SKLEPNI PREDLOGI A. TIZZANA,
predstavljeni 11. marca 2004[1]

I – Uvod

1. V tej zadevi, ki jo je Komisija Evropskih skupnosti (v nadaljevanju: Komisija) vložila na podlagi člena 226 ES, se vaše Sodišče poziva, naj ugotovi, da Portugalska republika ni izpolnila obveznosti iz Direktive Sveta 98/59/ES z dne 20. julija 1998 o približevanju zakonodaje držav članic v zvezi s kolektivnimi odpusti (v nadaljevanju: Direktiva)[2]. Treba je ugotoviti, ali pojem kolektivnega odpusta iz Direktive obsega vse odpuste iz razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, ali jo je mogoče omejiti na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov.

1 — Jezik izvirnika: italijanščina.

2 — UL L 225, str. 16. Ta direktiva pomeni uzakonitev Direktive 75/129/EGS z dne 17. februarja 1975, kot je bila spremenjena z Direktivo 92/56/EGS z dne 24. junija 1992.

II – Pravni okvir

A – *Skupnostna ureditev*

2. Direktiva, ki temelji na členu 100 Pogodbe (zdaj člen 94 ES), je bila sprejeta z namenom ublažiti posledice, ki jih lahko imajo razlike med nacionalnimi ureditvami na delovanje notranjega trga (četrta uvodna izjava). Usmerjena je k povečanju varstva delavcev ob upoštevanju potrebe po uravnoteženem ekonomskem in socialnem razvoju v Skupnosti kot tudi načel socialne politike iz Listine Skupnosti o temeljnih pravicah delavcev iz leta 1989 in iz člena 117 Pogodbe (zdaj člen 136 ES) (druga in šesta uvodna izjava).

3. V tej zadevi je treba opozoriti predvsem na člen 1(1), prvi pododstavek, Direktive, ki določa:

„V tej direktivi pomeni:

a) ‚kolektivni odpust' odpust s strani delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, če je, odvisno od odločitve države članice, število odpuščenih delavcev:

i) ali v obdobju 30 dni:

— najmanj 10 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo več kakor 20 in manj kakor 100 delavcev;

— najmanj 10 % vseh delavcev v podjetjih, ki običajno zaposlujejo najmanj 100 in manj kakor 300 delavcev;

— najmanj 30 v podjetjih, ki običajno zaposlujejo 300 ali več delavcev;

ii) ali v obdobju 90 dni najmanj 20, ne glede na število delavcev, običajno zaposlenih v podjetju".

[...]

4. Drugi pododstavek člena 1(1) Direktive se nanaša na primere, ki so izenačeni z odpusti. Določa naslednje: „Pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), se prenehanje pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov".

5. Člen 3 določa:

„1. Delodajalci morajo uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih.

Vendar pa države članice lahko predvidijo, da mora delodajalec v primeru kolektivnih odpustov, ki so posledica prenehanja delovanja podjetja zaradi sodne odločbe, o tem uradno pisno obvestiti pristojni organ javne oblasti le, če ta tako zahteva.

To obvestilo mora vsebovati vse pomembne podatke o načrtovanih kolektivnih odpustih in o posvetovanju s predstavniki delavcev, kakor je določeno v členu 2, predvsem pa razloge za odpuščanje, število delavcev, ki bodo odpuščeni, število običajno zaposlenih in obdobje, v katerem bodo odpusti izvedeni.

2. Delodajalec vroči kopijo uradnega obvestila iz odstavka 1 predstavnikom delavcev.

Predstavniki delavcev lahko pristojnemu organu javne oblasti pošljejo morebitne pripombe".

6. Člen 4 se glasi:

„1. Načrtovani kolektivni odpusti, o katerih je uradno obveščen pristojni organ javne oblasti, se lahko izvedejo šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila iz člena 3(1), brez vpliva na katera koli določila, ki urejajo individualne pravice glede pisne odpovedi zaposlitve.

Države članice lahko pooblastijo pristojni organ, da skrajša obdobje iz prejšnjega pododstavka.

2. Obdobje iz odstavka 1 uporabi pristojni organ javne oblasti za reševanje težav, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov.

