

ARREST VAN HET HOF (Tweede kamer)  
12 oktober 2004 \*

In zaak C-55/02,

betreffende een beroep wegens niet-nakoming krachtens artikel 226 EG,

ingesteld op 22 februari 2002,

**Commissie van de Europese Gemeenschappen**, vertegenwoordigd door J. Sack en M. França als gemachtigden, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg,

verzoekster,

**Portugese Republiek**, vertegenwoordigd door L. Fernandes en F. Ribeiro Lopes als gemachtigden, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg,

verweerster,

\* Procestaal: Portugees.

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Tweede kamer),

samengesteld als volgt: C. W. A. Timmermans, kamerpresident, C. Gulmann, F. Macken, N. Colneric (rapporteur) en J. N. Cunha Rodrigues, rechters,

advocaat-generaal: A. Tizzano,  
griffier: R. Grass,

gezien de stukken,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 11 maart 2004,

het navolgende

### Arrest

- 1 De Commissie van de Europese Gemeenschappen verzoekt het Hof vast te stellen dat de Portugese Republiek, door het begrip collectief ontslag te beperken tot ontslag om structurele, technologische of conjuncturele redenen en dit begrip niet uit te breiden tot ieder ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, de verplichtingen niet is nagekomen die op haar rusten krachtens het EG-Verdrag en de artikelen 1, 6 en 7 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 225, blz. 16).

## Rechtskader

### *Gemeenschapsregelgeving*

- 2 Richtlijn 75/129/EEG van de Raad van 17 februari 1975 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag (PB L 48, blz. 29), zoals gewijzigd bij richtlijn 92/56/EEG van de Raad van 24 juni 1992 (PB L 245, blz. 3), is met het oog op haar codificatie ingetrokken bij richtlijn 98/59 (hierna: „richtlijn”). Daarbij is geen nieuwe omzettingstermijn vastgesteld.
- 3 Volgens punt 2 van de considerans van de richtlijn „[is] het dienstig de werknemers bij collectief ontslag meer bescherming te bieden waarbij rekening wordt gehouden met de noodzaak van een evenwichtige sociaal-economische ontwikkeling in de Gemeenschap”.
- 4 Punt 3 van de considerans van de richtlijn stelt „dat niettegenstaande een convergente ontwikkeling er nog verschillen zijn blijven bestaan tussen de in de lidstaten geldende voorschriften wat de modaliteiten en de procedure voor collectief ontslag, alsmede wat de maatregelen die de gevolgen van dit ontslag voor de werknemers kunnen verzachten, betreft”.
- 5 Volgens punt 4 van de considerans van de richtlijn „[kunnen] deze verschillen rechtstreeks van invloed zijn op de werking van de interne markt”.
- 6 Punt 7 van de considerans van de richtlijn bepaalt dat „deze onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang, in de zin van artikel 117 van het Verdrag, dient te worden bevorderd”.

- 7 In punt 8 van de considerans van de richtlijn is bepaald „dat voor de berekening van het aantal ontslagen als bedoeld in de definitie van ‚collectief ontslag’ in de zin van deze richtlijn, andere vormen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaan van de werkgever, dienen te worden gelijkgesteld met ontslag, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers betreft”.
- 8 Ingevolge punt 9 van de considerans van de richtlijn is deze laatste „in beginsel ook van toepassing [...] op collectief ontslag als gevolg van, met name, de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing”.
- 9 Artikel 1 van de richtlijn luidt als volgt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) collectief ontslag: het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, wanneer, ter keuze van de lidstaten, het aantal ontslagen

i) ofwel gedurende een periode van 30 dagen:

— ten minste 10 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk meer dan 20, maar minder dan 100 werknemers;

— ten minste 10 % van het aantal werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 100, maar minder dan 300 werknemers;

— ten minste 30 werknemers treft in plaatselijke eenheden met gewoonlijk ten minste 300 werknemers;

ii) ofwel gedurende een periode van 90 dagen ten minste 20 werknemers treft, ongeacht het aantal werknemers dat gewoonlijk in de desbetreffende plaatselijke eenheden werkzaam is;

b) vertegenwoordigers van de werknemers: de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten.

