökkentés (az irányelv 4. cikkének (1) bekezdése) a Bizottság által vitatott esetekben is alkalmazható. Ez lehetővé teszi a munkavállalók számára legalább az utolsó fizetés felvételét, tehát teljes egészében megfelel az irányelv munkavállalók jogai védelmére irányuló célkitűzésének.

55. Következésképpen, a fent hivatkozott okok miatt úgy ítélem meg, hogy a Portugál Köztársaság — mivel a csoportos létszámcsökkentések esetére előírt garanciákat a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott elbocsátásokra korlátozta, anélkül, hogy kiterjesztette volna minden olyan okból történő elbocsátásra, amely nem a munkavállalók személyében rejlik — nem teljesítette az irányelvből és az EK 249. cikk harmadik albekezdéséből eredő kötelezettségeit.

V — A költségekről

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

VI — Végkövetkeztetések

57. A fent hivatkozott okokból azt indítványozom, a Bíróság állapítsa meg, hogy:

„1) A Portugál Köztársaság — mivel a csoportos létszámcsökkentések esetére előírt garanciákat a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott elbocsátásokra korlátozta, anélkül, hogy kiterjesztette volna minden olyan okból történő elbocsátásra, amely nem a munkavállalók személyében rejlik — nem teljesítette a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvből és az EK 249. cikk harmadik albekezdéséből eredő kötelezettségeit.

2) A Bíróság a Portugál Köztársaságot kötelezze a költségek viselésére".