PRIIT PIKAMÄE
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2023. március 30.[1]

C-134/22. sz. ügy

MO
kontra
SM (a G GmbH vagyonfelügyelőjeként eljárva)

(a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság, Németország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59 irányelv – A munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció – Az illetékes hatóság szerepe – A munkáltató azon kötelezettsége, hogy a bizonyos információkra vonatkozó, a munkavállalók képviselőivel közölt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát eljuttassa e hatóságnak – E kötelezettség célja – E kötelezettség elmulasztásának következményei”

I. Bevezetés

1. A jelen ügyben a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a 98/59/EK irányelv[2] 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének értelmezésére vonatkozó előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel fordult a Bírósághoz. Közelebbről, a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés alkalmat ad a Bíróságnak arra, hogy pontosítsa a csoportos létszámcsökkentést tervező munkáltató arra vonatkozó kötelezettségének terjedelmét, hogy a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott, konzultációra irányuló eljárás során tájékoztassa az illetékes hatóságot.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

2. A jelen ügy szempontjából a 98/59 irányelv 2–4. és 6. cikke releváns.

[1] Eredeti nyelv: francia.

[2] 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.).

B. A német jog

3. A Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv, a továbbiakban: BGB) 134. §-a a következőket írja elő:

„A törvényi tilalomba ütköző jogügylet törvény eltérő rendelkezése hiányában semmis.”

4. A legutóbb a 2017. július 17-i törvénnyel (BGBl. 2017. I., 2509. o.) módosított Kündigungsschutzgesetz (a felmondással szembeni védelemről szóló törvény) 17. §-a szerint:

„(1) A munkáltató köteles értesíteni a munkaügyi hivatalt, mielőtt:

[…]

2. a rendszerint legalább 60 és 500-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató telephelyeken a […] szokásosan foglalkoztatott munkavállalók 10 százalékát vagy 25-nél több munkavállalót

[…]

bocsát el 30 naptári napon belül. Az elbocsátásokba a munkaviszony egyéb megszüntetési formái is beletartoznak, amelyeket a munkáltató kezdeményez.

(2) Amikor a munkáltató olyan elbocsátásokat tervez, amelyek az (1) bekezdés értelmében értesítési kötelezettség hatálya alá tartoznak, köteles megfelelő időben az üzemi tanácsnak minden szükséges tájékoztatást megadni, különösen írásban kell tájékoztatnia:

1. a tervezett elbocsátások okairól;

2. az elbocsátani kívánt munkavállalók számáról és szakmai kategóriáiról;

3. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számáról és szakmai kategóriáiról;

4. arról az időszakról, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani;

5. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekről;

6. az esetleges végkielégítés kiszámításának ismérveiről.

[…]

(3) A munkáltatónak az üzemi tanáccsal közölt tájékoztatás egy másolati példányát egyidejűleg el kell juttatnia a munkaügyi hivatalnak; e másolati példánynak legalább a (2) bekezdés első mondatának 1–5. pontjában előírt tájékoztatást kell tartalmaznia. Az (1) bekezdés szerinti értesítést írásban kell megtenni, mellékelve az üzemi tanács elbocsátásokkal kapcsolatos álláspontját. Az üzemi tanács állásfoglalásának hiányában az értesítés akkor érvényes, ha a munkáltató bizonyítja, hogy az értesítés előtt legalább két héttel tájékoztatta az üzemi tanácsot a (2) bekezdés első mondata alapján, és ismerteti a konzultációk állását. Az értesítésnek tartalmaznia kell a munkáltató nevére, a telephely székhelyére és típusára, továbbá a tervezett elbocsátások okaira, az elbocsátani kívánt és a rendszerint alkalmazott munkavállalók számára és szakmai kategóriáira, az elbocsátások tervezett végrehajtásának időszakára és az elbocsátani kívánt

munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekre vonatkozó információkat. Az értesítésben az üzemi tanáccsal egyetértésben munkaközvetítési célból tájékoztatást kell adni továbbá az elbocsátandó munkavállalók neméről, életkoráról, szakmájáról és állampolgárságáról. A munkáltatónak el kell juttatnia az üzemi tanácsnak az értesítés egy másolati példányát. Az üzemi tanács további állásfoglalásokat juttathat el a munkaügyi hivatalnak. Az üzemi tanácsnak el kell juttatnia a munkáltatónak az állásfoglalás egy másolati példányát.

[…]”.

III. A jogvita alapját képező tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

5. MO 1981 óta állt a G GmbH alkalmazásában. 2019. október 1-jei végzésével a fizetésképtelenség ügyekben eljáró bíróság fizetésképtelenségi eljárást indított e társaság ellen. SM-et vagyonfelügyelőként jelölték ki, és e minőségében munkáltatóként járt el.