Voor de berekening van het aantal in de eerste alinea, sub a, bedoelde ontslagen wordt met ontslagen gelijkgesteld elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst die uitgaat van de werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemers, op voorwaarde dat het ontslag ten minste vijf werknemers treft.

2. Deze richtlijn is niet van toepassing op:

a) collectief ontslag in het kader van arbeidsovereenkomsten, gesloten voor een bepaalde tijd of voor een bepaald werk, behalve wanneer dit ontslag plaatsvindt vóór het verstrijken van die tijd of vóór de voltooiing van het werk;

[...]"

10 Artikel 2 van de richtlijn voorziet in een procedure van raadpleging en voorlichting van de vertegenwoordigers van de werknemers.

11 Artikel 2, lid 2, eerste alinea, van de richtlijn bepaalt:

„De raadpleging moet ten minste betrekking hebben op de mogelijkheden om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen alsook op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers.”

12 De artikelen 3 en 4 van de richtlijn stellen de procedure voor collectief ontslag vast.

13 In artikel 3, lid 1, van de richtlijn is bepaald:

„De werkgever is verplicht van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis te geven aan de bevoegde overheidsinstantie.

De lidstaten kunnen evenwel bepalen dat, wanneer een plan voor collectief ontslag verband houdt met de beëindiging van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing, de werkgever de bevoegde overheidsinstantie hiervan slechts op haar verzoek schriftelijk kennis dient te geven.

Deze kennisgeving moet alle nuttige gegevens bevatten betreffende het plan voor collectief ontslag en de in artikel 2 bedoelde raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de redenen van het ontslag, het aantal voor ontslag in aanmerking komende werknemers, het aantal werknemers dat gewoonlijk in dienst is en de periode die wordt overwogen voor het doen plaatsvinden van de ontslagen.”

14 Artikel 4 van de richtlijn luidt:

„1. Het collectieve ontslag waarvan het plan ter kennis van de bevoegde overheidsinstantie is gebracht, gaat niet eerder in dan 30 dagen na ontvangst van de in artikel 3, lid 1, bedoelde kennisgeving, onverminderd de geldende bepalingen betreffende de individuele rechten inzake de opzeggingstermijn.

De lidstaten kunnen de bevoegde overheidsinstantie de bevoegdheid verlenen om de in de eerste alinea bedoelde termijn te verkorten.

2. De in lid 1 bedoelde termijn wordt door de bevoegde overheidsinstantie gebruikt om oplossingen te zoeken voor de problemen die uit het voorgenomen collectieve ontslag voortvloeien.

[...]

4. De lidstaten zijn niet verplicht dit artikel toe te passen op collectief ontslag ten gevolge van de beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid die voortvloeit uit een rechterlijke beslissing.”

15 Artikel 6 van de richtlijn preciseert:

„De lidstaten dragen er zorg voor dat de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers over administratieve en/of gerechtelijke procedures beschikk[en] om de verplichtingen waarin deze richtlijn voorziet, te doen naleven.”

16 In artikel 7 van de richtlijn is bepaald:

„De lidstaten delen de Commissie de tekst mede van de voornaamste bepalingen van intern recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied hebben vastgesteld of vaststellen.”

### *Nationale regelgeving*

17 Artikel 53 van de Constituição da República Portuguesa (Portugese grondwet) luidt:

„De werkzekerheid van de werknemers is gewaarborgd. Ontslagen zonder geldige reden of om politieke of ideologische redenen zijn verboden.”

