OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO ANTONIA TIZZANA

przedstawiona w dniu 11 marca 2004 r. [1]

I — Wstęp

1. W niniejszej sprawie, wniesionej przez Komisję Wspólnot Europejskich w trybie art. 226 WE, zadaniem Trybunału jest ustalenie, czy Republika Portugalska uchybiła zobowiązaniom, które na niej ciążą na mocy dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (zwanej dalej „dyrektywą") [2]. Należy ustalić, czy pojęcie zwolnień grupowych, o którym mowa w dyrektywie, obejmuje wszelkie zwolnienia z przyczyn niezwiązanych z osobą pracownika, czy też może zostać ograniczone jedynie do zwolnień z przyczyn o charakterze strukturalnym, technicznym lub koniunkturalnym.

II — Ramy prawne

A — *Uregulowania wspólnotowe*

2. Przyjęta na podstawie art. 100 Traktatu WE (obecnie art. 94 WE) dyrektywa została wydana w celu zmniejszenia wpływu, jaki mogą wywoływać różnice między uregulowaniami krajowymi na funkcjonowanie rynku wewnętrznego (motyw czwarty). Ma ona na celu zwiększenie stopnia ochrony pracowników, uwzględniając zarówno potrzebę zrównoważonego rozwoju gospodarczego i społecznego we Wspólnocie, jak i zasady polityki społecznej usankcjonowane we Wspólnotowej Karcie Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników z 1989 r. oraz art. 117 Traktatu WE (obecnie art. 136 WE) (motywy drugi i szósty).

3. Dla celów niniejszej sprawy należy w szczególności przypomnieć art. 1 ust. 1

1 — Język oryginału: włoski.

2 — Dz.U. L 225, str. 16. Dyrektywa ta jest tekstem jednolitym dyrektywy Rady 75/129/EWG z dnia 17 lutego 1975 r., zmienionej dyrektywą 92/56/EWG z dnia 24 czerwca 1992 r.

akapit pierwszy dyrektywy, który stanowi, co następuje:

„Dla celów niniejszej dyrektywy:

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

i) bądź, w okresie trzydziestu dni:

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

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

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

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

[...]".

4. Artykuł 1 ust. 1 akapit drugi dyrektywy dotyczy tzw. zwolnień utożsamianych ze zwolnieniami grupowymi. Przepis ten stanowi, że „[d]o celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) ppkt pierwszy, jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następują z inicjatywy pracodawcy, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć".

5. Jednocześnie art. 3 stanowi:

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

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

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

2. Pracodawca przesyła przedstawicielom pracowników kopię notyfikacji przewidzianej w ust. 1.

Przedstawiciele pracowników mogą przekazać swoje ewentualne uwagi do właściwego organu władzy publicznej".

6. Wreszcie art. 4 stanowi:

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

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

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

3. W przypadku gdy pierwotny termin przewidziany w ust. 1 jest krótszy od sześćdziesięciu dni, Państwa Członkowskie mogą zezwolić właściwemu organowi władzy publicznej na przedłużenie pierwotnego terminu do sześćdziesięciu dni po notyfikacji, w przypadku gdy problemy, które stwarzają zwolnienia grupowe, mogą nie zostać rozwiązane w pierwotnym terminie.

Państwa Członkowskie mogą przekazać właściwemu organowi władzy publicznej szersze kompetencje dotyczące przedłużania terminów.

Przed wygaśnięciem pierwotnego terminu, przewidzianego w ust. 1, pracodawca musi zostać powiadomiony o przedłużeniu terminu i jego przyczynach.

4. Państwa Członkowskie mogą nie stosować niniejszego artykułu do zwolnień grupowych następujących w związku z zaprzestaniem działalności przedsiębior-

stwa, w przypadku gdy jest ono wynikiem decyzji sądowej".