6. 2020. január 17-én döntés született arról, hogy legkésőbb 2020. április 30-ig a G GmbH valamennyi üzleti tevékenységét megszüntetik, és az általa foglalkoztatott 195 munkavállaló több mint 10 százalékának elbocsátását vették tervbe a 2020. január 28. és 31. közötti időszakra.

7. 2020. január 17-én megkezdődött a munkavállalókat képviselő üzemi tanáccsal történő konzultációra irányuló eljárás. Ennek keretében az üzemi tanáccsal írásban közölték a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában említett információkat, amely pont rendelkezéseit a felmondással szembeni védelemről szóló törvény 17. §-ának (2) bekezdése ültette át.

8. Ezzel szemben az e törvény 17. §-ának – az ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének átültetéséből eredő – (3) bekezdésében előírt kötelezettségbe ütköző módon nem juttatták el az üzemi tanáccsal közölt tájékoztatás egy másolati példányát az illetékes hatóságnak, vagyis az Agentur für Arbeit Osnabrücknek (osnabrücki munkaügyi hivatal, Németország).

9. 2020. január 22-i állásfoglalásában az üzemi tanács megállapította, hogy nem lát lehetőséget a tervezett elbocsátások elkerülésére.

10. 2020. január 23-án megküldték az osnabrücki munkaügyi hivatalnak a csoportos létszámcsökkentés tervezetét. A 2020. január 28-i levélben április 30-i hatállyal megszüntették MO munkaviszonyát.

11. MO keresetet indított az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság) előtt, és kérte annak megállapítását, hogy a munkaviszony nem szűnt meg a felmondással. Többek között arra hivatkozott, hogy a felmondás érvényességének feltétele az üzemi tanáccsal írásban közölt tájékoztatás munkaügyi hivatalnak való eljuttatása.

12. Mivel e keresetet mind első-, mind másodfokon elutasították, MO felülvizsgálati kérelmet terjesztett a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) elé.

13. E körülmények között ez a bíróság 2022. január 27-én úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Milyen célt szolgál a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése, amely szerint a munkáltató legalább az [e (3) bekezdés] első albekezdés[e] b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra vonatkozó, a munkavállalói képviselettel közölt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát köteles eljuttatni az illetékes állami hatóságnak?”

IV. A Bíróság előtti eljárás

14. Az alapeljárásban részt vevő felek és az Európai Bizottság terjesztettek elő észrevételeket.

V. Jogi elemzés

A. Előzetes megfontolások

15. Előzetes döntéshozatalra előterjesztett egyetlen kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének célját kívánja megismerni, mivel e rendelkezés az arra kötelezi a munkáltatót, hogy legalább az ezen (3) bekezdés első albekezdése b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra[3] vonatkozó írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát juttassa el az illetékes állami hatóságnak.

16. E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a 98/59 irányelv által meghatározott különös szabály hiányában a tagállamok feladata az e kötelezettség megsértése esetén alkalmazandó szankció megválasztása. Ugyanakkor e bíróság rámutat, hogy nem tudja megállapítani, hogy a német jogban az említett kötelezettség megsértését a felmondás semmisségével kell-e szankcionálni. Az említett bíróság többek között megjegyzi, hogy az ilyen semmisség akkor lenne alkalmazható, ha úgy tekintenénk, hogy a felmondással szembeni védelemről szóló törvény 17. §-a (3) bekezdésének rendelkezései, amelyek a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdését ültetik át a nemzeti jogrendbe, a BGB 134. §-a értelmében vett törvényi tilalomnak minősülnek.

17. A kérdést előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy annak vizsgálata érdekében, hogy elfogadható-e ez a minősítés, meg kell határozni a felmondással szembeni védelemről szóló törvény 17. §-a (3) bekezdésének rendelkezései, és következésképpen a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének rendelkezései által követett célkitűzés jellegét. Közelebbről, e bíróság arra keresi a választ, hogy ez utóbbi cikk – céljára tekintettel – alkalmas-e arra, hogy egyénileg védelmet nyújtson a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók számára.

[3] Ezek az információk magukban foglalják 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; és v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy a gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák. Egyébiránt e 2. cikk (3) bekezdése b) pontjánk vi. alpontja értelmében a munkáltató arra is köteles, hogy közölje a munkavállalók képviselőivel a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.