18 De richtlijn is in Portugees recht omgezet bij decreto-lei n.º 64-A/89 relativo ao regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho e da celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo, van 27 februari 1989 (*Diário da República*, I serie, nr. 48, van 27 februari 1989, decreetwet betreffende de wettelijke regeling voor de beëindiging van de individuele arbeidsovereenkomst en voor de sluiting en het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd; hierna:



„LCCT”). Lei nr. 32/99 van 18 mei 1999 (*Diário da República*, I serie-A, nr. 115, van 18 mei 1999) heeft wijziging gebracht in de regeling voor collectief ontslag zoals die is neergelegd in de bij voormeld decreto-lei goedgekeurde regeling voor de beëindiging van de individuele overeenkomst en de sluiting van de overeenkomst voor bepaalde tijd.

- 19 Artikel 3 van de LCCT, getiteld „Wijzen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst”, maakt deel uit van hoofdstuk I van deze wet, op zijn beurt getiteld „Algemene beginselen”. Het bepaalt:

„1. Ontslagen zonder geldige reden zijn verboden.

2. De arbeidsovereenkomst kan eindigen door:

- a) tijdsverloop;
- b) beëindiging in onderling overleg tussen partijen;
- c) ontslag op initiatief van de werkgever;
- d) opzegging, al dan niet gegrond, door de werknemer;
- e) opzegging tijdens de proeftijd door een van beide partijen;
- f) schrapping van arbeidsplaatsen om objectieve redenen van structurele, technologische of conjuncturele aard die betrekking hebben op de onderneming.”

20 Artikel 4 van de LCCT, getiteld „Oorzaken van beëindiging”, maakt deel uit van hoofdstuk II van deze wet, op zijn beurt getiteld „Beëindiging van de arbeidsovereenkomst”. Het luidt:

„De arbeidsovereenkomst eindigt overeenkomstig de algemene bepalingen van het recht onder meer:

[...]

b) indien er na het sluiten van de overeenkomst een absolute en definitieve onmogelijkheid ontstaat voor de werknemer om zijn arbeidsprestatie te leveren of voor de werkgever om deze te ontvangen.”

21 Artikel 6 van de LCCT, eveneens in hoofdstuk II opgenomen, betreft het overlijden van de individuele werkgever of de ontbinding van de collectieve eenheid die optreedt als werkgever, en bepaalt:

„1. De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de individuele werkgever, behalve indien de erfgenamen van de overledene de werkzaamheid waarvoor de werknemer in dienst was genomen voortzetten, of ingeval de onderneming wordt overgedragen. In het laatste geval is artikel 37 van de wettelijke regeling voor de individuele arbeidsovereenkomst, goedgekeurd bij decreto-lei nr. 49408 van 24 november 1969, van toepassing.

2. Indien de overeenkomst eindigt uit hoofde van de bepalingen van lid 1, heeft de werknemer recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt één maand loon per dienstjaar of fractie van een dienstjaar, en wordt uit het ondernemingsvermogen betaald.

3. De arbeidsovereenkomsten eindigen overeenkomstig de bepalingen van de vorige leden bij ontbinding van de als werkgever fungerende collectieve eenheid, voorzover de plaatselijke eenheid niet wordt overgedragen.”

- 22 Hoofdstuk V van de LCCT heeft betrekking op de beëindiging van arbeidsovereenkomsten op grond dat arbeidsplaatsen worden geschrapt om objectieve redenen van structurele, technologische of conjuncturele aard die betrekking hebben op de onderneming. De twee afdelingen van dit hoofdstuk zijn getiteld „Collectief ontslag” (afdeling I) en „Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens het schrappen van arbeidsplaatsen die geen deel uitmaken van een collectief ontslag” (afdeling II).
- 23 Artikel 16 van de LCCT, het eerste artikel van afdeling I, is getiteld „Begrip”, en luidt als volgt:

„Onder collectief ontslag wordt verstaan de beëindiging van individuele arbeidsovereenkomsten op initiatief van de werkgever, die over een periode van drie maanden, gelijktijdig of achtereenvolgens, ten minste twee werknemers treft voor een onderneming met minstens twee en niet meer dan vijftig werknemers, en ten minste vijf werknemers treft voor een onderneming met meer dan vijftig werknemers, voorzover deze beëindiging te wijten is aan de definitieve sluiting van de onderneming of een of meer afdelingen of aan een personeelsinkrimping om structurele, technologische of conjuncturele redenen.”