B — *Uregulowania krajowe*

7. Dyrektywa ta została transponowana do portugalskiego porządku prawnego mocą Decreto-Lei (portugalskiego dekretu z mocą ustawy) nr 64-A/89 z dnia 27 lutego 1989 r. w sprawie zasad prawnych zakończenia indywidualnej umowy o pracę oraz zawarcia i *wygaśnięcia* umowy o pracę na czas określony (zwanego dalej „LCCT"), w brzmieniu zmienionym przez Lei (portugalską ustawę) nr 32/99 z dnia 18 maja 1999 r.

8. Portugalski porządek prawny wyróżnia dwie formy zwolnień grupowych: a) „zwolnienia grupowe" sensu stricto (dział I art. 16 i nast. LCCT) oraz b) „rozwiązanie stosunku pracy poprzez likwidację miejsca pracy z przyczyn o *charakterze gospodarczym, związanych z rynkiem, technologicznych lub koniunkturalnych* [3] w innych przypadkach niż zwolnienia grupowe" (dział II, art. 26 i nast. LCCT).

9. Zwolnienia grupowe sensu stricto zostały zdefiniowane w art. 16 LCCT jako:

„zakończenie indywidualnej umowy o pracę z inicjatywy pracodawcy obejmujące równocześnie lub kolejno, w okresie trzech miesięcy, co najmniej 2 pracowników, jeśli jest to przedsiębiorstwo zatrudniające od 2 do 50 pracowników, lub co najmniej 5 pracowników, jeśli jest to przedsiębiorstwo zatrudniające więcej niż 50 pracowników, pod warunkiem że takie zakończenie związane jest z ostatecznym zamknięciem działalności przedsiębiorstwa albo jednego lub kilku jego oddziałów, albo ze zmniejszeniem rozmiarów przedsiębiorstwa dokonanym z *przyczyn natury strukturalnej, technologicznej lub koniunktury*" [4].

10. Mamy natomiast do czynienia z likwidacją miejsca pracy z przyczyn o charakterze gospodarczym, związanych z rynkiem, technologicznych lub koniunkturalnych, o których mowa w dziale II, gdy nie zostały spełnione przesłanki przewidziane w art. 16 LCCT, czyli wtedy, gdy liczba zwolnionych pracowników jest niższa od minimalnej koniecznej do uznania zwolnienia za zwolnienie grupowe.

11. Na użytek naszych rozważań warto przypomnieć nadto, że art. 3 LCCT, ustanawiając zakaz zwalniania z pracy bez uzasadnionego powodu, wylicza następnie podstawy rozwiązania umowy o pracę. Wśród nich figuruje *wygaśnięcie* [5] umowy o pracę, które prowadzi do rozwiązania stosunku pracy z mocy samego prawa.

3 — Wyróżnienie moje.

4 — Wyróżnienie moje.

5 — *Caducidade* w oryginalnej wersji językowej, *expiration* w tłumaczeniu francuskim.

12. Wśród podstaw wygaśnięcia umowy o pracę znajduje się bezwzględna i ostateczna niemożność świadczenia pracy przez pracownika lub korzystania z pracy pracownika przez pracodawcę (art. 4 LCCT).

13. Umowa o pracę *wygasa* również w przypadku śmierci pracodawcy, jeśli jego spadkobiercy nie kontynuują działalności, w związku z którą pracownik został zatrudniony, a przedsiębiorstwo nie zostaje zbyte (art. 6 LCCT).

III — Stan faktyczny i przebieg postępowania

14. W piśmie z dnia 28 kwietnia 1999 r. wzywającym do usunięcia uchybienia Komisja poinformowała Republikę Portugalską, iż, jej zdaniem, ograniczając pojęcie zwolnień grupowych do zwolnień z przyczyn o charakterze strukturalnym, technologicznym lub koniunkturalnym i pomijając inne rodzaje zwolnień z przyczyn niezwiązanych z osobą pracownika, uchybiła ona zobowiązaniom Państwa Członkowskiego, jakie na niej ciążą na mocy dyrektywy.

15. W dniu 18 czerwca 1999 r. rząd portugalski oświadczył w odpowiedzi na wezwanie do usunięcia uchybienia, iż wywiązał się z ciążących na nim zobowiązań.