3. Če je začetno obdobje iz odstavka 1 krajše od 60 dni, lahko država članica pristojni organ javne oblasti pooblasti, da začetno obdobje podaljša na 60 dni po uradnem obvestilu, če kaže, da težav, ki so posledica načrtovanih kolektivnih odpustov, ne bo mogoče rešiti v začetnem obdobju.

Države članice lahko dajo pristojnemu organu javne oblasti širšo pristojnost za podaljšanje.

Delodajalec mora biti o podaljšanju in razlogih zanj obveščen pred iztekom začetnega obdobja iz odstavka 1.

4. Državam članicam tega člena ni treba uporabljati, če so odpusti posledica prenehanja dejavnosti podjetja po sodni odločbi".

B – *Nacionalna ureditev*

7. V portugalski pravni red je bila Direktiva prenesena z dekretom-zakonom št. 64-A/89 z dne 27. februarja 1989 o pravni ureditvi prenehanja individualne pogodbe o zaposlitvi in sklenitve ter *izteka* pogodbe o zaposlitvi za določen čas (v nadaljevanju: ZPPD), kot je bila spremenjena z zakonom št. 32/99 z dne 18. maja 1999.

8. V portugalskem pravnem redu obstajata dve obliki kolektivnega odpusta: a) „kolektivni odpust" v strogem smislu (oddelek I, člen 16 in naslednji ZPPD) in b) „prenehanje delovnega razmerja zaradi ukinitve delovnega mesta *iz ekonomskih ali trgovskih, tehnoloških ali cikličnih* razlogov[3] v primerih, ki so drugačni od kolektivnega odpusta" (oddelek II, člen 26 in naslednji ZPPD).

9. Kolektivni odpust v strogem smislu je opredeljen v členu 16 ZPPD, kot sledi:

„kadar na predlog delodajalca preneha individualna pogodba o zaposlitvi, ki naenkrat ali postopoma v obdobju treh mesecev prizadene najmanj 2 ali 5 zaposlenih, odvisno od tega, ali gre za podjetje z od 2 do 50 zaposlenimi ali z več kot 50 zaposlenimi, in sicer, če pride do prenehanja zaradi dokončnega zaprtja podjetja, enega ali več oddelkov, ali zaradi zmanjšanja števila zaposlenih *iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov.*"[4]

10. Vendar pa gre za ukinitev delovnega mesta iz ekonomskih ali trgovskih, tehnoloških ali cikličnih razlogov iz oddelka II, kadar pogoji iz člena 16 ZPPD niso izpolnjeni, to je, kadar je število odpuščenih delavcev manjše od potrebnega minimuma za kolektivni odpust.

11. Glede na to, kar nas zanima, je treba opozoriti na člen 3 ZPPD, ki najprej določa, da so prepovedani odpusti brez upravičenega razloga, nato pa našteva razloge za prenehanje pogodbe o zaposlitvi. Med njimi je tudi *iztek* pogodbe o zaposlitvi, ki ima za posledico avtomatično prenehanje delovnega razmerja[5].

3 — Moj poudarek.

4 — Moj poudarek.

5 — *Caducidade* v izvirniku, *expiration* v francoskem prevodu.

12. Med načini *izteka* pogodbe o zaposlitvi je tudi ta, da je delavcu absolutno in dokončno onemogočeno, da opravi svoje delo, ali delodajalcu, da to delo sprejme (člen 4 ZPPD).

13. Pogodba o zaposlitvi *se izteče* tudi v primeru smrti delodajalca, če njegovi pravni nasledniki ne nadaljujejo dejavnosti, za katero je bil delavec sprejet, in če podjetje ni predmet odstopa (člen 6 ZPPD).

III – Dejstva in postopek

14. S pisnim opominom z dne 28. aprila 1999 je Komisija obvestila Portugalsko republiko, da po njenem mnenju s tem, da je pojem kolektivnega odpusta omejila na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov in da tega pojma ni razširila na odpuste iz vseh razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci, ni izpolnila obveznosti iz Direktive.

