A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2025. szeptember 4.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59/EK irányelv – Az 1. cikk (1) bekezdése – Hatály – Az »elbocsátás« fogalma – A belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás – E megállapodás alkalmazásának elutasításán alapuló, gazdasági okból történő elbocsátások – A munkaszerződésnek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetése – 2. cikk – A munkavállalók képviselőinek tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárások”

A C-249/24. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Cour de cassation (semmítőszék, Franciaország) a Bírósághoz 2024. április 4-én érkezett, 2024. április 3-i határozatával terjesztett elő az

RT,

ED

és

az **Ineo Infracom**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: M. L. Arastey Sahún tanácselnök (előadó), D. Gratsias, E. Regan, J. Passer és B. Smulders bírák,

főtanácsnok: R. Norkus,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– RT képviseletében F. Pinet avocat,

* Az eljárás nyelve: francia.

– az Ineo Infracom képviseletében D. Célice avocat,

– a francia kormány képviseletében R. Bénard és M. Guiresse, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében S. Delaude és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2025. március 20-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL 2007. L 59., 84. o.; HL 2014. L 289., 24. o.) 1. cikke (1) bekezdése második albekezdésének és 2. cikke (2)–(4) bekezdésének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet az RT és ED, valamint az Ineo Infracom között az RT és ED munkaszerződéseinek amiatt történő felmondása tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy azok megtagadták e szerződések módosításainak elfogadását a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás megkötését követően.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 98/59 irányelv (2) és (8) preambulumbekezdése értelmében:

„(2) mivel fontos a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét;

[…]

(8) mivel a csoportos létszámcsökkentés ezen irányelv szerinti fogalommeghatározásában az elbocsátottakra vonatkozóan előírt szám számításakor elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződések munkáltató által kezdeményezett megszüntetése egyéb formáit is, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő”.

4 Ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) »csoportos létszámcsökkentések«: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma
   i. vagy egy 30 napos időszak során:

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

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

– a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;

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

b) »a munkavállalók képviselői«: azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek.

Az első albekezdés a) pontjában az elbocsátottakra vonatkozóan előírt szám számításakor elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetését is, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.”

5 Ezen irányelv 2. cikke előírja:

„(1) Ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel.

(2) A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

A tagállamok előírhatják, hogy a munkavállalók képviselői szakértők segítségét kérhetik a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

(3) Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben:

a) megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá

b) írásban feltétlenül közlik velük:
   i. a tervezett elbocsátások okait;
   ii. az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és munkavállalói kategóriákat;
   iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;
   iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
   v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;
   vi. a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.

A munkáltató legalább az első albekezdés b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra vonatkozó írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát az illetékes állami hatóságnak eljuttatja.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg.

Az ebben az irányelvben foglalt tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek állítólagos megszegésének megítélésében nem vehető figyelembe a munkáltatónak az a védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak.”

6 Ugyanezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első és harmadik albekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

[…]

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

A francia jog

7 A code du travail (a munka törvénykönyve) alapügyre alkalmazandó változatának (a továbbiakban: munka törvénykönyve) 1233-61. cikke a következőképpen szól:

„A legalább ötven munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében, amennyiben a tervezett elbocsátások ugyanazon harmincnapos időszakon belül legalább tíz munkavállalót érintenek, a munkáltatónak munkahelyvédelmi tervet kell készítenie és végrehajtania az elbocsátások elkerülése vagy az elbocsátások számának korlátozása érdekében.

E terv olyan átsorolási tervet tartalmaz, amelynek célja azon munkavállalók nemzeti területen történő átsorolásának megkönnyítése, akiknek az elbocsátása nem kerülhető el, különösen az idősebb, illetve a szakmai beilleszkedésüket különösen megnehezítő szociális vagy képesítési jellemzőkkel rendelkező munkavállalók esetében.

[…]”

8 A munka törvénykönyve L. 2242-21. cikkének első bekezdése értelmében a munkáltató – a személyzet létszámának csökkentésére irányuló terv nélkül – rendszeres kollektív szervezeti intézkedések keretében tárgyalásokat kezdeményezhet a vállalkozáson belüli szakmai vagy földrajzi mobilitás feltételeiről.