16. Nieusatysfakcjonowana tą odpowiedzią Komisja wysłała do Republiki Portugalskiej, w dniu 29 grudnia 2000 r., uzasadnioną opinię potwierdzającą jej uprzednie stanowisko.

17. W piśmie z dnia 2 kwietnia 2001 r. władze portugalskie uznały konieczność dokonania częściowej zmiany uregulowań krajowych. Nie uznały one jednak zarzutów dotyczących możliwości stosowania dyrektywy do przypadków, gdy ostateczne zaprzestanie wykonywania działalności przedsiębiorstwa nie zależy od woli pracodawcy.

18. W dniu 22 lutego 2002 r. nieusatysfakcjonowana odpowiedzią Republiki Portugalskiej Komisja wniosła do Trybunału niniejszą skargę.

IV — Analiza prawna

19. Jak widzieliśmy, w niniejszej sprawie Komisja zarzuca Republice Portugalskiej niewłaściwą transpozycję dyrektywy przez to, iż ograniczyła ona pojęcie zwolnień grupowych do zwolnień z przyczyn o charakterze strukturalnym, technologicznym lub koniunkturalnym, nadając w ten sposób ochronie gwarantowanej przez dyrektywę węższy zakres stosowania w stosunku do tego, jaki został określony w art. 1 samej dyrektywy.

20. W szczególności, zdaniem Komisji, przepisy portugalskie pozbawiają ochrony w przypadkach ogłoszenia upadłości, likwidacji i tym podobnych postępowań, utraty własności, pożaru bądź innych zdarzeń spowodowanych siłą wyższą, jak również w przypadkach zakończenia działalności przedsiębiorstwa wskutek śmierci przedsiębiorcy.

21. Republika Portugalska uznaje zasadność zarzutów Komisji odnoszących się do przypadków, gdy umowy o pracę ulegają rozwiązaniu w wyniku zaprzestania prowadzenia działalności przez przedsiębiorstwo wskutek sądowego ogłoszenia upadłości, gdy postępowanie likwidacyjne kończy się zamknięciem zakładu nie całkiem odrębnego.

22. Co się zaś tyczy pozostałych zarzutów, pozwany rząd nie uznaje żadnego z nich. Jego zdaniem, bowiem niektóre spośród innych sytuacji przytoczonych przez Komisję nie stanowią zwolnień grupowych, albowiem nie są zależne od woli pracodawcy[6], jedna nie jest objęta zakresem dyrektywy, gdyż mieści się w kategorii zwolnień utożsamianych ze zwolnieniami grupowymi[7], zaś pozostałe zostały już uregulowane w ramach portugalskich przepisów dotyczących zwolnień grupowych.

23. Ze swej strony pragnę od razu powiedzieć, że obrona rządu portugalskiego nie wydaje mi się przekonująca z powodów, jakie za chwilę przedstawię, oraz że mimo pewnych wątpliwości w odniesieniu do argumentacji, uważam skargę Komisji za zasadną.

24. Po pierwsze, nie mogę zgodzić się z twierdzeniem, które wydaje mi się punktem wyjścia rozumowania pozwanego rządu, a mianowicie, że skoro dyrektywa nie wyjaśnia pojęcia „zwolnienie", zatem należy uznać, iż zdefiniowanie tego pojęcia zostało pozostawione ustawodawcy krajowemu.

25. Wydaje mi się oczywiste, że takie założenie prowadziłoby do katastrofalnych skutków, albowiem gdyby każde Państwo Członkowskie miało swobodę w zakresie autonomicznego ustalania definicji zwolnień, zakres tego pojęcia zostałby zakreślony bardzo różnie w zależności od poszczególnych przepisów Państw Członkowskich, pociągając za sobą ryzyko narażenia na poważny szwank realizowanego przez dyrektywę celu harmonizacji.