15. Portugalska vlada je 18. junija 1999 v odgovor na pisni opomin izjavila, da je svoje obveznosti izpolnila.

16. Ker Komisije odgovor ni prepričal, je 29. decembra 2000 Portugalski republiki poslala obrazloženo mnenje, v katerem je ponovila svoje stališče.

17. Z dopisom z dne 2. aprila 2001 so portugalski organi priznali, da je treba delno spremeniti nacionalno zakonodajo. Vendar pa so zavrnili očitke v zvezi z možnostjo, da se Direktiva uporabi v primerih, v katerih dokončno prenehanje dejavnosti podjetja ni po volji delodajalca.

18. Ker Komisija ni bila zadovoljna z odgovori Portugalske republike, je 22. februarja 2002 na Sodišče vložila to tožbo.

IV – Pravna presoja

19. V tej zadevi Komisija Portugalski republiki očita, da Direktive ni pravilno prenesla, ker naj bi omejila pojem kolektivnega odpusta na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov, s čimer je varstvu, ki ga zagotavlja Direktiva, podelila ožje področje uporabe od tistega, ki je določeno v členu 1 Direktive.

20. Po mnenju Komisije naj bi portugalska zakonodaja izključevala zlasti navedeno varstvo v primerih objave stečaja, likvidacije in podobnih postopkov, razlastitve, požara ali drugega primera višje sile, kot tudi v primerih prenehanja dejavnosti podjetja zaradi smrti podjetnika.

21. Portugalska republika priznava utemeljenost navedb Komisije v primerih, ko pride do prenehanja pogodbe o zaposlitvi zaradi prenehanja dejavnosti podjetja na podlagi sodne objave stečaja, kadar se likvidacijski postopek konča z zaprtjem podjetja, ki ni bilo prodano kot celota.

22. Glede preostalih primerov pa vlada tožene stranke zavrača vse očitke. Po njenem mnenju med preostalimi primeri, ki jih navaja Komisija, nekateri niso kolektivni odpust, ker niso odvisni od volje delodajalca[6], za enega ne velja ureditev iz Direktive, ker ga je treba opredeliti kot primer, ki je izenačen z odpustom[7], druge primere pa portugalska zakonodaja o kolektivnih odpustih že ureja.

23. Takoj je treba povedati, da po našem mnenju obramba portugalske vlade iz razlogov, ki jih bomo predstavili v nadaljevanju, ni prepričljiva, po drugi strani pa se nam zdi tožba Komisije, kljub nekaterim negotovostim v njenih trditvah, utemeljena.

24. Najprej se ne moremo strinjati s tem, kar kaže, da je izhodišče razlogovanja vlade tožene stranke, in sicer, da je zato, ker Direktiva ne opredeljuje pojma „odpust", treba opredelitev tega pojma prepustiti nacionalnemu zakonodajalcu.

25. Zdi se nam torej očitno, da bi ta trditev privedla do hudih posledic, ker, če bi lahko vsaka država članica avtonomno določila pojem odpusta, bi bila vsebina tega pojma drugačna glede na različne zakonodaje držav članic, s čimer bi bili lahko resno ogroženi cilji po uskladitvi, ki jih je imela Direktiva.

6 — Šlo naj bi za naslednje primere: ločena prodaja sredstev podjetja, ki je predmet stečaja in likvidacije, kadar zaprti obrati niso bili prodani v celoti; likvidacija kreditnih institutov, finančnih družb, investicijskih podjetij in družb za upravljanje z investicijskimi skladi; prenehanje javnih gospodarskih podjetij na podlagi dekreta-zakona, razlastitev, ki povzroči dokončno prenehanje dejavnosti, ki se je opravljala v zadevni nepremičnini; požar, ki uniči obrate podjetja in povzroči nemožnost podjetnika, da bi sprejel opravljanje dela.

7 — Portugalska vlada se sklicuje na primer prenehanja delovnega razmerja zaradi smrti podjetnika, kadar dediči nočejo nadaljevati dejavnosti podjetja.

