

DOMSTOLENS DOM (andra avdelningen)  
den 12 oktober 2004\*

I mål C-55/02,

angående en talan om fördragsbrott enligt artikel 226 EG,

som väckts den 22 februari 2002,

**Europeiska gemenskapernas kommission**, företrädd av J. Sack och M. França,  
båda i egenskap av ombud, med delgivningsadress i Luxemburg,

sökande,

mot

**Republiken Portugal**, företrädd av L. Fernandes och F. Ribeiro Lopes, båda i  
egenskap av ombud, med delgivningsadress i Luxemburg,

svarande,

\* Rättegångsspråk: portugisiska.

meddelar

DOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden C.W.A. Timmermans samt domarna C. Gulmann, F. Macken, N. Colneric (referent), och J.N. Cunha Rodrigues,

generaladvokat: A. Tizzano,  
justitiesekreterare: R. Grass,

med beaktande av det skriftliga förfarandet,

och efter att den 11 mars 2004 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

**Dom**

1 Europeiska gemenskapernas kommission har genom sin ansökan yrkat att domstolen skall fastställa att Republiken Portugal har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt EG-fördraget och artiklarna 1, 6 och 7 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärming av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 225, s. 16) genom att begränsa begreppet kollektiva uppsägningar till uppsägningar av strukturell, teknisk eller konjunkturmässig art och genom att inte låta detta begrepp omfatta uppsägningar av samtliga skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen.

## Tillämpliga bestämmelser

### *Gemenskapsbestämmelserna*

- 2 Rådets direktiv 75/129/EEG av den 17 februari 1975 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (EGT L 48, s. 29; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 185), i dess lydelse enligt rådets direktiv 92/56/EEG av den 24 juni 1992 (EGT L 245, s. 3; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 162), upphävdes i samband med en kodifiering genom direktiv 98/59 (nedan kallat direktivet). Någon ny frist för införlivande av direktivet fastställdes inte vid detta tillfälle.
- 3 I skäl 2 i direktivet anges att "[d]et är viktigt att arbetstagare ges större skydd vid kollektiva uppsägningar, samtidigt som hänsyn måste tas till behovet av en välbalanserad ekonomisk och social utveckling inom gemenskapen".
- 4 I skäl 3 i direktivet konstateras att "[t]rots ökande överensstämmelse finns det fortfarande skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande praktiska och formella förfaranden vid sådana uppsägningar och de åtgärder som särskilt vidtagits för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna".
- 5 I skäl 4 i direktivet anges att "[s]ådana skillnader kan ha direkt betydelse för den inre marknadens funktion".
- 6 I skäl 7 i direktivet konstateras att "[d]enna tillnärmning bör därför främjas samtidigt som det sker en fortlöpande förbättring i enlighet med artikel 117 i fördraget".

- 7 I skäl 8 i direktivet anges följande: "Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt definitionen av kollektiva uppsägningar i detta direktiv bör även andra former av upphörande av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ jämföras med kollektiva uppsägningar, förutsatt att antalet uppgår till minst fem."
- 8 Enligt skäl 9 i direktivet skall detta "direktiv i princip även ... tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut".
- 9 Artikel 1 i direktivet har följande lydelse:

"1. I detta direktiv avses med

- a) kollektiva uppsägningar: uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen och då, efter medlemsstaternas val, antalet uppsägningar är

i) antingen under en period av 30 dagar

— minst 10 på arbetsplatser med normalt fler än 20 och färre än 100 arbetstagare,

— minst 10% av antalet arbetstagare på arbetsplatser med normalt minst 100 men färre än 300 arbetstagare,

— minst 30 på arbetsplatser med normalt minst 300 arbetstagare,

ii) eller, under en period av 90 dagar, minst 20, oberoende av det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen i fråga.

b) arbetstagarrepresentanter: arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis.

Vid beräkningen av antalet uppsägningar enligt första stycket punkt a skall upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal jämföras med uppsägningar som sker kollektivt, om antalet uppgår till minst fem.

2. Detta direktiv skall inte tillämpas i fråga om:

a) Kollektiva uppsägningar som uppkommer på grund av anställningsavtal som gäller för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana uppsägningar sker innan den avtalade tiden har löpt ut eller det avtalade arbetet har avslutats.