9 A munka törvénykönyvének L. 2242-22. cikke a következőket írja elő:

„Az L. 2242-21. cikkben előírt tárgyalások eredményeként létrejött megállapodás többek között a következőket tartalmazza:

1° A munkavállaló foglalkoztatásának az e megállapodás által meghatározott földrajzi területén kívül az e mobilitásra vonatkozó korlátok, az L. 1121-1. cikknek megfelelően a munkavállaló személyes és családi életének tiszteletben tartása mellett;

2° A szakmai élet, valamint a személyes és családi élet összeegyeztetését, továbbá a fogyatékossággal és az egészséggel összegfüggő korlátokhoz kapcsolódó helyzetek figyelembevételét célzó intézkedések;

3° A mobilitást kísérő intézkedések, különösen a képzési tevékenységek és a földrajzi mobilitáshoz nyújtott támogatások, amelyek magukban foglalják többek között a munkáltatónak a vásárlóerő esetleges csökkenésének ellentételezéséhez és a közlekedési költségekhez való hozzájárulását.

Az L. 2242-21. cikk és a jelen cikk alapján kötött kollektív megállapodás rendelkezései nem eredményezhetik a munkavállaló díjazása szintjének vagy személyes besorolásának csökkenését, és biztosítaniuk kell szakmai képesítése fenntartását vagy javítását.”

10 A munka törvénykönyvének L. 2242-23. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Az L. 2242-21. cikkben előírt tárgyalások eredményeként létrejött kollektív megállapodást valamennyi érintett munkavállaló tudomására hozzák.

Az L. 2242-21. és az L. 2242-22. cikk alapján kötött megállapodás rendelkezései alkalmazandók a munkaszerződésre. A munkaszerződésnek a megállapodással ellentétes rendelkezései felfüggesztésre kerülnek.

Amennyiben a munkáltató számára a potenciálisan érintett munkavállalók személyes és családi korlátainak figyelembevételét lehetővé tévő egyeztetési szakaszt követően a munkáltató a jelen cikk alapján kötött megállapodásban előirányzott egyéni mobilitási intézkedést kíván végrehajtani, az L. 1222-6. cikkben előírt eljárásnak megfelelően meg kell szereznie a munkavállaló hozzájárulását.

Amennyiben egy vagy több munkavállaló elutasítja a megállapodás belső mobilitásra vonatkozó, az L. 2242-21. cikk első bekezdésében említett rendelkezéseinek a munkaszerződésére történő alkalmazását, elbocsátásuk gazdasági okon alapul, arra a gazdasági okból történő egyéni elbocsátásra vonatkozó szabályok szerint kerül sor, és az az L. 1233-4. és L. 1233-4-1. cikkben előírt belső áthelyezés alkalmazási körét és végrehajtási szabályait kiigazító megállapodás által előírandó kísérő és áthelyezésre vonatkozó intézkedésekhez való jogot alapoz meg.”

11 A munka törvénykönyvének L. 2323-6. cikke értelmében:

„A munkáltató minden döntése előtt az üzemi tanácsot tájékoztatni kell, és azzal konzultálni kell a vállalkozás szervezésével, irányításával és általános működésével kapcsolatos kérdésekre, és különösen a személyi állomány létszámát vagy struktúráját, a munkaidőt, a munka- és foglalkoztatási, valamint szakmai képzési feltételeket érintő intézkedésekre vonatkozóan.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 Az Ineo Infracom távközlési infrastruktúrákra és digitális fejlesztésekre szakosodott, építési beruházásokkal foglalkozó társaság.

13 2013. április 26-án a France Télécom tájékoztatta e társaságot azon döntéséről, hogy nem újítja meg a Gard (Franciaország) és Lozère (Franciaország) megyére vonatkozó szerződést.

14 E határozatot követően az Ineo Infracom azt javasolta az említett határozattal érintett ügynökséghez tartozó 82 alkalmazottnak, köztük RT-nek és ED-nek, hogy 2013. július 1-jétől ideiglenesen Franciaország más régióiba helyezzék át őket az építési beruházások keretében foglalkoztatott munkásokra vonatkozó, 1992. december 15-i nemzeti kollektív szerződésben előírt, más régiókba történő áthelyezésre vonatkozó szabályozás keretében.

15 2013. június 28-án RT és ED elutasította a 2013. július 1. és szeptember 28. közötti időszakra az ivry-sur-seine-i (Franciaország) ügynökséghez, illetve a vitrolles-i (Franciaország) ügynökséghez történő ideiglenes beosztásra vonatkozó javaslatot.

16 RT és ED kilenc másik munkavállalóval együtt a conseil de prud'hommes de Nîmes-hez (nîmes-i munkaügyi bíróság, Franciaország) fordult a munkaszerződésüknek a munkáltató hibájából történő bírósági megszüntetése, valamint kártérítés megfizetése iránt.