26. Po drugi strani pa je znano, da je v primerih, ko besediło Skupnosti uporablja pojme, ki jih ne opredeljuje, stališče Sodišča povsem drugačno. Tako po mnenju Sodišča „iz zahtev po enotni uporabi prava Skupnosti in načela enakosti izhaja, da je navadno treba za določitev pomena in obsega določbe prava Skupnosti, ki izrecno ne napotuje na pravo držav članic, v celotni Skupnosti uporabljati avtonomno in enotno razlago, ki jo je treba poiskati ob upoštevanju sobesedila, v katero je določba umeščena, in cilja, ki ga ima obravnavana ureditev“[8].

27. Pojem „odpust“ iz Direktive mora biti torej tako kot vsi pojmi prava Skupnosti deležen „avtonomne“ in enotne razlage po zgledu meril, ki jih je navedlo Sodišče.

28. Vendar pa, izhajajoč iz napačne predpostavke, o kateri smo pravkar govorili, portugalska vlada ustvarja lasten pojem odpusta kot dejanje *po volji* delodajalca z namenom prenehanja delovnega razmerja, torej pojem, v katerem je „voljnost“ ukrepa njegov bistveni element. Na podlagi te predpostavke portugalska vlada ugotavlja, da večine primerov, ki jih Komisija graja, ni mogoče označiti za „odpuste“ zato, ker v njih delovno razmerje ne preneha že po volji delodajalca, ampak preneha *ex lege*.

29. Po našem mnenju ta ugotovitev ni v skladu s celo vrsto elementov, ki jih predstavljamo v nadaljevanju.

30. Najprej in na splošno ta ugotovitev ni v skladu s cilji Direktive, ki so izrecno navedeni v njeni drugi uvodni izjavi, v kateri je pojasnjeno, da je bil akt sprejet zato, ker „je pomembno delavcem [...] zagotoviti boljše varstvo [...]“. In sicer v skladu z Listino Skupnosti o temeljnih pravicah delavcev, ki je izrecno navedena v šesti uvodni izjavi Direktive, iz katere izhaja, da mora „dokončno oblikovanje notranjega trga voditi k izboljšanju življenjskih in delovnih razmer delavcev v Evropski skupnosti [...]. Izboljšanje mora, če je treba, vključevati razvijanje nekaterih vidikov zakonskega urejanja zaposlovanja, kakršni so postopki ob kolektivnih

8 — Sodba z dne 18. januarja 1984 v zadevi Ekro (327/82, Recueil, str. 107, točka 11). Na koncu glej tudi sodbo z dne 7. januarja 2004 v zadevi Wells (C-201/02, Recueil, str. I-723, točka 37), v kateri je imelo Sodišče priložnost odločati o pojmu dovoljenja v smislu člena 1(2) Direktive 85/337, in sicer: „da je navadno treba za določitev pomena in obsega določbe prava Skupnosti, ki izrecno ne napotuje na pravo držav članic, v celotni Skupnosti uporabljati avtonomno in enotno razlago [...]“.

odpustih [...]". Ta cilj bi bil le delno dosežen, če bi se delavcem odvzelo varstvo iz Direktive v primerih, v katerih je prenehanje delovnega razmerja posledica okoliščin, ki niso po volji delodajalca.

31. Zdi se nam, da je imelo več pomembnih primerov iz sodne prakse zgled v razlagi, ki je dajala prednost varstvu delavcev. Spominjamo se zlasti sodbe z dne 16. oktobra 2003, v kateri se je Sodišče pri odločitvi za širšo razlago pojma delodajalca v smislu člena 1 Direktive in posledično pri odločitvi, da vključi tudi subjekte, ki opravljajo neprofitne gospodarske dejavnosti, oprlo ravno na cilj Direktive, ki izhaja iz druge uvodne izjave[9].

32. Kot odraz usmeritve k široki razlagi vsebine določb Direktive pa bi se lahko spomnili tudi sodbe z dne 8. junija 1994 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu, v kateri je Sodišče potrdilo, da je Združeno kraljestvo kršilo Direktivo, ker je njeno uporabo omejilo na odpuste iz ekonomskih razlogov, in torej na primere – povsem podobne odpustom iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov, ki so predmet te zadeve – ki ne zajemajo njenega celotnega obsega[10].