- 24 Afdeling I van hoofdstuk V van de LCCT bevat ook bepalingen over de op de werkgever rustende verplichtingen inzake kennisgeving en raadpleging (artikelen 17 en 18), de tussenkomst van de bevoegde overheidsinstantie (artikel 19), de rechten van de werknemers (artikel 23) en de gevolgen van onrechtmatig ontslag (artikel 24).

25 Afdeling II van hoofdstuk V van de LCCT heeft onder meer betrekking op de redenen voor het schrappen van arbeidsplaatsen (artikel 26), de voorwaarden voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (artikel 27), de op de werkgever rustende verplichtingen inzake kennisgeving (artikel 28), de te volgen procedure (artikel 29), de beëindiging van de arbeidsovereenkomst (artikel 30) en de rechten van de werknemers (artikel 32).

26 Met name kan de arbeidsovereenkomst overeenkomstig artikel 27, lid 1, sub b en c, van de LCCT slechts worden beëindigd indien is voldaan aan de voorwaarde dat het in de praktijk onmogelijk is om de arbeidsverhouding voort te zetten en er geen overeenkomsten voor bepaalde tijd bestaan voor een functie die gelijkaardig is aan die van de geschrapte arbeidsplaats.

27 In hoofdstuk VIII van de LCCT, getiteld „Bijzondere gevallen van beëindiging van de arbeidsovereenkomst”, bepaalt artikel 56 met betrekking tot situaties van faillissement of insolventie van de werkgever:

„1. De arbeidsovereenkomst eindigt niet door de gerechtelijke verklaring van faillissement of insolventie van de werkgever. De curator van de failliete boedel moet tot de definitieve sluiting van de plaatselijke eenheid de verplichtingen die deze overeenkomsten ten aanzien van de werknemers meebrengen, volledig nakomen.

2. De curator kan echter de arbeidsovereenkomsten van de werknemers wier medewerking niet onmisbaar is voor de werking van de onderneming, vóór de definitieve sluiting van de plaatselijke eenheid opzeggen, overeenkomstig de regeling van de artikelen 16 tot en met 25.”

- 28 Artikel 172 van de bij decreto-lei nr. 132/93 van 23 april 1993 (*Diário da República*, I serie-A, nr. 95, van 23 april 1993) goedgekeurde Código dos Processos Especiais de Recuperação da Empresa e da Falência português (Portugees wetboek inzake bijzondere procedures voor het herstel van de onderneming en het faillissement), zoals gewijzigd bij decreto-lei nr. 135/98 van 20 oktober 1998 (*Diário da República*, I serie-A, nr. 242, van 20 oktober 1998), bepaalt:

„De werknemers van de failliete onderneming vallen, voor het behoud van hun overeenkomst na de faillietverklaring, onder de algemene regeling voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, onverminderd de overdracht van overeenkomsten die gepaard gaat met de verkoop van industriële en commerciële plaatselijke eenheden.”

### **De precontentieuze procedure**

- 29 Van oordeel dat de LCCT gedeeltelijk onverenigbaar was met de bepalingen van de richtlijn, heeft de Commissie de niet-nakomingsprocedure ingeleid. Na de Portugese Republiek in de gelegenheid te hebben gesteld haar opmerkingen te maken, heeft de Commissie op 29 december 2000 een met redenen omkleed advies uitgebracht waarin zij deze lidstaat verzocht, binnen een termijn van twee maanden na de kennisgeving ervan, de nodige maatregelen te nemen om aan dit advies te voldoen.
- 30 Van oordeel dat de door de Portugese autoriteiten verstrekte informatie erop wees dat de niet-nakoming als bedoeld in het met redenen omkleed advies bleef bestaan, heeft de Commissie besloten het onderhavige beroep in te stellen.