17 Tekintettel arra, hogy a vállalkozás szokásos tevékenysége – a piacok elvesztése vagy új piacok megszerzése miatt – rendszeresen az építőipari személyzet földrajzi átcsoportosításával járt, és nem terveztek létszámcsökkentést, 2013. július 29-én az Ineo Infracom és több reprezentatív szakszervezet a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodást kötött (a továbbiakban: belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás).

18 E megállapodás alapján állásajánlatot tettek RT-nek és ED-nek, azokat RT 2013. szeptember 30-án és december 30-án, ED pedig 2013. november 27-én és 2014. január 20-án utasította el.

19 2014. június 10-én ezen elutasításokat követően RT-t és ED-t a code du travail L. 2242-23. cikke alapján gazdasági okból egyénileg elbocsátották, amelyet a conseil de prud'hommes de Nîmes (nîmes-i munkaügyi bíróság) előtt támadtak másodlagos kereseti kérelemmel, mivel a munkaszerződésük bírósági megszüntetése iránti kereseti kérelem e bíróság előtt még folyamatban volt.

20 2017. április 3-i ítéletével az említett bíróság kimondta RT munkaszerződésének a munkáltató hibájából történő bírósági megszüntetését, és ez utóbbit kártérítés fizetésére kötelezte. Ugyanezen a napon hozott másik ítéletével e bíróság elutasította ED kérelmeit.

21 Az Ineo Infracom fellebbezést nyújtott be ezen ítéletekkel szemben.

22 2022. február 1-jei két ítéletével a cour d'appel de Nîmes (nîmes-i fellebbviteli bíróság, Franciaország) hatályon kívül helyezte a Conseil de prud'hommes de Nîmes (nîmes-i munkaügyi bíróság) RT-re vonatkozó ítéletét, és helybenhagyta e bíróság ED-re vonatkozó ítéletét.

23 A cour d'appel de Nîmes (nîmes-i fellebbviteli bíróság) megállapította, hogy a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás kifejezetten megemlíti, hogy annak megtárgyalására létszámcsökkentésre vonatkozó terv nélkül került sor. Ebből azt a következtetést vonta le, hogy az Ineo Infracom nem sértette meg a 98/59 irányelv 1. és 2. cikkének rendelkezéseit, mivel azok csoportos létszámcsökkentés hiányában nem alkalmazandók.

24 RT és ED, akik felülvizsgálati kérelmet nyújtottak be a Cour de cassationhoz (semmítőszék, Franciaország), amely a kérdést előterjesztő bíróság, lényegében azt állítják, hogy ezen 1. és 2. cikk szerint, ha a munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt tervez elbocsátásokat, megállapodás kötése céljából köteles megfelelő időben konzultációkat kezdeményezni a munkavállalók képviselőivel, és e konzultációknak ki kell terjedniük legalább a

csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének lehetőségeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek többek között az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

25 RT és ED úgy véli, hogy a cour d'appel de Nîmes (nîmes-i fellebbviteli bíróság) megsértette a nemzeti jog – a 98/59 irányelv 1. és 2. cikkére, az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. cikkére, valamint az Európa Tanács keretében Torinóban 1961. október 18-án aláírt és 1996. május 3-án Strasbourgban felülvizsgált Európai Szociális Charta 21. cikkére tekintettel értelmezett – releváns rendelkezéseit. Azt állítják, hogy abban az esetben, ha a munkáltató által elrendelt elbocsátások – függetlenül attól, hogy azok a munka törvénykönyve L. 2242-23. cikke értelmében vett, gazdasági okból történő egyéni elbocsátásnak minősülnek-e – ugyanazon harmincnapos időszakban legalább tíz munkavállalót érintettek, a munkáltató köteles munkahelyvédelmi tervet végrehajtani, amely biztosítja a munkavállalók számára a munka törvénykönyve L. 1233-61. cikke értelmében vett megfelelő időben történő tájékoztatást és konzultációt, valamint a kiigazított kísérő és áthelyezési intézkedéseket.

26 Egyebekben RT és ED másodlagosan azt kérte, hogy a kérdést előterjesztő bíróság terjesszen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Bíróság elé.

27 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a Bíróság a 2017. szeptember 21-i Socha és társai ítéletében (C-149/16, EU:C:2017:708, 35. pont) kimondta, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését és 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkáltató köteles az ezen 2. cikk szerinti konzultációkat kezdeményezni, ha a díjazási feltételek olyan, a munkavállalók számára hátrányos egyoldalú módosítását tervezi, amely az elfogadás munkavállalói megtagadása esetén a munkaviszony megszűnését vonja maga után, amennyiben teljesülnek az ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében foglalt feltételek.