6 — Chodzi tu o następujące przypadki: sprzedaż poszczególnych aktywów przedsiębiorstwa postawionego w stan upadłości i likwidacji, gdy zamykane zakłady nie zostały sprzedane w całości; likwidacja instytucji kredytowych, spółek finansowych, przedsiębiorstw inwestycyjnych i spółek zarządzających funduszami inwestycyjnymi; rozwiązanie mocą rozporządzenia publicznych jednostek gospodarczych, utrata własności zasadniczej nieruchomości, ostateczne zaprzestanie prowadzenia wykonywanej tam działalności; pożar niszczący zakłady przedsiębiorstwa i pociągający za sobą niemożność odbierania przez pracodawcę świadczenia pracy.

7 — Rząd portugalski odwołuje się do przypadku, gdy umowa o pracę wygasa wskutek śmierci przedsiębiorcy, gdy spadkobiercy odmówią dalszego prowadzenia działalności przedsiębiorstwa.

26. Jednocześnie powszechnie wiadomo, iż zupełnie odmienne wnioski wyciągnąć należy z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości dotyczącego przypadków, gdy tekst wspólnotowego aktu prawnego używa pojęć, których nie definiuje. Zdaniem Trybunału, bowiem „zarówno z wymogu jednolitego stosowania prawa wspólnotowego, jak i z zasady równości wynika, że przepis prawa wspólnotowego, który nie zawiera żadnego wyraźnego odwołania do prawa Państw Członkowskich w kwestii określenia jego znaczenia i zakresu, musi co do zasady prowadzić do autonomicznej i jednolitej wykładni w całej Wspólnocie, której to wykładni należy dokonywać przy uwzględnieniu kontekstu przepisu oraz celu realizowanego przez dany akt normatywny" [8].

27. Podobnie jak wszystkie pojęcia prawa wspólnotowego pojęcie „zwolnienie", o którym mowa w dyrektywie, musi zatem być poddane wykładni „autonomicznej" i jednolitej w oparciu właśnie o kryteria wskazane przez Trybunał.

28. Wychodząc zaś z błędnego założenia, o którym mowa, rząd portugalski dokonuje własnego określenia pojęcia zwolnień, rozumianego jako *dobrowolny* akt pracodawcy mający na celu położenie kresu stosunkowi pracy, a zatem pojęcia, w którym „dobrowolność" środka stanowi istotną przesłankę. Z tego założenia rząd portugalski wyciąga wniosek, że większość przypadków będących przedmiotem zarzutów Komisji nie może zostać zakwalifikowana jako „zwolnienia", skoro w przypadkach tych stosunek pracy ulega rozwiązaniu nie tyle z woli pracodawcy, co z mocy samego prawa.

29. Moim zdaniem, wszakże wniosek taki jest niezgodny z szeregiem kwestii, które przedstawię poniżej.

30. Przede wszystkim ogólnie rzecz biorąc wniosek ten nie wydaje się spójny z celami dyrektywy, które zostały wprost wymienione w jej motywie drugim, w którym wyjaśnia się, że akt ten został przyjęty, albowiem „należy zwiększyć stopień ochrony pracowników [...]". A to w zgodzie ze Wspólnotową Kartą Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników, do której wprost odsyła motyw szósty dyrektywy, a która stanowi, że „zakończenie tworzenia rynku wewnętrznego musi prowadzić do poprawy warunków życia i pracy pracowników we Wspólnocie Europejskiej. [...] Tam, gdzie jest to konieczne, poprawa ta musi obejmować rozwój niektórych aspektów ustawodawstwa pracy, takich jak proce-

8 — Wyrok z dnia 18 stycznia 1984 r. w sprawie 327/82 Ekro, Rec. str. 107, pkt 11. Zobacz ostatnio również wyrok z dnia 7 stycznia 2004 r. w sprawie C-201/02 Wells, dotychczas nieopublikowany w Zbiorze, pkt 37, w którym Trybunał miał okazję orzec w przedmiocie pojęcia zezwolenia na inwestycję w rozumieniu art. 1 ust. 2 dyrektywy Rady 85/337/EWG: „przepis prawa wspólnotowego, który nie zawiera żadnego wyraźnego odwołania do prawa Państw Członkowskich w kwestii określenia jego znaczenia i zakresu, musi co do zasady prowadzić do autonomicznej i jednolitej wykładni w całej Wspólnocie [...]".

dury zwolnień grupowych [...]". Cel ten zostałby zrealizowany zaledwie w części, gdyby pracownicy zostali pozbawieni ochrony gwarantowanej przez dyrektywę w przypadkach, gdy zakończenie stosunku pracy zostało spowodowane przyczynami niezależnymi od woli pracodawcy.