...”

10 I artikel 2 i direktivet föreskrivs ett förfarande för överläggningar med och information av arbetstagarrepresentanterna.

11 Artikel 2.2 första stycket i direktivet har följande lydelse:

”Dessa överläggningar skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare.”

12 I artiklarna 3 och 4 i direktivet finns bestämmelser för förfarandet vid kollektiva uppsägningar.

13 I artikel 3.1 föreskrivs följande:

”Arbetsgivarna skall skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten.

Medlemsstaterna får dock föreskriva att arbetsgivaren, i de fall de planerade kollektiva uppsägningarna orsakas av att företagets verksamhet skall upphöra till följd av ett rättsligt beslut, endast skall vara skyldig att underrätta den behöriga myndigheten, om denna så begär.

En sådan anmälan skall innehålla all relevant information beträffande de planerade kollektiva uppsägningarna och de i artikel 2 föreskrivna överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som berörs av uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas.”

14 Artikel 4 i direktivet har följande lydelse:

”1. Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigas. 30 dagar efter anmälan enligt artikel 3.1, utan att de bestämmelser som gäller individuella rättigheter beträffande besked om uppsägning därigenom åsidosätts.

Medlemsstaterna får ge den behöriga myndigheten rätt att förkorta den tid som föreskrivs i föregående stycke.

2. Den behöriga myndigheten skall utnyttja den tid som föreskrivs i punkt 1 för att söka lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna.

...

4. Medlemsstaterna behöver inte tillämpa denna artikel på kollektiva uppsägningar som orsakas av att ett företag upphör med sin verksamhet till följd av ett rättsligt beslut.”

15 I artikel 6 i direktivet anges följande:

”Medlemsstaterna skall se till att arbetstagarrepresentanterna och/eller arbetstagarna har tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt detta direktiv.”

16 Artikel 7 har följande lydelse:

”Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de redan har antagit, eller står i begrepp att anta inom det område som omfattas av detta direktiv.”

*De nationella bestämmelserna*

17 I artikel 53 i den portugisiska konstitutionen föreskrivs följande:

”Alla arbetstagare är garanterade anställningstrygghet. Uppsägningar utan saklig grund eller på grund av politiska eller ideologiska skäl är förbjudna.”

18 I den portugisiska rättsordningen har direktivet genomförts genom lagdekret nr 64-A/89 av den 27 februari 1989 om de rättsregler som skall tillämpas vid upphörande av enskilda anställningsavtal och vid ingående och upphörande av visstidskontrakt (*Diário da República* I, serie I, nr 48 av den 27 februari 1989) (nedan kallat LCCL).



Genom lag nr 32/99 av den 18 maj 1999 (*Diário da República* I, serie I-A, nr 115 av den 18 maj 1999) ändrades bestämmelserna angående kollektiva uppsägningar. Dessa bestämmelser utgör en del av de rättsregler som infördes genom lagdekret om upphörande av enskilda anställningsavtal och ingående av visstidskontrakt.

- <sup>19</sup> I artikel 3 LCCT föreskrivs under rubriken "Anställningsavtalets upphörande", som ingår i kapitel I med rubriken "Allmänna principer" i denna lag, följande:

"1. Uppsägningar utan saklig grund är otillåtna.

2. Anställningsavtal kan upphöra på följande sätt:

- a) Avtalet upphör att gälla.
- b) Parterna upphäver avtalet.
- c) Uppsägning som beslutas av arbetsgivaren.
- d) Arbetstagaren säger upp avtalet, oavsett om det finns grund för uppsägningen eller inte.
- e) En av parterna säger upp avtalet under provanställningstiden.
- f) Neddragning av antalet anställda på objektiva grunder av strukturella, tekniska eller konjunkturbetonade skäl som är hänförliga till företaget."