28 A Bíróság a 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítéletében (C-44/08, EU:C:2009:533, 46. pont) azt is megállapította, hogy „a munkavállalók képviselőivel való konzultáció hatékonyságának és létezése értelmének az a feltétele, hogy megállapítsák az e konzultáció során figyelembe veendő tényezőket, mivel a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó releváns körülmények meghatározása nélkül lehetetlen a konzultációt megfelelő és céljaival összhangban álló módon lefolytatni", és hogy „amikor a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntés még csupán tervezet, és az elbocsátások csupán valószínűsíthetőek, a konzultáció folytatása szempontjából releváns tényezők pedig nem ismertek, az említett célkitűzések nem érhetők el".

29 A kérdést előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy a Bíróság ez utóbbi ítéletben megállapította, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség létrejötte nem függ attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő összes információt a munkavállalók képviselőivel.

30 Ezenfelül a kérdést előterjesztő bíróság ebben az összefüggésben emlékeztet arra, hogy a munka törvénykönyve L. 2242-23. cikkének negyedik bekezdése, amely előírja, hogy a megtárgyalt mobilitási megállapodás rendelkezései szerződésére történő alkalmazásának a munkavállaló általi elutasításán alapuló elbocsátásra a gazdasági okból történő egyéni elbocsátásra vonatkozó szabályok szerint kell, hogy sor kerüljön, kizárja e törvénykönyv üzemi tanácsnak vagy a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és azokkal való konzultációra irányuló eljárásra

vonatkozó L. 1233-28–L. 1233-33. cikkének az alkalmazását, amennyiben a munkáltató ugyanazon harmincnapos időszakon belül legalább tíz munkavállalót érintő, gazdasági okból történő csoportos létszámcsökkentést tervez.

31 E körülmények között a Cour de cassation (semmítőszék) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [98/59] irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdését, hogy az azon alapuló, gazdasági okból történő elbocsátásokat, hogy a munkavállalók elutasították valamely kollektív mobilitási megállapodás rendelkezéseinek a munkaszerződésükre történő alkalmazását, a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetésének kell tekinteni úgy, hogy azokat figyelembe kell venni az elbocsátások teljes számának meghatározásakor?

2) Az első kérdésre adandó igenlő válasz esetén, amennyiben a tervezett elbocsátások száma meghaladja a [98/59] irányelv 1. cikk[e (1) bekezdése első albekezdésének] a) pontjában előírt elbocsátások számát, úgy kell-e értelmezni [ezen] irányelv 2. cikkének (2)–(4) bekezdését, hogy a munkáltatót a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és velük való konzultáció alól mentesíti az, ha egy, a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodásnak a reprezentatív szakszervezetekkel történő megkötése előtt a munka törvénykönyve L. 2242-21. és azt követő cikkei alapján tájékoztatta az üzemi tanácsot és azzal konzultációt folytatott?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

32 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikkel bevezetett együttműködési eljárás keretében a Bíróság feladata, hogy a nemzeti bíróságnak az előtte folyamatban lévő ügy eldöntéséhez hasznos választ adjon. A Bíróságnak ebből a szempontból adott esetben át kell fogalmaznia a feltett kérdéseket. Az a körülmény, hogy valamely nemzeti bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdést bizonyos uniós jogi rendelkezésekre hivatkozva fogalmazta meg, nem akadálya annak, hogy a Bíróság megadja e bíróság számára az uniós jog értelmezésének minden olyan elemét, amely hasznos lehet az utóbbi előtt folyamatban lévő ügy eldöntéséhez, akár hivatkozott ezekre a kérdéseinek megfogalmazásában, akár nem. E tekintetben a Bíróságnak kell a nemzeti bíróság által szolgáltatott információk összessége, és különösen az előzetes döntéshozatalra utalás indokolása alapján meghatározni az uniós jog azon rendelkezéseit, amelyeknek az értelmezése a jogvita tárgyára figyelemmel szükséges (2024. október 4-i Air Nostrum és társai ítélet, C-314/23, EU:C:2024:842, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

33 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy első kérdésében az előterjesztő bíróság kizárólag a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdésére hivatkozik, abból a hallgatólagos előfeltevésből kiindulva, hogy a munkaszerződések azon megszüntetései, amelyekre azt követően került sor, hogy a munkavállalók elutasították valamely kollektív megállapodás belső mobilitásra vonatkozó rendelkezéseinek a munkaszerződésükre való alkalmazását, nem minősíthetők az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében vett

„csoportos létszámcsökkentésnek”. Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a munkaszerződések e megszüntetése tekinthető-e az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése értelmében vett elbocsátásnak.