### **Het beroep**

- 31 De Commissie is van mening dat het begrip collectief ontslag in het Portugese recht niet alle door de richtlijn beoogde gevallen van collectief ontslag omvat, waardoor

het toepassingsgebied van de bepalingen van het Portugese recht beperkter is dan dat van de richtlijn.

- 32 De Commissie preciseert dat de in artikel 16 van de LCCT opgenomen definitie van het begrip „collectief ontslag” bijvoorbeeld niet de gevallen omvat waarbij een werkgever om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer ontslag aanzegt bij faillietverklaring of soortgelijke liquidatieprocedures, onteigening, brand of andere gevallen van overmacht, alsmede in geval van beëindiging van de werkzaamheid van een onderneming na de dood van de ondernemer.
- 33 De Portugese regering stelt dat het beroep van de Commissie ongegrond is, met uitzondering van het onderdeel dat betrekking heeft op de beëindiging van arbeidsovereenkomsten, in de laatste fase van de liquidatie van de goederen van de faillissementsprocedure, ten gevolge van de definitieve sluiting van plaatselijke eenheden die niet volledig zijn verkocht. De door de Commissie vermelde situaties vallen in bepaalde omstandigheden immers niet onder het begrip collectief ontslag als bedoeld in de richtlijn, en in de andere gevallen worden zij door de in de Portugese wetgeving vastgestelde regeling voor collectief ontslag beheerst.

*Het begrip „collectief ontslag” als bedoeld in de richtlijn*

#### Argumenten van partijen

- 34 Volgens de Portugese regering heeft de richtlijn het begrip „ontslag” niet gedefinieerd omdat de meeste lidstaten in hun nationale recht dezelfde invulling geven aan het begrip, namelijk de vrijwillige handeling van de werkgever die erop gericht is de arbeidsverhouding te beëindigen en waarvan de werknemer in kennis wordt gesteld.

- 35 In de richtlijn is niet bepaald dat elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, als „ontslag” moet worden aangemerkt.
- 36 Bovendien kan de regeling van de richtlijn onmogelijk volledig worden toegepast op de gevallen waarin aan arbeidsovereenkomsten een einde komt ten gevolge van de definitieve beëindiging van de werkzaamheid van de onderneming, waarop de werkgever geen invloed heeft. Dit bevestigt dat deze situaties niet als collectief ontslag worden aangemerkt. De richtlijn is niet ontworpen met het oogmerk om op deze situaties van toepassing te zijn.
- 37 De Portugese regering maakt gewag van een dilemma tussen volledige toepassing van de richtlijn of uitsluiting daarvan. Aangezien de richtlijn een groot aantal belangrijke verplichtingen bevat die niet van toepassing zijn op bepaalde situaties van definitieve beëindiging van de werkzaamheid van de onderneming waarop de werkgever geen invloed heeft, moet men concluderen dat de toepassing van de richtlijn in deze situaties volledig uitgesloten is.
- 38 De Commissie erkent dat de richtlijn het begrip „ontslag” niet definieert. Zij is echter van mening dat dit de lidstaten niet het recht geeft om de toepassing van de richtlijn volledig uit te sluiten in situaties waarvoor het Portugese recht een regeling geeft voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
- 39 Volgens de Commissie heeft de Portugese regering, door het „dilemma” tussen „volledige toepassing van de richtlijn of volledige uitsluiting daarvan”, op te lossen door voor niet-toepassing te kiezen, duidelijk het gemeenschapsrecht geschonden.