33. Glede na te navedbe moramo torej ugotoviti, da omejevanja obsega varstva, ki ga daje Direktiva, ni mogoče domnevati, niti ga ni mogoče posredno uvesti, ampak mora jasno izhajati iz besedila akta. In to bi moralo veljati tudi za razlago, ki v primerih prenehanja delovnega razmerja zaradi okoliščin, ki niso po volji delodajalca, jemlje delavcem v Direktivi določeno varstvo.

34. Predvsem, in natančneje povedano, pa se nam zdi, da je trditev, po kateri voljnost predstavlja absolutno zahtevo pojma „odpust", v nasprotju z Direktivo samo. Iz devete uvodne izjave Direktive in iz njenega člena 3(1), drugi pododstavek, tako izhaja, da sodi prenehanje delovnega razmerja zaradi sodne odločbe v pojem kolektivnega odpusta iz Direktive. Zdi pa se nam, da je očitno, da v tem primeru zagotovo ni mogoče govoriti o „voljnosti" odpusta. Če je torej Direktiva upoštevala ta primer, to pomeni, da v smislu Direktive voljnost prenehanja delovnega razmerja ni pogoj za odpust. Očitna posledica tega je, da se, v nasprotju s trditvami portugalske vlade, prenehanje delovnega razmerja ne more izmakniti uporabi Direktive samo zato, ker je do prenehanja prišlo zaradi okoliščin, ki niso po volji delodajalca.

9 — Sodba z dne 16. oktobra 2003 v zadevi Komisija proti Italiji (C-32/02, Recueil, str. I-12063, točka 26).

10 — Sodba z dne 8. junija 1994 v zadevi Komisija proti Združenemu kraljestvu (C-383/92, Racueil, str. I-2479, točka 32): „Zadošča ugotovitev, da pojem ‚odpusti iz ekonomskih razlogov' [...] ne zajema vseh primerov ‚kolektivnih odpustov', na katere se nanaša Direktiva".

35. Kaže, da lahko glede tega sklenemo, da je treba pod pojmom „odpust" v smislu Direktive razumeti kakršno koli prenehanje delovnega razmerja, ki ni po volji delavca in je posledica vzrokov, za katere je celo možno, da niso po volji delodajalca.

36. Primeri, ki jih Komisija graja, gotovo sodijo pod tako opredeljen pojem odpusta: objava stečaja, likvidacije in podobnih postopkov, razlastitev, požar ali drugi primeri višje sile, kot tudi prenehanje dejavnosti podjetja zaradi smrti podjetnika.

37. Zaradi tukaj sprejete razlage pojma odpusta je manj pomembno to, kar navaja portugalska vlada, in sicer, da so primeri, ki jih graja Komisija v portugalskem pravu, opredeljeni ne kot odpusti, ampak kot *ex lege prenehanja* pogodbe o zaposlitvi. Tako ostaja dejstvo, da gre, tudi če pride na podlagi nacionalnega prava do prenehanja *ex lege*, za prenehanje delovnega razmerja, ki ni po volji delavca, in gre torej za odpust v smislu Direktive.

38. Ponavljamo, da v vsakem primeru razlaga pojmov prava Skupnosti ne more biti odvisna od nacionalnega prava in v njem določenih pojmov. Dejstvo torej, da primeri, ki jih Komisija graja, v portugalskem pravu niso opredeljeni kot odpust, ampak kot *iztek*, ne vpliva na njihovo opredelitev kot odpust v smislu Direktive.

39. Na drugi strani pa se portugalska vlada ravno iz tega razloga ne more sklicevati na nacionalno pravo kot na opravičljiv razlog za pomanjkljiv prenos direktive Skupnosti. V skladu z dobro poznano sodno prakso Sodišča se tako država članica ne more sklicevati na določbe svojega notranjega pravnega reda zato, da bi s tem upravičila nespoštovanje obveznosti in rokov, določenih v direktivah Skupnosti[11].

40. Neutemeljena se nam zdi tudi naslednja trditev portugalske vlade o tem, da je mogoče omejiti pojem odpusta v smislu Direktive z napotitvijo na ureditev z odpusti izenačenih položajev, na katere se nanaša člen 1(1), drugi pododstavek, te direktive.