31. Wydaje mi się, że za taką wykładnią, wzmacniającą ochronę pracowników, przemawiają również niektóre istotne orzeczenia sądowe. Pragnę w szczególności przypomnieć wyrok w sprawie Komisja przeciwko Włochom, w którym Trybunał, dokonując wykładni pojęcia pracodawcy w rozumieniu art. 1 dyrektywy, oparł się właśnie na opisanym w drugim motywie celu tej dyrektywy, wskutek czego objął zakresem tego pojęcia również podmioty wykonujące działalność gospodarczą w celach niezarobkowych [9].

32. Tytułem przykładu będącego wyrazem nierestrykcyjnej linii wykładni zakresu przepisów dyrektywy mógłbym również przypomnieć wyrok w sprawie Komisja przeciwko Zjednoczonemu Królestwu [10], w którym Trybunał uznał, że Zjednoczone Królestwo naruszyło dyrektywę, albowiem ograniczyło jej stosowanie do zwolnień z przyczyn gospodarczych, a zatem do przypadków — w pełni analogicznych do zwolnień o charakterze strukturalnym, technologicznym lub koniunkturalnym, o jakich mowa w niniejszej sprawie — które nie wyczerpywały zakresu dyrektywy.

33. W świetle powyższych wskazówek jestem zatem skłonny uznać, że żadne ograniczenia zakresu ochrony ustanowionej w dyrektywie nie mogą być dorozumiane ani wprowadzone w sposób pośredni, lecz muszą wynikać wprost z treści aktu. Powinno mieć to zastosowanie również do wykładni, która zmierza do pozbawienia pracowników ochrony przewidzianej w dyrektywie w przypadkach, kiedy rozwiązanie stosunku pracy jest spowodowane czynnikami niezależnymi od woli pracodawcy.

34. Co więcej, tym bardziej wydaje mi się, że teza, zgodnie z którą dobrowolność stanowi bezwzględną przesłankę pojęcia „zwolnienie", znajduje zaprzeczenie w samej dyrektywie. Z motywu dziewiątego oraz z art. 3 ust. 1 akapit drugi dyrektywy wynika bowiem, że rozwiązanie stosunku pracy wynikające z orzeczenia sądowego mieści się w zakresie pojęcia zwolnień grupowych, o którym w niej mowa. Stąd wydaje mi się, że w przypadku tego typu orzeczenia z pewnością nie można mówić, że mamy tu do czynienia z „dobrowolnością" zwolnienia. Skoro przypadek ten został wzięty pod uwagę przez dyrektywę, oznacza to, że w jej rozumieniu dobrowolność rozwiązania stosunku pracy nie stanowi przesłanki zwolnienia. Prowadzi to do oczywistego wniosku, że — wbrew twierdzeniu rządu portugalskiego — rozwiązanie stosunku pracy nie wykracza poza zakres stosowania dyrektywy z tego jedynie powodu, że zostało dokonane z przyczyn niezależnych od woli pracodawcy.

9 — Wyrok z dnia 16 października 2003 r. w sprawie C-32/02, Rec. str. I-12063, pkt 26.

10 — Wyrok z dnia 8 czerwca 1994 r. w sprawie C-383/92, Rec. I-2479, pkt 32: „Wystarczy stwierdzić, że pojęcie »zwolnienie z przyczyn gospodarczych« [...] nie obejmuje wszystkich przypadków »zwolnień grupowych« będących przedmiotem dyrektywy".

35. Wydaje mi się zatem zasadny w tym miejscu wniosek, że w pojęciu „zwolnienie" w rozumieniu dyrektywy mieści się jakiekolwiek rozwiązanie stosunku pracy wbrew woli pracownika i wynikające z przyczyn, które mogą również być niezależne od woli pracodawcy.