20 I artikel 4 LCCT föreskrivs under rubriken "Orsaker till att avtalet upphör att gälla", som ingår i avsnitt II med rubriken "Anställningsavtalets upphörande" i denna lag, följande:

"Anställningsavtal upphör att gälla i enlighet med allmänna rättsregler. Det kan bland annat ske av följande skäl:

...

b) När arbetstagaren efter det att anställningsavtalet har ingåtts har blivit fullständigt och slutgiltigt förhindrad att fullgöra sina arbetsuppgifter eller när arbetsgivaren har blivit fullständigt och slutgiltigt förhindrad att tillgodogöra sig dem."

21 Artikel 6 LCCT avser en enskild arbetsgivares dödsfall eller upplösningen av en kollektiv enhet för det fall denna är arbetsgivare. Denna artikel återfinns också i kapitel II och har följande lydelse:

"1. Vid en enskild arbetsgivares dödsfall upphör anställningsavtalet om inte den avlidnes arvtagare fortsätter den verksamhet i vilken arbetstagaren var anställd eller företaget överläts. I sådant fall är artikel 37 i föreskrifterna angående enskilda anställningsavtal, som införts genom lagdekret nr 49408 av den 24 november 1969, tillämplig.

2. För det fall anställningsavtalet upphör att gälla i enlighet med bestämmelserna i ovanstående punkt har arbetstagaren rätt till ersättning motsvarande en månadslön för varje tjänsteår eller del av tjänsteår. Ersättningen skall utgå ur företagets tillgångar.

3. Om en kollektiv enhet, som är arbetsgivare, upplöses och det inte sker någon överlåtelse av företaget medför det att anställningsavtalen upphör att gälla i enlighet med ovanstående punkter.”

- 22 Kapitel V LCCT rör ett anställningsavtals upphörande till följd av neddragningar av antalet anställda på grund av strukturella, tekniska eller konjunkturbetonade skäl hänförliga till företaget. Detta kapitel innehåller två avsnitt. Avsnitt I har rubriken ”Kollektiv uppsägning” och avsnitt II har rubriken ”Anställningsavtalets upphörande på grund av neddragning av antalet anställda som inte omfattas av en kollektiv uppsägning”.
- 23 Artikel 16 LCCT har rubriken ”Begrepp” och utgör den första artikeln i ovannämnda avsnitt I. Denna artikel har följande lydelse:

”Med kollektiv uppsägning förstås enskilda anställningsavtals upphörande på arbetsgivarens initiativ som samtidigt eller under en period av tre månader omfattar minst [2] anställda i ett företag som har mellan 2 och 50 anställda eller minst 5 anställda i ett företag med mer än 50 anställda och under förutsättning att grunden för uppsägningen är att företaget eller en eller flera avdelningar slutgiltigt läggs ner eller på grund av personalneddragningar av strukturella, tekniska, eller konjunkturbetonade skäl.”

- 24 Kapitel V avsnitt I LCCT innehåller härutöver bland annat följande. I artiklarna 17 och 18 finns föreskrifter om den information som skall lämnas och de överläggningar som skall genomföras av arbetsgivaren, artikel 19 innehåller föreskrifter om ingripande av behörig offentlig myndighet, i artikel 23 anges arbetstagarernas rättigheter och i artikel 24 anges följderna av rättsstridiga uppsägningar.

- 25 Kapitel V avsnitt II LCCT omfattar bland annat följande. I artikel 26 återfinns skälen till neddragning av antalet anställda, i artikel 27 anges villkoren för att anställningsavtal skall upphöra att gälla, i artikel 28 finns föreskrifter om den information som skall lämnas av arbetsgivaren, i artikel 29 anges det förfarande som skall iakttas, i artikel 30 finns föreskrifter om anställningsavtalets upphörande och i artikel 32 anges arbetstagarnas rättigheter.
- 26 Enligt artikel 27.1 b och c LCCT utgör det en förutsättning för att anställningsavtalet skall upphöra att gälla att det i praktiken är omöjligt att upprätthålla anställningsförhållandet och att det inte finns några visstidsavtal för den befattning som motsvaras av den indragna tjänsten.
- 27 Artikel 56 i kapitel VIII LCCT, som har rubriken "Anställningsavtalets upphörande i särskilda fall", avser arbetsgivarens konkurs eller insolvens. Denna artikel har följande lydelse:

"1. Det förhållandet att arbetsgivaren genom ett rättsligt beslut har försatts i konkurs eller förklarats vara insolvent medför inte att anställningsavtalet upphör att gälla eftersom konkursförvaltaren i alla delar skall fullgöra de skyldigheter som följer av nämnda avtal till förmån för arbetstagarna så länge som företaget inte slutgiltigt har lagts ned.