41. V skladu s to določbo se „pri izračunavanju števila odpustov, kakor jih predvideva pododstavek 1, točka (a), prenehanje pogod-

11 — Glej sodbo z dne 2. decembra 1980 v zadevi Komisija proti Italiji (42/80, Racueil, str. 3635, točka 4).

be o zaposlitvi *na pobudo delodajalca* zaradi enega ali več razlogov, ki niso povezani s posameznim zadevnim delavcem, šteje kot odpust, če gre za najmanj pet odpustov"[12].

42. Portugalska vlada izhaja iz predpostavke, ki se ji v celoti pridružujemo, da je to določbo treba razlagati v smislu, da za tako imenovane z odpusti izenačene položaje ne velja ureditev iz Direktive, ampak so navedeni samo zaradi izračuna najmanjšega števila odpustov, potrebnih za to, da pride do uporabe Direktive.

43. Zaradi navedenega naj bi iz trditev te vlade izhajala – med drugim z besedami, ki so v nasprotju z njenim pojmom odpusta kot akta po volji delodajalca (točka 28) – taka razlaga pojma z odpustom izenačenega položaja, ki bi za takega opredelila vsako prenehanje delovnega razmerja na pobudo delodajalca.

44. Posledično naj po mnenju portugalske vlade vsaj za enega izmed primerov, ki jih Komisija graja, to je za prenehanje delovnega razmerja iz razloga, ker podjetnikovi dediči nočejo nadaljevati dejavnosti podjetja, ne bi veljala ureditev iz Direktive.

45. Vendar pod prvič poudarjamo, da pobuda delodajalca ne more biti merilo, po katerem bi lahko razločevali dva primera obravnavanega odpusta. To izhaja, čeprav le posredno, iz osme uvodne izjave Direktive, da je treba „za izračun števila odvečnih delavcev, v skladu z opredelitvijo kolektivnih odpustov po tej direktivi, *druge* oblike prenehanja veljavnosti pogodb o zaposlitvi na pobudo delodajalca izenačiti z odpusti"[13]. Zaradi pridevnika „druge", ki se nahaja med „odpusti" in „oblikami prenehanja pogodbe o zaposlitvi na pobudo delodajalca", je mogoče sklepati, da je lahko tudi za odpuste v pravem pomenu značilna pobuda delodajalca.

46. Če bi bila razlaga portugalske vlade utemeljena, bi bilo treba iz nje predvsem sklepati, da drugi pododstavek (člena 1(1) Direktive) skoraj povsem odvzame pomen prvemu pododstavku te določbe, ker se „odpust, ki ga izvede delodajalec" praviloma opredeli kot „prenehanje pogodbe o zaposlitvi [...] na pobudo delodajalca". Če se torej želi dati pomen soobstoju obeh določb, je treba ugotoviti, da drugi pododstavek nami-

12 — Moj poudarek.

13 — Moj poudarek.

guje na nekaj drugega. In nam se zdi, tudi zaradi razširjenega mnenja doktrine, da se to nanaša na primere, ko delovno razmerje preneha na pobudo delodajalca, vendar *v soglasju z delavcem*, in sicer v primerih, ko se slednjega spodbuja, da dà soglasje (na primer v zameno za finančne koristi).

47. Če je torej ta naša razlaga pravilna, se položaj, ki je izenačen z odpustom, razlikuje od odpusta v pravem pomenu ne toliko zaradi pobude delodajalca, ampak zato, ker obstaja soglasje delavca, ki pa ga pri resničnem in pravem odpustu ni[14].

48. Glede na navedeno poudarjamo, da je jasno, da v primeru, na katerega se sklicuje portugalska vlada, manjka soglasje delavca (prenehanje razmerja zaradi smrti podjetnika, ko dediči ne nadaljujejo dejavnosti), zaradi česar tega primera ni mogoče uvrstiti pod pojem z odpustom izenačenega položaja. Če je tako, pa je treba ta primer opredeliti kot „odpust" v smislu Direktive.

14 — Glej sodbo z dne 12. februarja 1985 v zadevi Dansk Metalarbejderforbund (284/83, Recueil, str. 553), v kateri je Sodišče izključilo možnost, da bi se odpoved pogodbe s strani delavca lahko opredelila kot odpust v smislu Direktive (točka 8).