- 40 Zij merkt op dat de Portugese regering voor onteigening, brand of andere gevallen van overmacht de door de richtlijn ingevoerde beschermingsregeling verkeerd heeft begrepen, wat vermoedelijk te wijten is aan een selectieve lezing van de afdelingen II, „Voorlichting en raadpleging”, en III, „Procedure voor collectief ontslag”, van de richtlijn.
- 41 In dit verband stelt de Commissie onder meer dat het volkomen logisch is dat de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers, ook indien de definitieve sluiting van de onderneming, en dus de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten, niet kon worden voorkomen, betrekking heeft op de middelen om de gevolgen van ontslag te verzachten door het onderzoeken van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot integratie of omscholing van de ontslagen werknemers.
- 42 Volgens de Commissie ontnemt de door de Portugese regering gedane uitlegging van de procedure voor collectief ontslag de diverse bepalingen van de richtlijn elke nuttige werking. Dit is met name het geval voor de in artikel 3 van de richtlijn opgenomen verplichting, dat elke werkgever van elk plan voor collectief ontslag schriftelijk kennis moet geven aan de bevoegde overheidsinstantie. Zowel de werkgever wiens onderneming door brand is vernield als de erfgenamen van een overleden ondernemer zijn in staat om deze verplichting na te leven.

### Beoordeling door het Hof

- 43 Krachtens artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn moet voor de toepassing van deze laatste worden verstaan onder „collectief ontslag”, het ontslag door een werkgever om één of meer redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, voorzover aan bepaalde kwantitatieve en temporele voorwaarden is voldaan.



- 44 De richtlijn bevat geen uitdrukkelijke definitie van het begrip „ontslag”. Voor de toepassing van de richtlijn moet dit begrip echter eenvormig worden uitgelegd.
- 45 Met het oog op de eenvormige toepassing van het gemeenschapsrecht en het beginsel van gelijke behandeling is het immers als algemene regel noodzakelijk, dat de begrippen van een gemeenschapsrechtelijke bepaling die voor de vaststelling van haar betekenis en draagwijdte niet uitdrukkelijk naar het recht van de lidstaten verwijst, in de gehele Gemeenschap autonoom en op eenvormige wijze worden uitgelegd, waarbij rekening moet worden gehouden met de context van de bepaling en met het doel van de betrokken regeling (arresten van 19 september 2000, *Linster*, C-287/98, *Jurispr.* blz. I-6917, punt 43, en 11 maart 2003, *Ansul*, C-40/01, *Jurispr.* blz. I-2439, punt 26).
- 46 Anders dan artikel 1, lid 1, sub b, van de richtlijn, dat uitdrukkelijk bepaalt dat onder „vertegenwoordigers van de werknemers” wordt verstaan de vertegenwoordigers van de werknemers volgens de wetgeving of het gebruik in de lidstaten, verwijst artikel 1, lid 1, sub a, voor de definitie van het begrip ontslag niet uitdrukkelijk naar het recht van de lidstaten.
- 47 Bovendien blijkt uit de titel en de punten 3, 4 en 7 van de considerans van de richtlijn, dat deze laatste tot doel heeft de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag onderling aan te passen.
- 48 Met de harmonisatie van de regels voor collectief ontslag beoogde de gemeenschapswetgever een vergelijkbare bescherming van de rechten van de werknemers in de verschillende lidstaten te verzekeren, alsmede ervoor te zorgen dat de lasten die deze beschermingsregels voor de ondernemingen van de Gemeenschap meebrengen, onderling minder sterk verschillen (arrest van 8 juni 1994, *Commissie/Verenigd Koninkrijk*, C-383/92, *Jurispr.* blz. I-2479, punt 16).