2. Innan företaget slutgiltigt har lagts ner får emellertid konkursförvaltaren i enlighet med det förfarande som anges i artiklarna 16–25 säga upp anställningsavtalen för anställda vars medverkan inte är oundgänglig för driften av företaget."

- 28 I artikel 172 i den portugisiska lagen om det särskilda förfarandet vid företagsrekonstruktion och konkurs, som införts genom lagdekret nr 132/93 av den 23 april 1993 (*Diário da República* I, serie I-A nr 95 av den 23 april 1993), i ändrad lydelse enligt lagdekret nr 315/98 av den 20 oktober 1998 (*Diário da República* I, serie I-A, nr 242 av den 20 oktober 1998) föreskrivs följande:

”Arbetstagarna i ett företag i konkurs omfattas av de generella bestämmelserna om anställningsavtalets upphörande i den mån deras anställningsavtal bibehålls efter konkursbeslutet. Denna bestämmelse påverkar inte uppsägningen av anställningsavtal i samband med försäljning av industriella och kommersiella företag.”

### **Det administrativa förfarandet**

- 29 Kommissionen ansåg att LCCT till viss del var oförenlig med bestämmelserna i direktivet och inledde därför ett fördragsbrottsförfarande. Sedan Republiken Portugal beretts tillfälle att inkomma med sina synpunkter avgav kommissionen den 29 december 2000 ett motiverat yttrande och uppmanade denna medlemsstat att inom två månader från delgivningen vidta nödvändiga åtgärder.
- 30 Kommissionen ansåg att det framgick av de uppgifter som de portugisiska myndigheterna överlämnat att det fördragsbrott som påtalats i det motiverade yttrandet fortfarande bestod. Kommissionen beslutade därför att väcka förevarande talan.

### **Talan**

- 31 Kommissionen anser att begreppet kollektiv uppsägning i portugisisk rätt inte omfattar alla de fall av kollektiv uppsägning som avses i direktivet. Bestämmelserna i

portugisisk rätt har således ett mer begränsat tillämpningsområde jämfört med direktivet.

- 32 Kommissionen har förklarat att begreppet "kollektiv uppsägning" i artikel 16 LCCT exempelvis inte omfattar uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen i samband med konkursbeslut, beslut att inleda ett insolvensförfarande som motsvar ett sådant beslut vid konkurs, expropriation, brand eller andra fall av force majeure och i samband med att företagets verksamhet upphör till följd av att näringsidkaren avlider.
- 33 Den portugisiska regeringen har gjort gällande att talan är ogrundad förutom i den del som avser ett anställningsavtals upphörande i den avslutande fasen då tillgångarna likvideras i konkursförfarandet och som leder till en slutgiltig nedläggning av ett företag som inte överlåtits i sin helhet. De situationer som kommissionen nämnt omfattas nämligen i vissa fall inte av begreppet kollektiv uppsägning enligt direktivet medan de i andra fall omfattas av begreppet kollektiv uppsägning såsom det fastställts i den portugisiska lagstiftningen.

### *Begreppet kollektiv uppsägning enligt direktivet*

#### Parternas argument

- 34 Den portugisiska regeringen har gjort gällande att det i direktivet inte getts någon definition av begreppet uppsägning, eftersom de flesta av medlemsstaternas rättsordningar tillämpar samma begrepp, nämligen en handling som sker på arbetsgivarens initiativ, som har till syfte att anställningsförhållandet skall upphöra och som delges arbetstagaren.

35 I direktivet föreskrivs inte att varje gång ett anställningsavtal upphör att gälla av skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen skall det anses utgöra "uppsägning".