18. E tényezőkből az következik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság azáltal, hogy e cikk célját kívánja megtudni, annak értelmezését kéri annak meghatározása érdekében, hogy a nemzeti jognak milyen jogkövetkezményeket kell fűznie az említett cikkben előírt kötelezettség megsértéséhez.

19. E kérdésfeltevésre tekintettel úgy vélem, hogy ahhoz, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az ügy teljes ismeretében tudjon határozni, nemcsak a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének célját kell elemezni, hanem tisztázni kell az uniós jog által az e cikkben előírt kötelezettség tiszteletben tartásának biztosítása érdekében meghatározott keretet, és ennélfogva azt a mérlegelési mozgásteret is, amellyel a nemzeti hatóságok az e kötelezettség megsértése esetén alkalmazandó szankció meghatározása tekintetében rendelkeznek.

B. A 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének céljáról

20. Kiindulásként meg kell állapítani, hogy pusztán a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének szó szerinti elemzése önmagában nem teszi lehetővé e rendelkezés tárgyának és céljának megértését, mivel e rendelkezés a bizonyos információkra vonatkozó, a munkavállalók képviselőivel közölt írásbeli tájékoztatás hatósághoz történő eljuttatásra vonatkozó kötelezettség előírására szorítkozik. Ugyanakkor emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az uniós jog valamely rendelkezése értelmének és terjedelmének a meghatározásához nemcsak annak szövegét, hanem a kontextusát, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az részét képezi. [4]

21. Így ezen értelmezési módszernek megfelelően véleményem szerint ismertetni kell a 98/59 irányelv által alapvetően követett célkitűzéseket és elemezni kell az e célkitűzések elérése érdekében a munkáltatóra rótt kötelezettségeket, amelyek közé az ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében előírt kötelezettség is tartozik.

1. A 98/59 irányelv által elérni kívánt célkitűzésekről

22. E tekintetben az irányelv (2) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy az irányelv célja csoportos létszámcsökkentések esetén a munkavállalók védelmének megerősítése. [5] Pontosabban ugyanezen irányelv (3) és (7) preambulumbekezdése szerint különösen a tagállamokban hatályban lévő rendelkezések között a csoportos létszámcsökkentések következményeit enyhíteni hivatott intézkedések vonatkozásában továbbra is fennálló különbségeket kell a jogszabályok közelítésének tárgyává kell tenni. [6]

23. Egyébiránt, amint azt az említett irányelv (4) preambulumbekezdése is tanúsítja, a csoportos létszámcsökkentés tekintetében a nemzeti jogszabályok által biztosított védelem szintje közötti torzulások közvetlenül kihathatnak a belső piac működésére. Ily módon a 98/59 irányelv által meghatározott, védelemre vonatkozó szabályok célja az is, hogy közelítsék egymáshoz az uniós

[4] 2022. december 22-i Les Entreprises du Médicament ítélet (C-20/22, EU:C:2022:1028, 18. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[5] Meg kell jegyezni, hogy a „csoportos létszámcsökkentés” fogalma nem korlátozódik a munkaszerződés gazdasági okból történő megszüntetésére. A 98/59 irányelv 1. cikke szerint ugyanis „csoportos létszámcsökkentések” az olyan elbocsátások, amelyeket egy vagy több, *nem* a munkavállalók *személyében rejlő ok* miatt hajtanak végre, feltéve hogy azok bizonyos, attól függően eltérően alakuló számú munkavállalót érintenek, hogy a tagállamok harminc vagy kilencven napos referencia-időszakot választanak.

[6] 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélet (C-201/15, EU:C:2016:972, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

vállalkozásoknak az e szabályokkal együtt járó terheit.[7] Ebben az értelemben ez az irányelv hozzájárul a tisztességes verseny biztosításához azáltal, hogy csökkenti annak kockázatát, hogy egy munkáltató úgy dönt, hogy hasznot húz a bizonyos tagállamokban fennálló, a foglalkoztatást kevésbé védő jogszabályokból.

24. Ezzel együtt hangsúlyozni kell, hogy a 98/59 irányelv a csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók védelmét szolgáló szabályoknak csak részleges harmonizációját biztosítja, és csak az ilyen létszámcsökkentés esetén követendő eljárásra vonatkozik. Ebből következik többek között, hogy ezen irányelvnek nem célja, hogy a munkahely elveszítése esetére általános pénzügyi kártalanítási mechanizmust hozzon létre.[8] Ezzel összefüggésben az irányelv 5. cikke biztosította a tagállamok ahhoz való jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.[9]

25. A 98/59 irányelv fő célja pontosabban annak elérése, hogy a csoportos létszámcsökkentéseket a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció és az illetékes hatóság tájékoztatása előzze meg.[10] Ezért ez az irányelv a munkáltatóval szemben eljárási jellegű kötelezettségek két, egymást kiegészítő csoportját írja elő. Egyrészt az említett irányelv 2. cikke értelmében a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalók képviselőit és köteles velük konzultációt folytatni. Másrészt ugyanezen irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése és 3. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkáltató köteles minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíteni az illetékes hatóságot, és köteles megküldeni neki az e rendelkezésekben említett információkat.