- 49 Bijgevolg kan het begrip „ontslag” als bedoeld in artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn niet worden gedefinieerd door een verwijzing naar de wetgeving van de lidstaten, maar heeft het een communautaire strekking.
- 50 Dit begrip moet aldus worden uitgelegd dat het elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst omvat die de werknemer niet heeft gewild en waarmee hij dus niet heeft ingestemd. Het vereist niet dat de oorzaken die aan de beëindiging ten grondslag liggen, aan de wil van de werkgever beantwoorden.
- 51 Deze uitlegging van het begrip „ontslag” voor de toepassing van de richtlijn volgt uit het doel van deze laatste en uit de context van de aan de orde zijnde bepaling.
- 52 Blijkens punt 2 van de considerans van de richtlijn heeft deze tot doel de werknemers meer bescherming te bieden bij collectief ontslag. Volgens de punten 3 en 7 van de considerans moeten met name de verschillen die zijn blijven bestaan tussen de in de lidstaten geldende voorschriften wat betreft de maatregelen die de gevolgen van collectief ontslag kunnen verzachten, het voorwerp zijn van een onderlinge aanpassing van de wetgevingen.
- 53 De doelstellingen van de richtlijn zouden slechts gedeeltelijk worden bereikt indien de beëindiging van de arbeidsovereenkomst waarop de werkgever geen invloed heeft, niet onder de regeling van de richtlijn zou vallen.

- 54 Aangaande de context van de aan de orde zijnde bepaling, blijkt uit punt 9 van de considerans en artikel 3, lid 1, tweede alinea, van de richtlijn dat deze laatste in beginsel ook van toepassing is op collectief ontslag als gevolg van een beëindiging van de werkzaamheden van een plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing. In dat geval is de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten het gevolg van omstandigheden waarop de werkgever geen invloed had.
- 55 In deze context moet nog worden opgemerkt dat richtlijn 75/129, de oorspronkelijke versie van de richtlijn, in artikel 1, lid 2, sub d, bepaalde dat zij niet van toepassing was op werknemers die waren getroffen door beëindiging van de werkzaamheden van de plaatselijke eenheid ten gevolge van een rechterlijke beslissing. Dit artikel voorzag in een afwijking op de regel van artikel 1, lid 1, sub a, van dezelfde richtlijn, die, in identieke bewoordingen als die van dezelfde bepaling van richtlijn 98/59, bepaalde dat voor de toepassing van deze richtlijn werd verstaan onder „collectief ontslag”, het ontslag door een werkgever om een of meer redenen die geen betrekking hadden op de persoon van de werknemer. Zo het begrip „ontslag” moest worden begrepen als een „vrijwillige handeling van de werkgever”, dan zou deze afwijking niet nodig geweest zijn.
- 56 Zoals de advocaat-generaal terecht heeft opgemerkt in de punten 46 en 47 van zijn conclusie, moet ontslag worden onderscheiden van beëindigingen van de arbeidsovereenkomst die, onder de in artikel 1, lid 1, laatste alinea, van de richtlijn gestelde voorwaarden, gelijkgesteld zijn met ontslag wegens het ontbreken van instemming van de werknemer.
- 57 Dat de richtlijn bijvoorbeeld niet volledig kan worden toegepast in bepaalde gevallen van definitieve beëindiging van de werkzaamheid waarop de werkgever geen invloed heeft, kan de in punt 50 van dit arrest gedane uitlegging niet weerleggen. Hoe dan ook kan in deze gevallen de toepassing van de richtlijn niet volledig worden uitgesloten.