34 Márpedig emlékeztetni kell egyrészt arra, hogy tekintettel ugyanezen irányelv azon céljára, hogy a csoportos létszámcsökkentéseket a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció és az illetékes hatóság tájékoztatása előzze meg (2021. március 17-i Consulmarketing ítélet, C-652/19, EU:C:2021:208, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), valamint arra az összefüggésre, amelybe az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja illeszkedik, az „elbocsátás” fogalma, amely az uniós jog olyan önálló fogalma, amelyet egységesen kell értelmezni, nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással (lásd ebben az értelemben: 2024. július 11-i Plamaro ítélet, C-196/23, EU:C:2024:596, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

35 Másrészt a munkáltató valamely cselekményének a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett elbocsátásnak vagy a munkaszerződés e bekezdés második albekezdése értelmében vett megszűnésének minősítése jogkövetkezményekkel járhat, amennyiben az elbocsátások számának kiszámítása szempontjából a két fogalmat kizárólag akkor lehet azonosan kezelni, ha az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett elbocsátások száma legalább öt fő (lásd ebben az értelemben: 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet, C-422/14, EU:C:2015:743, 46. pont).

36 E körülmények között annak érdekében, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára hasznos választ adhasson, a Bíróságot nem kötheti az ezen előbbi bíróság által tett kifejezett vagy hallgatólagos megállapítás, amely szerint az alapügy tényállása nem minősíthető az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett elbocsátásnak.

37 Következésképpen meg kell állapítani, hogy első kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a munkaszerződések azon alapuló felmondását, hogy a munkavállalók elutasították valamely kollektív megállapodás belső mobilitásra vonatkozó rendelkezéseinek a munkaszerződésükre való alkalmazását, e rendelkezés hatálya alá tartozónak kell tekinteni, akár az ezen irányelv első albekezdésének a) pontja értelmében vett elbocsátásként, akár a munkaszerződésnek az említett rendelkezés második albekezdése értelmében vett megszűnéseként, így azt figyelembe kell venni az elbocsátási létszám kiszámításakor.

38 Ugyanezen irányelv alkalmazásában ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja a „csoportos létszámcsökkentést” úgy határozza meg, mint az olyan elbocsátásokat, amelyeket a munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek (2024. július 11-i Plamaro ítélet, C-196/23, EU:C:2024:596, 24. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

39 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy bár a 98/59 irányelv nem határozza meg kifejezetten az „elbocsátás” fogalmát, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint e fogalmat úgy kell értelmezni, hogy abba beletartozik a munkaszerződés minden olyan megszüntetése, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt (lásd ebben az értelemben: 2024. július 11-i Plamaro ítélet, C-196/23, EU:C:2024:596, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

40 A Bíróság azt is kimondta, hogy tekintettel a 98/59 irányelv céljára, amely – amint az a (2) preambulumbekezdéséből kitűnik – a munkavállalók védelmének a csoportos létszámcsökkentések esetén történő biztosítására irányul, ezen irányelv hatályát megjelölő fogalmak – köztük az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „elbocsátás” fogalma – nem értelmezhetők megszorítóan (2024. július 11-i Plamaro ítélet, C-196/23, EU:C:2024:596, 26. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

41 E tekintetben a Bíróság kimondta, hogy az említett irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződés lényeges elemeinek a munkáltató általi egyoldalú és a munkavállalóra hátrányos lényeges megváltoztatása, amelyre nem az érintett egyéni munkavállaló személyében rejlő ok miatt kerül sor, e fogalomba tartozik (2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet, C-422/14, EU:C:2015:743, 55. pont).

42 Ezzel szemben az, hogy a munkáltató a munkaszerződés valamely lényeges elemét egyoldalúan és a munkavállalóra hátrányosan, nem ezen munkavállaló személyében rejlő ok miatt és nem lényegesen változtatja meg, vagy az említett szerződés valamely nem lényeges elemét nem ezen munkavállaló személyében rejlő ok miatt lényegesen megváltoztatja, ezen irányelv értelmében nem minősíthető „elbocsátásnak” (2017. szeptember 21-i Ciupa és társai ítélet, C-429/16, EU:C:2017:711, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 A jelen ügyben a tényállás értékelésére kizárólagos hatáskörrel rendelkező kérdést előterjesztő bíróság feladata először is annak meghatározása, hogy az Ineo Infracom a jelen ítélet 41. és 42. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében egyoldalúan, továbbá RT és ED hátrányára, nem e munkavállalók személyében rejlő ok miatt módosította-e az alapügyben szóban forgó szerződéseket, vagyis a munkavégzés helyét.