36. W tak zdefiniowanym pojęciu zwolnienia mieszczą się oczywiście przypadki objęte zarzutami Komisji: ogłoszenie upadłości, likwidacja i tym podobne postępowania, utrata własności, pożar bądź inne zdarzenia spowodowane siłą wyższą oraz zakończenie działalności przedsiębiorstwa wskutek śmierci przedsiębiorcy.

37. Mając na względzie przyjętą tu wykładnię pojęcia zwolnienia, bez znaczenia pozostaje podnoszony przez rząd portugalski fakt, że przypadki stanowiące przedmiot zarzutów Komisji są kwalifikowalne w prawie portugalskim nie jako zwolnienia, lecz jako *wygaśnięcie* stosunku pracy z *mocy samego prawa*. Albowiem nawet jeśli na mocy prawa krajowego rozwiązanie następuje z mocy samego prawa, nie zmienia to faktu, że chodzi o rozwiązanie stosunku pracy wbrew woli pracownika, a zatem o zwolnienie dla celów dyrektywy.

38. Tak czy inaczej pragnę powtórzyć, że wykładnia pojęć prawa wspólnotowego nie może zależeć od prawa krajowego oraz od odnośnych pojęć. Dlatego okoliczność, iż przypadki stanowiące przedmiot zarzutów Komisji są kwalifikowalne w prawie portugalskim nie jako zwolnienia, lecz jako *wygaśnięcie*, nie ma wpływu na ich kwalifikację jako zwolnień w rozumieniu dyrektywy.

39. Z drugiej strony, właśnie z tego powodu rząd portugalski nie może powoływać się na własne prawo krajowe celem uzasadnienia niewłaściwej transpozycji dyrektywy wspólnotowej. Zgodnie bowiem ze znanym orzecznictwem Trybunału w tej kwestii Państwo Członkowskie nie może powoływać się na normy prawne własnego wewnętrznego porządku prawnego ani też na okoliczności faktyczne zachodzące na poziomie krajowym celem uzasadnienia niewywiązywania się z obowiązków i z terminów ustanowionych w dyrektywach wspólnotowych [11].

40. Bezzasadna wydaje mi się również argumentacja rządu portugalskiego, iż ma on prawo ograniczyć pojęcie zwolnienia w rozumieniu dyrektywy poprzez powołanie się na przepisy dotyczące zwolnień utożsamianych ze zwolnieniami grupowymi, o których mowa w art. 1 ust. 1 akapit drugi samej dyrektywy.

41. Według tego przepisu „[d]o celów obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w lit. a) ppkt pierwszy, jako zwolnienia traktuje się inne formy wygaśnięcia umowy

11 — Zobacz wyrok z dnia 2 grudnia 1980 r. w sprawie 42/80 Komisja przeciwko Włochom, Rec. str. 3635, pkt 4.

o pracę, *które następują z inicjatywy pracodawcy*, z jednego lub więcej powodów niezwiązanych z poszczególnym pracownikiem, pod warunkiem że zwolnień tych jest co najmniej pięć" [12].

42. Rząd portugalski wychodzi z całkowicie słusznego założenia, że przepis ten należy interpretować w ten sposób, że tak zwane zwolnienia utożsamiane ze zwolnieniami grupowymi nie są objęte systemem ustanowionym w dyrektywie, lecz są istotne jedynie dla celów obliczania minimalnej liczby zwolnień koniecznej dla stosowania dyrektywy.

43. To rzekłszy, z linii obrony tego rządu wydaje się wynikać — w sprzeczności zresztą z jego własnym pojęciem zwolnienia jako dobrowolnego aktu pracodawcy (pkt 28) — wykładnia pojęcia zwolnienia utożsamianego ze zwolnieniami grupowymi, które mogłoby uznawać za takowe wszelkie przypadki rozwiązania stosunku pracy, które następuje z inicjatywy pracodawcy.