- 58 Overeenkomstig artikel 2, lid 2, eerste alinea, van de richtlijn heeft de raadpleging van de vertegenwoordigers van de werknemers niet enkel tot doel om collectief ontslag te voorkomen of om de omvang ervan te verminderen, maar heeft zij inzonderheid betrekking op de mogelijkheid de gevolgen ervan te verzachten door het nemen van sociale begeleidingsmaatregelen, meer bepaald om bij te dragen tot herplaatsing of omscholing van de ontslagen werknemers. Het zou in strijd zijn met de strekking van de richtlijn, het toepassingsgebied van deze bepaling te beperken door een enge uitlegging van het begrip „ontslag”.
- 59 Overwegingen van dezelfde aard gelden voor de in artikel 3 opgenomen verplichtingen inzake kennisgeving aan de bevoegde overheidsinstantie. Een werkgever zou deze verplichtingen, in voorkomend geval overeenkomstig de in artikel 3, lid 1, tweede alinea, aan de lidstaten toegekende mogelijkheid gewijzigd, zeker kunnen naleven in gevallen waarin de beëindiging van de arbeidsovereenkomsten te wijten is aan omstandigheden waarop hij geen invloed heeft. Een andere uitlegging zou de werknemers de in deze bepaling en in artikel 4 van de richtlijn voorziene bescherming ontnemen.
- 60 Uit het voorgaande volgt dat een beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet buiten het toepassingsgebied van de richtlijn valt om de enkele reden dat zij te wijten is aan omstandigheden waarop de werkgever geen invloed heeft.

*Juridische beoordeling van de Portugese regelgeving*

- 61 Alle in punt 32 van dit arrest bedoelde situaties waarvan de Portugese regering heeft erkend dat zij in de Portugese rechtsorde als „einde van de overeenkomst” worden aangemerkt, vallen onder de richtlijn omdat zij voldoen aan de definitie van „ontslag” in de zin van deze laatste.

- 62 Dat deze situaties naar Portugees recht niet als ontslag, maar als het einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst worden aangemerkt, is van weinig belang. Het gaat immers om door de werkgever niet gewilde beëindigingen van arbeidsovereenkomsten, dus om ontslag in de zin van de richtlijn.
- 63 Bijgevolg heeft de Portugese Republiek artikel 1, lid 1, sub a, van de richtlijn niet juist omgezet.
- 64 Het middel dat is ontleend aan niet-nakoming van de verplichtingen van artikel 6 van de richtlijn is eveneens gegrond. Niets wijst erop dat de Portugese Republiek, ook al legt zij het begrip „ontslag” enger uit dan in de richtlijn het geval is, er niettemin voor heeft gezorgd dat de werknemers in alle gevallen van collectief ontslag in de zin van de richtlijn over administratieve en/of gerechtelijke procedures beschikken om de verplichtingen waarin de richtlijn voorziet, te doen naleven.
- 65 Voorzover het beroep betrekking heeft op artikel 7 van de richtlijn, dient te worden vastgesteld dat de Commissie niet heeft uiteengezet in welk opzicht de Portugese Republiek deze bepaling heeft geschonden.
- 66 Bijgevolg moet worden vastgesteld dat de Portugese Republiek, door het begrip collectief ontslag te beperken tot ontslag om structurele, technologische of conjuncturele redenen en dit begrip niet uit te breiden tot ieder ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, de verplichtingen niet is nagekomen die op haar rusten krachtens de artikelen 1 en 6 van de richtlijn, en moet het beroep voor het overige worden verworpen.

## **Kosten**

- <sup>67</sup> Volgens artikel 69, lid 2, van het Reglement voor de procesvoering wordt de in het ongelijk gestelde partij in de kosten verwezen, indien dit is gevorderd. Aangezien de Portugese Republiek op de voornaamste punten in het ongelijk is gesteld, dient zij overeenkomstig de vordering van de Commissie in de kosten te worden verwezen.

Het Hof van Justitie (Tweede kamer) verklaart:

- 1) Door het begrip collectief ontslag te beperken tot ontslag om structurele, technologische of conjuncturele redenen en dit begrip niet uit te breiden tot ieder ontslag om redenen die geen betrekking hebben op de persoon van de werknemer, is de Portugese Republiek de verplichtingen niet nagekomen die op haar rusten krachtens de artikelen 1 en 6 van richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag.**
  
- 2) Het beroep wordt voor het overige verworpen.**
  
- 3) De Portugese Republiek wordt verwezen in de kosten.**

ondertekeningen