2. A munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük történő konzultációra vonatkozó kötelezettségről

26. Az első kötelezettséget illetően a 98/59 irányelv 2. cikkének (2) bekezdéséből kitűnik, hogy a konzultáció célja a munkaszerződések felmondásának elkerülése vagy ennek hiányában a felmondások számának csökkentése.[11] A konzultációknak csak e létszámcsökkentés elkerülhetetlensége esetén kell az olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazására irányulniuk, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

27. E keretek között a 98/59 irányelv 2. cikke tárgyalási kötelezettséget ír elő.[12] E rendelkezés szövegéből ugyanis kitűnik, hogy a konzultációt megállapodás céljából kell lefolytatni, és a munkavállalók képviselői számára lehetővé kell tenni, hogy a munkáltató által rendelkezésükre

[7] Lásd ebben az értelemben: 2015. május 13-i Lyttle és társai ítélet (C-182/13, EU:C:2015:317, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélet (C-201/15, EU:C:2016:972, 41. pont).

[8] Lásd ebben az értelemben: 2021. március 17-i Consulmarketing ítélet (C-652/19, EU:C:2021:208, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[9] 2015. április 30-i USDAW és Wilson ítélet (C-80/14, EU:C:2015:291, 65. pont). Mindazonáltal pontosítani kell, hogy bár a tagállamoknak lehetőségük van olyan intézkedéseket előírni, amelyek a munkavállalók jogainak a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni magasabb szintű védelmét biztosítják, ezen intézkedések nem foszthatják meg hatékony érvényesülésüktől a 98/59 irányelv rendelkezéseit. Ez lenne a helyzet, ha valamely nemzeti szabályozás a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásának minden tényleges lehetőségétől megfosztaná a munkáltatót. Lásd ebben az értelemben: 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélet (C-201/15, EU:C:2016:972, 35–38. pont).

[10] Lásd ebben az értelemben: 2021. március 17-i Consulmarketing ítélet (C-652/19, EU:C:2021:208, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[11] Lásd ebben az értelemben: 2017. szeptember 21-i Ciupa és társai ítélet (C-429/16, EU:C:2017:711, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[12] Lásd ebben az értelemben: 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélet (C-201/15, EU:C:2016:972, 35–40. pont).

bocsátandó információk alapján konstruktív javaslatokat tehessenek. E célból ezen irányelv meghatározza mind azt az időpontot, amikor a munkavállalók képviselőivel konzultálni kell, mind pedig a velük közlendő információk tartalmát.

28. Elsősorban az említett irányelv 2. cikke (1) bekezdésének megfelelően a konzultációs eljárást akkor kell megindítani, amikor a munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez. Így a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőivel való konzultációra vonatkozó kötelezettség azelőtt keletkezik, hogy döntést hoznának a munkaszerződések felmondásáról,[13] mivel e kötelezettség keletkezése a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékához kapcsolódik.[14] E szerződéseket csak a konzultációs eljárás befejezése után lehet felmondani, vagyis miután a munkáltató teljesítette az ugyanezen irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségeit.[15]

29. Másodsorban, a 98/59 irányelv 2. cikkének (3) bekezdése szerint a munkáltatónak megfelelő időben meg kell adnia a munkavállalók képviselői részére minden, a tárgyra vonatkozó információt, és írásban feltétlenül közölnie kell velük a tervezett elbocsátások okait, az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és munkavállalói kategóriákat, a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat, azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani, és az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket.

30. Másként fogalmazva, ezen információk teljességének, valamint annak az időpontnak, amikor azokat a munkavállalók képviselőivel közölni kell, lehetővé kell tennie ez utóbbiak számára, hogy olyan releváns adatokkal rendelkezzenek, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy kellően tájékozottak legyenek ahhoz, hogy hatékonyan részt vegyenek a munkáltatóval folytatott párbeszédben, és amennyiben lehetséges, megállapodásra jussanak vele.