36 Det är för övrigt omöjligt att tillämpa hela den reglering som föreskrivs i direktivet när ett anställningsavtal upphör att gälla till följd av att ett företag slutgiltigt lägger ner sin verksamhet, och detta inte sker på arbetsgivarens initiativ. Det förhållandet bekräftar att dessa situationer inte anses utgöra kollektiv uppsägning. Direktivet är inte avsett att omfatta dessa situationer.

37 Den portugisiska regeringen anser att den står inför ett dilemma avseende huruvida den skall tillämpa direktivet i sin helhet eller inte tillämpa det alls. Eftersom många och viktiga skyldigheter som följer av direktivet inte är tillämpliga på vissa situationer då ett företag slutgiltigt lägger ner sin verksamhet och det inte sker på arbetsgivarens initiativ, anser denna regering att direktivet inte alls är tillämpligt på dessa situationer.

38 Kommissionen har medgivit att direktivet inte innehåller någon definition av begreppet uppsägning. Den anser emellertid att avsaknaden av en sådan definition inte tillåter medlemsstaterna att från direktivets tillämpningsområde utesluta sådana situationer som dem som enligt portugisisk rätt omfattas av bestämmelser om anställningsavtalets upphörande.

39 Enligt kommissionen har den portugisiska regeringen klart åsidosatt gemenskapsrätten genom att välja att inte tillämpa direktivet när den ställts inför det påstådda "dilemmat" avseende valet mellan att "tillämpa direktivet i sin helhet eller inte tillämpa det alls".

40 Kommissionen har påpekat att den portugisiska regeringen tycks ha missuppfattat de skyddsbestämmelser som införts i direktivet såvitt avser fall av expropriation, brand eller andra fall av force majeure. Detta är förmodligen orsaken till att denna regering gjort en selektiv tolkning av avsnitt II, "Information och överläggningar", och avsnitt III, "Förfarande vid kollektiva uppsägningar" i direktivet.

41 Kommissionen har i detta avseende bland annat gjort gällande att det är fullständigt konsekvent att överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna skall avse möjligheterna att mildra konsekvenserna av uppsägningarna genom att undersöka möjliga arbetsmarknadspolitiska åtgärder som bland annat syftar till att underlätta integration och omskolning av de uppsagda arbetstagarna, även om det saknades möjlighet att undvika en slutgiltig nedläggning av företaget och att anställningsavtalen upphör att gälla.

42 Kommissionen anser att den portugisiska regeringens tolkning av förfarandet vid kollektiva uppsägningar innebär att olika bestämmelser i direktivet berövas sin ändamålsenliga verkan. Detta gäller särskilt skyldigheten enligt artikel 3 i direktivet för en arbetsgivare att skriftligen meddela den behöriga myndigheten om planerade kollektiva uppsägningar. Såväl en arbetsgivare vars företag har förstörts av en eldsvåda som arvtagarna till en avliden näringsidkare har möjlighet att fullgöra denna skyldighet.

### Domstolens bedömning

43 Enligt artikel 1.1 a i direktivet avses med "kollektiva uppsägningar" sådana uppsägningar från arbetsgivarens sida som sker av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, förutsatt att vissa kvantitativa/tidsmässiga villkor är uppfyllda.



- 44 I direktivet förekommer inte någon uttrycklig definition av begreppet uppsägning. Detta begrepp måste emellertid ges en enhetlig tolkning i enlighet med direktivet.
- 45 Det följer av kravet på en enhetlig tillämpning av gemenskapsrätten och av likhetsprincipen att en gemenskapsbestämmelse som inte innehåller någon uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar för att bestämma dess betydelse och räckvidd normalt skall ges en självständig och enhetlig tolkning inom hela gemenskapen, varvid det skall tas hänsyn till sammanhanget och syftet med bestämmelserna i fråga (dom av den 19 september 2000 i mål C-287/98, Linster, REG 2000, s. I-6917, punkt 43, och av den 11 mars 2003 i mål C-40/01, Ansul, REG 2003, s. I-2439, punkt 26).
- 46 I motsats till vad som föreskrivs i artikel 1.1 b i direktivet, där det uttryckligen anges att med arbetstagarrepresentanter avses arbetstagarnas representanter enligt medlemsstaternas lag eller praxis, innehåller artikel 1.1 a i samma direktiv ingen uttrycklig hänvisning till medlemsstaternas rättsordningar vad gäller definitionen av begreppet uppsägning.
- 47 Dessutom följer det såväl av direktivets titel som av skälen 3, 4 och 7 i detta att dess syfte är att säkerställa en tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar.
- 48 Genom harmoniseringen av de bestämmelser som är tillämpliga vid kollektiva uppsägningar har gemenskapslagstiftarens avsikt varit både att säkerställa ett jämförbart skydd för arbetstagarnas rättigheter i de olika medlemsstaterna och att sammanjämka de kostnader som detta skydd innebär för företagen i gemenskapen (dom av den 8 juni 1994 i mål C-383/92, kommissionen mot Förenade kungariket, REG 1994, s. I-2479, punkt 16; svensk specialutgåva, volym 15, s. I-187).