44. W konsekwencji, zdaniem rządu portugalskiego, co najmniej jeden z przypadków opisanych w zarzutach Komisji, a mianowicie przypadek rozwiązania stosunku pracy wskutek odmowy dalszego prowadzenia działalności gospodarczej przez spadkobierców przedsiębiorcy, nie jest objęty systemem ustanowionym przez dyrektywę.

45. Pragnę jednak zauważyć w pierwszym rzędzie, że inicjatywa pracodawcy nie może stanowić kryterium rozróżniającego dwa sporne przypadki zwolnień. Choć nie bezpośrednio, jednak wynika to z motywu ósmego dyrektywy, zgodnie z którym „[d]la obliczenia liczby zwolnień przewidzianych w definicji zwolnień grupowych w rozumieniu niniejszej dyrektywy, ze zwolnieniami należy utożsamiać *inne* formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy" [13]. Z przymiotnika „inne" umieszczonego pomiędzy słowem „zwolnieniami" a zdaniem „formy wygaśnięcia umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy" należy wywieść, że również zwolnienia sensu stricto mogą zostać dokonane z inicjatywy pracodawcy.

46. Przede wszystkim jednak, gdyby wykładnia rządu portugalskiego była zasadna, należałoby z niej wnioskować, że akapit drugi (art. 1 ust. 1 dyrektywy) niemal całkowicie pozbawia sensu pierwszy akapit tego przepisu, skoro „zwolnienia dokonywane przez pracodawcę" pojmuje się z reguły jako „wygaśnięcie umowy o pracę, które następuje z inicjatywy pracodawcy". Chcąc zatem nadać rację bytu obydwu z powyższych przepisów, należy uznać, iż drugi z nich

12 — Wyróżnienie moje.

13 — Wyróżnienie moje.

odnosi się do czegoś innego. Również w świetle różnych poglądów doktryny osobiście wydaje mi się, że przepis ten odnosi się do przypadków, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu owszem z inicjatywy pracodawcy, ale *za zgodą pracownika*, w sytuacji gdy pracownik ma powód do udzielenia takiej zgody (na przykład w zamian za korzyść finansową).

47. Jeśli zatem moja wykładnia jest prawidłowa, zwolnienie utożsamiane ze zwolnieniami grupowymi różni się od zwolnień senso stricto nie tyle dlatego, że zakłada istnienie inicjatywy pracodawcy, co dlatego, że obecna jest tu zgoda pracownika, której brak w przypadku zwolnienia właściwego [14].

48. Przy takim założeniu stwierdzam, że w sytuacji przywołanej przez rząd portugalski (rozwiązanie stosunku pracy wskutek śmierci przedsiębiorcy i braku dalszego prowadzenia działalności przedsiębiorstwa po stronie spadkobierców) wyraźnie brak jest zgody pracownika, stąd rzeczona sytuacja nie może zostać objęta zakresem pojęcia zwolnienia utożsamianego ze zwolnieniami grupowymi. Jeśli wszakże jest tak istotnie, przypadek ten musi zostać zakwalifikowany jako „zwolnienie" w rozumieniu dyrektywy.

14 — Zobacz wyrok z dnia 12 lutego 1985 r. w sprawie 284/83 Dansk Metalarbejderforbund, Rec. str. 553, w którym Trybunał wykluczył możliwość zakwalifikowania rozwiązania umowy o pracę przez pracownika jako zwolnienia w rozumieniu dyrektywy (pkt 8).

49. W tym układzie można zatem stwierdzić, że obiekcje rządu portugalskiego opisane powyżej nie mogą zostać uwzględnione. Należy nadto dojść do wniosku, że przypadki będące przedmiotem zarzutów Komisji istotnie mieszczą się w ramach pojęcia zwolnień ustanowionego w art. 1 ust. 1 lit. a) dyrektywy, a co za tym idzie, bardziej ogólnie, że dyrektywa nie zezwala Państwom Członkowskim na ograniczanie gwarancji będących przedmiotem sprawy do przypadków zwolnień grupowych z przyczyn o charakterze strukturalnym, technologicznym lub koniunkturalnym.