3. Az illetékes hatóság tájékoztatására vonatkozó kötelezettségről

31. Ami az illetékes hatóság tájékoztatására vonatkozó, a 98/59 irányelvben előírt kötelezettséget illeti, meg kell állapítani, hogy az irányelv nem szorítkozik arra, hogy a 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében előírja, hogy a munkáltató köteles eljuttatni az illetékes hatóságnak a bizonyos információkra vonatkozó, a munkavállalók képviselőivel közölt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát. Ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése értelmében ugyanis a munkáltatónak minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesítenie kell az illetékes hatóságot. Amint azt a Bizottság írásbeli észrevételeiben[16] hangsúlyozza, e két kötelezettség két, eltérő ütemezésű eljárási szakaszt takar.[17] Míg a 98/59 irányelv 2. cikkének (3) bekezdésében előírt kötelezettséget akkor kell teljesíteni, amikor a munkáltató csak tervezi a csoportos létszámcsökkentést, és e célból tájékoztatja a munkavállalók képviselőit és konzultációt folytat

[13] Lásd ebben az értelemben: 2017. szeptember 21-i Ciupa és társai ítélet (C-429/16, EU:C:2017:711, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[14] 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet (C-44/08, EU:C:2009:533, 39. pont).

[15] 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet (C-44/08, EU:C:2009:533, 70. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[16] A Bizottság által benyújtott írásbeli észrevételek 23. pontjára hivatkozom.

[17] Lásd e tekintetben: Rodière P., „L'influence du droit communautaire et du droit international", *Droit social*, 2008, 895. o.

velük, az ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdésében előírt kötelezettség akkor alkalmazandó, amikor a munkáltató kidolgozta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tervezetet, és az a tulajdonképpeni létszámcsökkentési eljárás részét képezi. [18]

32. A 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdéséből kitűnik, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való értesítés tartalmazza a tervezett csoportos létszámcsökkentésre és a munkavállalók képviselőivel folytatott, az ezen irányelv 2. cikke 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.

33. Az uniós jogalkotó ezen értesítési kötelezettség hatékonyságát oly módon kívánta biztosítani, hogy a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében előírta, hogy az illetékes hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések legkorábban 30 nappal ezen értesítést követően léphetnek hatályba. [19] A Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint mindenesetre a munkaszerződések felmondására nem kerülhet sor az illetékes hatóságnak a csoportos létszámcsökkentésről történő értesítése előtt. [20]

34. A 98/59 irányelv 4. cikkének (3) bekezdése pontosítja a tervezett létszámcsökkentésről való értesítésre vonatkozó kötelezettség tárgyát, és az illetékes hatóságnak ezt a legalább 30 napos időszakot lényegében arra kell felhasználnia, hogy megoldást keressen a létszámcsökkentés következtében felmerülő problémákra. E tekintetben azon megoldáskeresés jellege, amelyre e hatóságnak törekednie kell, véleményem szerint meghatározható ezen irányelv hatályára tekintettel, amely irányelv a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint azon gazdasági-társadalmi következményekre irányul, amelyeket a csoportos létszámcsökkentések valamely meghatározott helyi összefüggésben és társadalmi környezetben kiválthatnak. [21] Ebből következik, hogy az illetékes hatóság tervezett csoportos létszámcsökkentésről való értesítésére vonatkozó kötelezettségnek lehetővé kell tennie ez utóbbi számára, hogy a munkáltató által számára eljuttatott információk összessége alapján megvizsgálja annak lehetőségeit, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkaerőpiacra és gazdasági tevékenységre vonatkozó adatokhoz igazodó intézkedések révén korlátozza az említett létszámcsökkentés negatív következményeit.

35. Véleményem szerint a fenti okfejtések lehetővé teszik a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdése rendelkezései céljának tisztázását.

36. Úgy vélem ugyanis, hogy a munkavállalók képviselőivel közölt, bizonyos információkra vonatkozó tájékoztatásnak az illetékes hatósághoz történő eljuttatására vonatkozó, e cikkben előírt kötelezettség az ezen irányelv 3. cikkében előírt, a tervezett létszámcsökkentésről történő értesítésre vonatkozó kötelezettséghez hasonló célt követ. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a munkáltató által közölt információk lényegében a tervezett létszámcsökkentés okaira,

[18] E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a 98/59 irányelv 3. cikke „A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás” című III. szakaszban található, míg a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációs eljárás ugyanezen irányelv „Tájékoztatás és konzultáció” című II. szakaszába tartozik.