49. V tej fazi je mogoče ugotoviti, da zgoraj navedenih navedb portugalske vlade v celoti ni mogoče sprejeti. Iz navedenega je torej mogoče sklepati, da primeri, ki jih Komisija graja, dejansko sodijo pod pojem odpusta iz člena 1(1)(a) Direktive in, splošneje, da Direktiva državam članicam ne omogoča, da bi omejile obravnavana zagotovila na primere kolektivnih odpustov iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov.

50. Proti sklepu, ki smo ga predlagali, pa portugalska vlada še navaja, da razne določbe Direktive niso primerne za uporabo v primerih, ko prenehanje pogodbe o zaposlitvi ni odvisno od volje delodajalca. To se nanaša zlasti na določbe Direktive (člena 2 in 3) o obveznosti delodajalca, da se posvetuje s predstavniki delavcev, da jih obvesti o obdobju, v katerem bo izvedel načrtovane odpuste in da uradno pisno obvesti pristojni organ javne oblasti o načrtovanih kolektivnih odpustih. Nanaša pa se tudi na člen 4 Direktive, ki določa, da ima odpust lahko posledice šele po preteku 30 dni od uradnega obvestila, poslanega pristojnemu organu javne oblasti.

51. Ker po mnenju portugalske vlade določb Direktive o postopkovnih obveznostih v spornih primerih ni mogoče uporabljati, je treba v teh primerih uporabo Direktive v celoti izključiti.

52. Vsekakor pa kaže, da so zgoraj navedene postopkovne obveznosti, s potrebnimi prilagoditvami, uporabne tudi v primerih, glede katerih Komisija očita nepopoln prenos Direktive. Kot navaja Komisija, ni namen posvetovanj iz člena 2 Direktive le zmanjšanje ali preprečitev odpustov, ampak tudi ublažitev posledic s spremljajočimi socialnimi ukrepi, usmerjenimi na prezaposlitev ali preusposabljanje odpuščenih delavcev.

53. Enako velja za obveznost uradne pisne obvestitve pristojnega organa javne oblasti iz člena 3 Direktive, ki bi jo prav tako lahko izpolnil delodajalec, čigar podjetje je bilo uničeno v požaru, ali pa pravni nasledniki preminulega podjetnika. Nasprotna razlaga bi delavcem odvzela varstvo, določeno v členu 4 Direktive, ki določa rok, v katerem je navedeni organ dolžan poiskati rešitve za težave, ki izhajajo iz načrtovanih kolektivnih odpustov.

54. Tridesetdnevni rok, pred iztekom katerega odpust nima učinka (člen 4(1) Direktive), se lahko uporabi tudi v primerih, ki jih graja Komisija. Ta rok omogoča delavcem vsaj to, da prejmejo zadnjo plačo, in je torej v celoti v skladu s ciljem Direktive glede varstva pravic delavcev.

55. Da sklenemo, iz zgoraj navedenih razlogov menimo, da Portugalska republika ni izpolnila obveznosti iz Direktive in iz člena 249, tretji pododstavek, ES s tem, da je omejila zagotovila, ki so določena za kolektivne odpuste, na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov, ne da bi jih razširila na odpuste iz vseh razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci.

V – Stroški

56. V skladu s členom 69(2) Poslovnika se neuspeli stranki naloži plačilo stroškov, če so bili ti priglašeni. Komisija je predlagala, naj se Portugalski republiki naloži plačilo stroškov, in ker ta s predlogi ni uspela, ji je treba naložiti plačilo stroškov.

VI – Predlog

57. Iz zgoraj navedenih razlogov Sodišču predlagam, naj odloči:

1. Portugalska republika ni izpolnila obveznosti iz Direktive in iz člena 249, tretji pododstavek, ES s tem, da je omejila zagotovila, ki so določena za kolektivne odpuste, na odpuste iz strukturnih, tehnoloških ali cikličnih razlogov, ne da bi jih razširila na odpuste iz vseh razlogov, ki niso povezani s posameznimi delavci.

2. Portugalski republiki se naloži plačilo stroškov.