44 E tekintetben a Bíróság rendelkezésére álló iratokból kitűnik, hogy az RT-nek és ED-nek címzett, földrajzi beosztásra vonatkozó javaslatok az Ineo Infracom és a munkavállalókat képviselő szervezetek között létrejött, belső mobilitásról szóló kollektív megállapodáson alapulnak.

45 E célból a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy e kollektív megállapodásra és a munkaszerződés rendelkezéseire tekintettel az érintett munkavállalóknak már e rendelkezések alapján el kell-e fogadniuk a földrajzi beosztás munkáltató által javasolt megváltoztatását, amely esetben annak elutasítása e szerződés nemteljesítésének minősül, amely annak az e munkavállalók személyében rejlő okon alapuló felmondásához vezet.

46 Ha a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy az érintett munkavállalók nem kötelesek elfogadni a földrajzi beosztás munkáltató által javasolt megváltoztatását, e bíróságnak ezt követően meg kell határoznia, hogy az alapeljárás releváns körülményeire tekintettel a szóban forgó új földrajzi beosztásra vonatkozó javaslatok a jelen ítélet 41. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében a munkaszerződés „valamely alapvető eleme lényeges módosításának” minősíthetők-e.

47 Először is, ami azt a kérdést illeti, hogy a munkavégzés helyét a jelen ítélet 41. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében a munkaszerződés „lényeges elemének” kell-e tekinteni, hangsúlyozni kell, hogy a munkavégzés helyének bármilyen megváltozása jelentős gazdasági és szervezeti következményekkel járhat az érintett munkavállalóra nézve, és következésképpen a munkaszerződés ilyen lényeges elemének minősülhet.

48 Másodszor, ami azt a kérdést illeti, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló földrajzi beosztás megváltozását az ezen ítélkezési gyakorlat értelmében vett „lényeges módosításnak” kell-e minősíteni, meg kell állapítani, hogy az ilyen beosztás lényeges jellege többek között attól függ, hogy a tervezett munkaszerződés-módosítás ideiglenes-e, vagy sem, függ a származási munkavégzési hely és az új beosztás helye közötti távolságtól, valamint a tervezett beosztás ellentételezését célzó egyéb esetleges kísérő intézkedésektől.

49 Ha e vizsgálat végén a kérdést előterjesztő bíróság megállapítja, hogy ez a javasolt beosztás nem minősül a munkaszerződés „valamely lényeges eleme lényeges módosításának”, e bíróság a munkaszerződés annak következtében történő felmondását, hogy a munkavállaló megtagadja az ilyen beosztás elfogadását, e szerződésnek a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése értelmében vett, egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatti, a munkáltató kezdeményezésére történő megszűnésének köteles minősíteni (lásd ebben az értelemben: 2017. szeptember 21-i Socha és társai ítélet, C-149/16, EU:C:2017:708, 27. és 28. pont).

50 Ebből következik, hogy mindenesetre, még azt feltételezve is, hogy a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítja meg, hogy e felmondások nem tartoznak a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett „elbocsátás” fogalmába, azokat – amennyiben azok nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő okon alapulnak – figyelembe kell venni a teljes elbocsátási létszám számításakor, azzal a további feltétellel, hogy ezen elbocsátások száma legalább öt fő (lásd ebben az értelemben: 2017. szeptember 21-i Ciupa és társai ítélet, C-429/16, EU:C:2017:711, 31. pont).

51 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy annak értékeléséhez, hogy a munkaszerződések azon alapuló felmondását, hogy a munkavállalók elutasították valamely kollektív megállapodás belső mobilitásra vonatkozó rendelkezéseinek a munkaszerződésükre való alkalmazását, úgy kell-e tekinteni, hogy azok az e rendelkezés első albekezdésének a) pontja értelmében vett „elbocsátások” fogalmába tartoznak, a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy e kollektív megállapodásra és a munkaszerződés rendelkezéseire tekintettel az érintett munkavállalók kötelesek-e elfogadni a földrajzi beosztás munkáltató által javasolt megváltoztatását, és nemleges válasz esetén azt, hogy e változtatás a munkaszerződés valamely lényeges eleme lényeges módosításának minősül-e, amelyet figyelembe kell venni az elbocsátási létszám számításakor. Ha e feltétel nem teljesülne, a munkaszerződésnek azt követő felmondása, hogy a munkavállaló megtagadta az ilyen módosítás elfogadását, e szerződésnek a munkáltató kezdeményezésére történő, egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatti, ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése értelmében vett megszűnésének minősülne, így azt is figyelembe kell venni az elbocsátási létszám számításakor.