[19] A 98/59 irányelv 4. cikkének (3) bekezdése lehetőséget biztosít a tagállamoknak arra, hogy feljogosítsák az illetékes hatóságot, hogy ezt a határidőt a csoportos létszámcsökkentésről való értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha „fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákat az eredeti határidőn belül valószínűleg nem lehet megoldani”. Ezzel párhuzamosan a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése értelmében a tagállamoknak lehetőségük van e 30 napos határidő lerövidítésére. Még ha az említett irányelv nem is határozza meg pontosan azokat az eseteket, amelyekben e lerövidítés előírható lehet, számomra úgy tűnik, hogy ez lenne a helyzet, ha a tájékoztatási és konzultációs eljárás keretében a munkáltató és a munkavállalók képviselői megállapodásra jutottak.

[20] Lásd ebben az értelemben: 2005. január 27-i Junk ítélet (C-188/03, EU:C:2005:59, 53. pont).

[21] 2015. május 13-i Lyttle és társai ítélet (C-182/13, EU:C:2015:317, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat)

annak terjedelmére és arra az időszakra vonatkoznak, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani. Márpedig számomra úgy tűnik, hogy a csoportos létszámcsökkentés jellemzőire vonatkozó ezen információk lehetővé teszik a hatóság számára, hogy értékelje ezen elbocsátások következményeit, és megfelelő intézkedéseket készítsen elő. Igaz ugyan, hogy ezeket az információkat akkor közlik a hatósággal, amikor a csoportos létszámcsökkentést még csak tervezik és a munkáltató tárgyalásokat kezd a munkavállalók képviselőivel. Ugyanakkor azonban a létszámcsökkentés már ettől a szakasztól igen valószínű, sőt elkerülhetetlen lehet, így ebben az esetben a hatóság korai tájékoztatása lehetővé teszi számára, hogy beavatkozását a tervezett létszámcsökkentésről való értesítést megelőzően előkészítse.

37. Amint azt a Bizottság hangsúlyozza, ezt az értelmezést végeredményben megerősíti a 75/129/EGK irányelv[22] előkészítő anyagainak elemzése, mivel az irányelv 2. cikkének (3) bekezdése lényegében a munkavállalók képviselőivel közölt írásbeli tájékoztatás illetékes hatósághoz való eljuttatására vonatkozó hasonló kötelezettséget írt elő. Márpedig ezt a kötelezettséget a Holland Királyság javaslatára iktatták be azzal az indokkal, hogy az lehetővé teszi az illetékes hatóságok számára, hogy azonnal tudomást szerezzenek egy olyan helyzetről, amely jelentős hatással lehet a munkaerőpiacra, és felkészülhessenek az esetlegesen szükséges intézkedésekre.[23]

38. Mindemellett számomra úgy tűnik, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének célját egy, az e cikkben előírt kötelezettséget kiegészítő szempont alapján kell tisztázni. Kétségtelen, hogy ez az irányelv a munkáltatókat a munkavállalók képviselőivel és az illetékes hatósággal szemben terhelő különböző kötelezettségeket ír elő. Ezek a kötelezettségek azonban, amelyek hozzájárulnak a munkavállalók csoportos létszámcsökkentés esetén történő védelméhez, nem különülnek el egymástól teljesen. Ellenkezőleg, e két kötelezettség között kapcsolat áll fenn,[24] amiből az következik, hogy az illetékes hatóság szerepe a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra irányuló eljárás menetétől és kimenetelétől függ.

39. Ez a kapcsolat többek között az említett irányelv rendelkezéseinek elemzéséből következik, amely irányelv a 3. cikkének (1) bekezdésében előírja, hogy az illetékes hatóságnak szóló értesítésnek tartalmaznia kell a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációkra vonatkozó összes lényeges információt, ugyanezen cikk (2) bekezdésében pedig azt, hogy a munkáltatónak a tervezett létszámcsökkentésről szóló értesítés egy példányát át kell adnia a munkavállalók képviselőinek, akik az esetleges észrevételekkel az illetékes hatósághoz is fordulhatnak.

40. E rendelkezésekből így az következik, hogy a hatóság beavatkozása többek között a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra irányuló eljárás tartalmán és eredményén, valamint azokon az észrevételeken alapul, amelyeket a munkavállalók képviselői a munkáltató által kezdeményezendő tárgyalások végén tehetnek.

[22] A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv (HL 1975. L 48., 29. o.). Ezt az irányelvet az 1992. június 24-i 92/56/EGK tanácsi irányelv (HL 1992. L 245., 3. o.) módosította, majd a 98/59 irányelv átdolgozta.

[23] Ezzel kapcsolatban a Bizottság benyújtja a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatra vonatkozó 1974. április 22-i tanácsi ülés jegyzőkönyvét (754/74. sz. tanácsi dokumentum).