50. Przeciw przedstawionemu przeze mnie wnioskowi rząd portugalski podnosi dodatkowo, że niektóre przepisy dyrektywy nie mogą być stosowane do przypadków, gdzie rozwiązanie umowy o pracę nie zależy od woli pracodawcy. Ma on w szczególności na myśli przepisy dyrektywy (art. 2 i 3) dotyczące nałożonego na pracodawcę obowiązku przeprowadzenia konsultacji z przedstawicielami pracowników, powiadomienia o okresie, w którym przewidywane są zwolnienia, oraz notyfikowania właściwemu organowi władzy publicznej planowanego zwolnienia grupowego. Odwołuje się on również do art. 4 dyrektywy, zgodnie z którym zwolnienia grupowe stają się skuteczne najwcześniej w trzydzieści dni po notyfikacji właściwemu organowi władzy publicznej.

51. Zdaniem rządu portugalskiego, ponieważ przepisy dyrektywy, które przewidują owe obowiązki proceduralne, nie mogą zostać zastosowane w spornych przypadkach, należy wykluczyć w takich przypadkach możliwość stosowania całej dyrektywy.

52. Niemniej powyższe obowiązki proceduralne wydają się możliwe do zastosowania w sposób odpowiedni również w tych właśnie przypadkach, w których Komisja zarzuca niewłaściwą transpozycję dyrektywy. Jak bowiem zauważa Komisja, celem przewidzianych w art. 2 dyrektywy konsultacji nie jest jedynie zmniejszenie bądź uniknięcie zwolnień, ale również złagodzenie ich skutków za pomocą odpowiednich towarzyszących im środków socjalnych, których zadaniem jest ułatwianie przeszeregowania i przekwalifikowania zwolnionych pracowników.

53. Podobnie obowiązki, o których mowa w art. 3 dyrektywy, związane z dokonaniem notyfikacji właściwemu organowi władzy publicznej, mogą równie dobrze zostać wypełnione przez pracodawcę prowadzącego przedsiębiorstwo zniszczone wskutek pożaru albo przez spadkobierców zmarłego przedsiębiorcy. Odmienna wykładnia pozbawiłaby pracowników ochrony, o której mowa w art. 4 dyrektywy ustanawiającym termin, w którym rzeczony organ ma za zadanie znalezienie rozwiązań problemów powstałych w związku z planowanymi zwolnieniami grupowymi.

54. Również ustanowienie trzydziestodniowego terminu jako terminu, przed którego upływem zwolnienie nie wywołuje skutków prawnych (art. 4 ust. 1 dyrektywy), znajduje zastosowanie w przypadkach będących przedmiotem zarzutów Komisji. Termin ten przynajmniej umożliwia pracownikom pobranie ostatniej pensji, przez co w pełni odpowiada celowi dyrektywy, jakim jest ochrona praw pracowników.

55. W konsekwencji uważam, że z wyżej opisanych względów Republika Portugalska uchybiła zobowiązaniom Państwa Członkowskiego, które na niej ciążą na mocy dyrektywy i art. 249 akapit trzeci WE poprzez to, iż ograniczyła gwarancje przewidziane w przypadkach zwolnień grupowych do przypadków zwolnień z przyczyn o charakterze strukturalnym, technologicznym lub koniunkturalnym, nie rozciągając ich na wszelkie przypadki zwolnień z jakichkolwiek przyczyn niezwiązanych z osobą pracownika.

V — W przedmiocie kosztów

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

VI — Wnioski

57. Z wyżej opisanych względów proponuję Trybunałowi wydanie orzeczenia o następującej treści:

„1) Republika Portugalska uchybiła zobowiązaniom Państwa Członkowskiego, które na niej ciążą na mocy dyrektywy Rady 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych i art. 249 akapit trzeci WE poprzez to, iż ograniczyła gwarancje przewidziane w przypadkach zwolnień grupowych do przypadków zwolnień z przyczyn o charakterze strukturalnym, technologicznym lub koniunkturalnym, nie rozciągając ich na wszelkie przypadki zwolnień z jakichkolwiek przyczyn niezwiązanych z osobą pracownika.

2) Republika Portugalska zostaje obciążona kosztami postępowania".