A második kérdésről

52 Második kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a munkavállalók képviselőinek a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás megkötését megelőző tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt az e cikk értelmében vett konzultációnak lehet tekinteni.

53 E tekintetben emlékeztetni kell egyrészt arra, hogy ezen irányelv fő célja – amint az a jelen ítélet 34. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból következik – az, hogy a csoportos létszámcsökkentéseket a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció és az illetékes hatóság tájékoztatása előzze meg.

54 Másrészt az említett irányelv 2. cikke (1) bekezdésének megfelelően, ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel.

55 Ugyanezen irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében a konzultációk kiterjednek a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. Az irányelv 2. cikke (3) bekezdésének első albekezdése szerint annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt, és írásban közlik velük az e rendelkezés b) pontjának i-vi. alpontjában meghatározott információkat. Ezenkívül a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése és 3. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről értesíti a hatóságot, és közli vele az e rendelkezésekben említett adatokat és információkat.

56 Így az uniós jogalkotó által használt kifejezésekből kitűnik, hogy az ezen irányelvben előírt konzultációs kötelezettségek azelőtt keletkeznek, hogy a munkavállaló döntést hoz a munkaszerződések felmondásáról (2005. január 27-i Junk ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 37. pont). Következésképpen, mivel a munkafeltételek módosítását eredményező döntés lehetővé teszi a csoportos létszámcsökkentések elkerülését, az e 2. cikkben előírt konzultációs eljárásnak akkor kell megkezdődnie, amikor a munkáltató az ilyen módosítások végrehajtását tervbe veszi (2017. szeptember 21-i Ciupa és társai ítélet, C-429/16, EU:C:2017:711, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

57 Közelebbről, a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint az említett irányelv 2. cikkében előírt konzultációs eljárásnak akkor kell elkezdődnie, amikor a munkáltató meghozza a csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervbe vételét szükségessé tévő stratégiai vagy üzleti döntést (2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 48. pont; 2017. szeptember 21-i Socha és társai ítélet, C-149/16, EU:C:2017:708, 31. pont). Ez az eset áll fenn akkor, ha a munkáltató úgy dönt, hogy a munkaszerződés módosítását javasolja, amelynél észszerűen számítania kell arra, hogy azt a munkavállalók közül néhányan nem fogadják el, ennek következtében az a munkaszerződésük felmondását vonja maga után (2017. szeptember 21-i Socha és társai ítélet, C-149/16, EU:C:2017:708, 32. pont).

58 Az ugyanezen irányelv 2. cikkében előírt, a munkavállalók képviselőivel való konzultáció hatékonyságának és létezése értelmének ugyanis az a feltétele, hogy megállapítsák az e konzultáció során figyelembe veendő tényezőket, mivel a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó releváns körülmények meghatározása nélkül lehetetlen a konzultációt megfelelő és céljaival összhangban álló módon lefolytatni, amely cél a munkaszerződések felmondásának elkerülésére vagy számának csökkentésére, valamint ezek következményeinek enyhítésére irányul (lásd ebben az értelemben: 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 46. pont).

59 Mindemellett a Bíróság azt is pontosította, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség létrejötte nem függ attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában szereplő összes információt a munkavállalók képviselőivel. E rendelkezés szövege ugyanis világosan kimondja, hogy az említett információkat a munkáltatónak „a konzultáció során megfelelő időben” közölnie kell, annak érdekében, hogy „a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek”. Ebből következik, hogy ezen információkat közölni lehet a konzultáció során is, nem szükségszerűen annak megkezdésekor (2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 51., 52. és 55. pont).

60 A jelen ügyben, mivel – amint az magából a code du travail L. 2242-21. cikkének szövegéből kitűnik – e cikk „a személyzet létszámának csökkentésére irányuló terv nélkül” szabályozza a szakmai vagy földrajzi mobilitás feltételeiről szóló tárgyalásokat, nem nyilvánvaló, hogy az ilyen összefüggésben folytatott tárgyalások ezen irányelv hatálya alá tartoznának, mivel e tárgyalások során a munkáltató *per definitionem* nem tervezi az ezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett csoportos létszámcsökkentések végrehajtását, nem közölheti a munkavállalók képviselőivel az említett irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdése b) pontjának i., ii. és iv–vi. alpontjában foglalt információkat, és nem indított el olyan tervezett csoportos létszámcsökkentést, amelyet ugyanezen irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének és 3. cikke (1) bekezdésének megfelelően közölni lehetett volna az illetékes hatósággal.