[24] E tekintetben megjegyzem, hogy a 75/129 irányelv elfogadásához vezető módosított javaslatában a Bizottság úgy ítélte meg, hogy „a vállalkozás vezetésének, a hatóságoknak és a munkavállalók képviselőinek szisztematikus együttes fellépése a legjobb eszköz annak elérésére, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó közösségi szabályozás a legjobban megfeleljen kettős céljának: a szociális védelmi és a gazdasági szabályozói funkciónak” (COM(73) 1980 végleges).

41. Egyébiránt a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése rendelkezéseinek vizsgálatából az következik, hogy ez a kapcsolat a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való értesítést megelőzően, a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra irányuló eljárás során is fennáll. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a bizonyos információkra vonatkozó, a munkavállalók képviselőivel közölt írásbeli tájékoztatás illetékes hatóságnak történő eljuttatására vonatkozó kötelezettség az e képviselők tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó eljárásba illeszkedik. Amint azt már kifejtettem, ez az eljárás azt erdményezi, hogy az említett képviselők megfelelő időben rendelkeznek a releváns adatokkal, amelyek lehetővé teszik számukra, hogy hatékonyan részt vegyenek a munkáltatóval folytatott párbeszédben.

42. Ebből a szempontból a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatandó konzultációra vonatkozó kötelezettség munkáltató általi teljesítése nem korlátozódik az eljárás megindítására, hanem időben elhúzódik. E tekintetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, 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, amely folytán ezen információkat közölni lehet a konzultáció során is, nem szükségszerűen annak megkezdésekor. Ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdésének logikája ugyanis az, hogy a munkáltató a konzultáció során folyamatosan közölje a releváns információkat a munkavállalók képviselőivel. Mivel az információk esetleg csupán a konzultáció különböző időpontjaiban válnak elérhetővé, a munkáltatónak az eljárás során lehetősége és kötelezettsége van azok kiegészítésére, és az említett eljárás utolsó pillanatáig minden új releváns információt rendelkezésre kell bocsátani. [25]

43. Mivel az illetékes hatóság címzettje a munkavállalók képviselőivel közölt írásbeli tájékoztatásnak, ebből következik, hogy a tájékoztatás és a konzultáció során tájékoztatást kap azon információk tartalmáról és minőségéről, amelyek alapján e képviselők a munkáltatóval tárgyalnak. Ebből az következik, hogy e hatóság ezáltal tudomással bír a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra irányuló eljárás menetéről és alakulásáról.

44. Márpedig a tárgyalások megfelelő lefolytatása, mivel az meghatározó eleme a munkáltató és a munkavállalók képviselői arra való lehetőségének, hogy megállapodásra jussanak, meghatározó hatással van a tervezett csoportos létszámcsökkentés sorsára, és ennélfogva azon megoldások terjedelmére és jellegére, amelyek keresését a hatóságnak a létszámcsökkentés negatív következményeinek orvoslása érdekében meg kell kezdenie.

45. E megfontolások összességére tekintettel úgy vélem, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének – amelynek tárgya az illetékes hatóság tájékoztatása a munkáltató által tervezett csoportos létszámcsökkentés jellemzőiről, valamint a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra irányuló eljárás menetéről – az a célja, hogy lehetővé tegye e hatóság számára, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való értesítést megelőzően értékelje e létszámcsökkentés esetleges következményeit, és adott esetben felkészülhessen az azok orvoslásához szükséges intézkedésekre.

[25] 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet (C-44/08, EU:C:2009:533, 51–53. pont).

46. Ennek megállapítását követően a kérdést előterjesztő bíróságnak nyújtandó iránymutatás érdekében pontosítani kell az uniós jog által az e cikkben előírt kötelezettség tiszteletben tartásának biztosítása céljából meghatározott keretet, és ennélfogva a mérlegelési mozgásteret, amellyel a nemzeti hatóságok az e kötelezettség megsértése esetén alkalmazandó szankció meghatározása tekintetében rendelkeznek.

C. Az alkalmazandó intézkedések meghatározásáról

47. A jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése – céljára tekintettel – egyéni védelmet biztosít-e a munkavállalók számára, amely folytán e rendelkezések megsértését a felmondás semmisségével kell szankcionálni.

48. E tekintetben nem vitatott, hogy amennyiben e cikk a munkáltatót terhelő kötelezettséget ír elő, ezen irányelv 6. cikke értelmében a tagállamok feladata annak biztosítása, hogy e kötelezettség kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére.