- 49 Begreppet uppsägning i artikel 1.1 a i direktivet kan således inte definieras med hänvisning till medlemsstaternas lagstiftning utan detta begrepp har en gemenskapsrättslig räckvidd.
- 50 Detta begrepp skall tolkas så, att det omfattar samtliga fall där ett anställningsavtal upphör att gälla och det inte sker på arbetstagarens initiativ, det vill säga där anställningsavtalet upphört utan arbetstagarens samtycke. Det är inte nödvändigt att de bakomliggande orsakerna överensstämmer med arbetsgivarens intentioner.
- 51 Denna tolkning av begreppet uppsägning i enlighet med direktivet följer av det syfte som eftersträvas med direktivet och det sammanhang i vilket den ifrågasvarande bestämmelsen ingår.
- 52 Av skäl 2 i direktivet följer således att direktivet syftar till att ge arbetstagare större skydd vid kollektiva uppsägningar. Enligt skälen 3 och 7 i detta direktiv är det bland annat de skillnader mellan de i medlemsstaterna gällande bestämmelserna beträffande de åtgärder som vidtas för att lindra uppsägningarnas konsekvenser för arbetstagarna som skall vara föremål för tillnärmningen av lagstiftningarna.
- 53 De syften som direktivet eftersträvar skulle endast delvis uppnås för det fall ett anställningsavtals upphörande som inte är en följd av arbetsgivarens vilja inte skulle omfattas av direktivets bestämmelser.

- 54 Vad gäller det sammanhang i vilket bestämmelsen ingår, framgår det av skäl 9 och artikel 3.1 andra stycket i direktivet att detta i princip även skall tillämpas på kollektiva uppsägningar som sker då ett företags verksamhet upphör till följd av ett rättsligt beslut. I ett sådant fall beror uppsägningen av anställningsavtalen på omständigheter som inte eftersträvats av arbetsgivaren.
- 55 I detta sammanhang skall det tilläggas att det i artikel 1.2 d i direktivets ursprungliga lydelse, det vill säga i direktiv 75/129, föreskrevs att direktivet inte var tillämpligt på arbetstagare som drabbats av ett företags nedläggning av verksamheten till följd av ett rättsligt beslut. Denna artikel utgjorde ett undantag från regeln i artikel 1.1 a i samma direktiv, vars lydelse var identisk med den i direktiv 98/59. I nämnda artikel angavs att det med "kollektiva uppsägningar" avses uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen. Ett sådant undantag skulle inte ha varit nödvändigt om begreppet uppsägning innebar en "handling på arbetsgivarens initiativ".
- 56 Generaladvokaten har i punkterna 46 och 47 i sitt förslag till avgörande riktigt påpekat att uppsägningar skiljer sig från ett anställningsavtals upphörande, som på de villkor som uppställs i artikel 1.1 sista stycket i direktivet likställs med en uppsägning för det fall arbetstagarens samtycke saknas.
- 57 Mot den tolkning som gjorts i punkt 50 i förevarande dom går det inte att med fog invända att det är omöjligt att tillämpa hela direktivet i vissa fall då exempelvis verksamheten slutgiltigt upphör och det inte sker på arbetsgivarens initiativ. Det går under alla omständigheter inte att utesluta tillämpningen av direktivet i sin helhet på grund av dessa situationer.