61 Ezzel szemben a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt konzultációs eljárást a munkáltatónak kell megindítania, ha a jelen ítélet 57. pontjában leírt feltételek teljesülnek. Így, ha a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás megtárgyalására akkor kerül sor, amikor a munkáltató már csoportos létszámcsökkentéseket tervez, a munkáltató feladata, hogy megfelelő időben konzultációkat folytasson a munkavállalók képviselőivel az ezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében vett megállapodás elérése érdekében, mivel a munkavállalók mobilitásának feltételei az ilyen megállapodás rendelkezései közé is számíthatnak.

62 Ilyen esetben a munkáltató és a munkavállalók képviselői közötti, belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás megkötését az említett irányelv 2. cikkében előírt konzultációknak kell megelőznie. A munkáltató feladata különösen, hogy megfelelő időben közölje a munkavállalók képviselőivel az ugyanezen irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában említett valamennyi információt annak érdekében, hogy azok konstruktív javaslatokat tehessenek. Egyébiránt a munkáltató feladata, hogy az irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében és 3. cikkének (1) bekezdésében előírtak szerint értesítse az illetékes hatóságot.

63 E tekintetben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a jelen ügyben az Ineo Infracom először a személyzet létszámának csökkentése nélkül, a földrajzi beosztásra vonatkozó javaslatokat fogalmazott meg, mivel úgy vélte, hogy szokásos tevékenysége rendszeresen magában foglalja az építőipari személyzet földrajzi átcsoportosítását a piacok elvesztése vagy új piacok szerzése miatt. Mindazonáltal e földrajzi beosztásra vonatkozó első javaslatok után e társaság ezt követően tárgyalásokat kezdett a munkavállalók képviselőivel, amelyek a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás megkötéséhez vezettek, amelynek alkalmazása lehetővé tette számára, hogy a munkavégzés helyét illetően egyoldalúan módosítsa az érintett munkaszerződéseket.

64 Az Ineo Infracomnak így e megállapodás tárgyalása során számolnia kellett azzal, hogy néhány munkavállaló nem fogadja el a munkaszerződésének ilyen egyoldalú módosítását az említett megállapodás alapján, és következésképpen a vonatkozó szerződéseik felmondására kerül sor.

65 E körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy tiszteletben tartották-e a 98/59 irányelv 2. cikkének (3) bekezdésében előírt tájékoztatási kötelezettségeket.

66 A fenti megfontolások összességére tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkavállalók képviselőinek a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás megkötését megelőző tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt az e cikk értelmében vett konzultációnak lehet tekinteni, amennyiben az e cikk (3) bekezdésében előírt tájékoztatási kötelezettségeket betartják.

A költségekről

67 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

1) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

annak értékeléséhez, hogy a munkaszerződések azon alapuló felmondását, hogy a munkavállalók elutasították valamely kollektív megállapodás belső mobilitásra vonatkozó rendelkezéseinek a munkaszerződésükre való alkalmazását, úgy kell-e tekinteni, hogy azok az e rendelkezés első albekezdésének a) pontja értelmében vett „elbocsátások” fogalmába tartoznak, a kérdést előterjesztő bíróságnak meg kell vizsgálnia, hogy e kollektív megállapodásra és a munkaszerződés rendelkezéseire tekintettel az érintett munkavállalók kötelesek-e elfogadni a földrajzi beosztás munkáltató által javasolt megváltoztatását, és nemleges válasz esetén azt, hogy e változtatás a munkaszerződés valamely lényeges eleme lényeges módosításának minősül-e, amelyet figyelembe kell venni az elbocsátási létszám számításakor. Ha e feltétel nem teljesülne, a munkaszerződésnek azt követő felmondása, hogy a munkavállaló megtagadta az ilyen módosítás elfogadását, e szerződésnek a munkáltató kezdeményezésére történő, egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatti, ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése értelmében vett megszűnésének minősülne, így azt is figyelembe kell venni az elbocsátások számának kiszámításakor.

2) A 98/59 irányelv 2. cikkét

a következőképpen kell értelmezni:

a munkavállalók képviselőinek a belső mobilitásra vonatkozó kollektív megállapodás megkötését megelőző tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt az e cikk értelmében vett konzultációnak lehet tekinteni, amennyiben az e cikk (3) bekezdésében előírt tájékoztatási kötelezettségeket betartják.

Aláírások