58 Enligt lydelsen i artikel 2.2 första stycket i direktivet har överläggningarna med arbetstagarrepresentanterna inte enbart till syfte att minska eller undvika kollektiva uppsägningar utan de avser även bland annat att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom arbetsmarknadspolitiska åtgärder i synnerhet i syfte att bistå med omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. Det skulle strida mot direktivets andemening att inskränka denna bestämmelses tillämpningsområde genom en restriktiv tolkning av begreppet uppsägning.

59 Samma typ av överväganden gäller även beträffande skyldigheten i artikel 3 i direktivet att meddela behöriga myndigheter. Denna skyldighet, som i förekommande fall får anpassas i enlighet med den valmöjlighet som tillerkänts medlemsstaterna i artikel 3.1 andra stycket, skulle mycket väl kunna fullgöras av en arbetsgivare för det fall anställningsavtalen måste upphöra att gälla på grund av omständigheter som arbetsgivaren inte kan råda över. En motsatt tolkning skulle frånta arbetstagarna det skydd som de tillerkänns i denna bestämmelse och i artikel 4 i direktivet.

60 Av det ovanstående följer att enbart det förhållandet att ett anställningsavtal upphör att gälla till följd av omständigheter som arbetsgivaren inte kan råda över medför inte att denna situation faller utanför direktivets tillämpningsområde.

### *Rättslig bedömning av den portugisiska lagstiftningen*

61 Samtliga de situationer som avses i punkt 32 i förevarande dom som den portugisiska regeringen anser omfattas av de portugisiska bestämmelserna om "upphörande av avtal" omfattas av direktivet eftersom de ingår i den definition av begreppet uppsägning som avses i detta direktiv.

- 62 Det saknar betydelse att dessa situationer enligt portugisisk rätt inte anses utgöra uppsägningar utan upphörande av anställningsavtal. Det är nämligen fråga om anställningsavtal som upphör att gälla utan att det varit arbetstagarens önskan. Denna situation omfattas av begreppet uppsägningar i den mening som avses i direktivet.
- 63 Republiken Portugal har följaktligen inte på ett korrekt sätt införlivat artikel 1.1 a i direktivet.
- 64 Den anmärkning som rör åsidosättande av de skyldigheter som följer av artikel 6 i direktivet är således välgrundad. Det finns ingenting som antyder att Republiken Portugal, trots att den gav begreppet uppsägning en mer restriktiv tolkning än det begrepp som förekommer i direktivet, ändå skulle ha säkerställt att arbetstagarna i samtliga fall av kollektiva uppsägningar hade tillgång till administrativa och/eller rättsliga förfaranden för att genomdriva skyldigheter enligt detta direktiv.
- 65 I den del talan avsåg artikel 7 i direktivet konstaterar domstolen att kommissionen inte har angivit på vilket sätt Republiken Portugal har åsidosatt denna artikel.
- 66 Domstolen konstaterar följaktligen att Republiken Portugal har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt artiklarna 1 och 6 i direktivet genom att begränsa begreppet kollektiva uppsägningar till uppsägningar av strukturell, teknisk eller konjunkturbetonad art och genom att inte låta detta begrepp omfatta uppsägningar av samtliga skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen. Talan ogillas i övriga delar.

## Rättegångskostnader

- 67 Enligt artikel 69.2 i rättegångsreglerna skall tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Kommissionen har yrkat att Republiken Portugal skall förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom Republiken Portugal i väsentliga delar har tappat målet, skall kommissionens yrkande bifallas.

På dessa grunder beslutar domstolen (andra avdelningen) följande dom:

- 1) **Republiken Portugal har underlåtit att uppfylla sina skyldigheter enligt artiklarna 1 och 6 i rådets direktiv 98/59/EG av den 20 juli 1998 om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar genom att begränsa begreppet kollektiva uppsägningar till uppsägningar av strukturell, teknisk eller konjunkturbetonad art och genom att inte låta detta begrepp omfatta uppsägningar av samtliga skäl som inte är hänförliga till arbetstagaren personligen.**
- 2) **Talan ogillas i övrigt.**
- 3) **Republiken Portugal skall ersätta rättegångskostnaderna.**

Underskrifter