49. Ezzel kapcsolatban először is a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a 98/59 irányelv 6. cikke nem írja elő a tagállamok számára meghatározott intézkedés meghozatalát az ezen irányelv által előírt kötelezettségek megsértése esetén, hanem meghagyja számukra annak lehetőségét, hogy az említett irányelv céljának elérését biztosító különböző megoldások közül a felmerülő különböző helyzeteknek megfelelően szabadon válasszanak. Ezeknek az intézkedéseknek azonban az Európai Unió Alapjogi Chartája 47. cikkének értelmében tényleges és hatékony bírói védelmet kell biztosítaniuk, és tényleges visszatartó hatást kell gyakorolniuk. [26]

50. Ezt követően hangsúlyozni kell, hogy ezen irányelv 6. cikke egyáltalán nem kötelezi a tagállamokat arra, hogy az említett irányelvben előírt kötelezettségek valamelyikének megsértését a felmondás semmisségével szankcionálják. A 92/56 irányelv előkészítő anyagaiból ugyanis kitűnik, hogy a Bizottság azt javasolta a tagállamoknak, hogy kifejezetten írják elő, hogy a munkáltatókat terhelő kötelezettségek betartásának biztosítását célzó intézkedések foglalják magukban többek között a csoportos létszámcsökkentések megsemmisítésére irányuló eljárásokat. [27] Márpedig ezt a javaslatot az uniós jogalkotó elutasította, és a 92/56 irányelv 5a. cikkében olyan rendelkezéseket fogadott el, amelyeknek a – 98/59 irányelv 6. cikkének szövegével egyező – szövege nem tartalmaz a csoportos létszámcsökkentések megsemmisítésére való hivatkozást. Mindemellett, bár ez utóbbi cikk nem hivatkozik a csoportos létszámcsökkentések megsemmisítésére irányuló eljárásokra, a 98/59 irányelv 5. cikke értelmében a tagállamoknak lehetőségük van arra, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket írjanak elő.

51. Ami az ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése által a munkavállalók számára biztosított védelem jellegét illeti, a fenti megfontolásokból kitűnik, hogy az e cikkben előírt kötelezettség célja, hogy lehetővé tegye a közigazgatási hatóság számára, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való értesítést megelőzően értékelje ezen létszámcsökkentés esetleges következményeit, és adott esetben felkészülhessen az azok orvoslásához szükséges

[26] 2021. március 17-i Consulmarketing ítélet (C-652/19, EU:C:2021:208, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[27] Lásd ezzel kapcsolatban a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/129/EGK irányelv módosításáról szóló tanácsi irányelvre irányuló javaslatot (COM(91) 292 végleges) (HL 1991. C 310., 5. o.).

intézkedésekre. Abban a szakaszban, amikor az elbocsátásokat a munkáltató csak tervezi, az illetékes hatóság fellépésének nem az a célja, hogy az egyes munkavállalók egyéni helyzetét kezelje, hanem arra irányul, hogy átfogó módon vizsgálja a csoportos létszámcsökkentéseket és értékelje az azok negatív következményeinek orvoslására szolgáló eszközöket. Ebből véleményem szerint az következik, hogy az említett cikk a munkavállalók számára kollektív, nem pedig egyéni védelmet biztosít.

52. Egyébiránt emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog, amely a munkavállalók mint kollektíva javára került megfogalmazásra, tehát kollektív jelleggel rendelkezik, a munkavállalók képviselőinek közvetítésével gyakorolható.[28] Márpedig, mivel a bizonyos információkra vonatkozó, a munkavállalók képviselőivel közölt írásbeli tájékoztatásnak a hatósághoz történő eljuttatására vonatkozó kötelezettség az e képviselők tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó eljárás részét képezi, logikus úgy tekinteni, hogy ez a kötelezettség hasonló jellemzőkkel rendelkező jogot keletkeztet.

53. Úgy vélem továbbá, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése által biztosított védelem kollektív jellege azt jelenti, hogy a tagállamok a belső jogukban elsősorban a munkavállalók képviselői számára biztosítják a lehetőséget arra, hogy keresetet indítsanak az e cikkben előírt kötelezettség munkáltató általi tiszteletben tartásának felülvizsgálata érdekében. Ez azonban nem változtat azon, hogy e kollektív jelleg egyáltalán nem fosztja meg a tagállamokat attól a lehetőségtől, hogy mérlegelési szabadságukra tekintettel kiegészítsék ezt a rendelkezést, és a munkavállalók számára ugyanezen célra irányuló egyéni kereseteket biztosítsanak és/vagy az e cikk megsértése következményeinek a munkaszerződés megszüntetésére való alkalmazásának lehetőségét biztosítsák.

54. Mindemellett ezen megállapításokon túlmenően a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében előírt kötelezettség tiszteletben tartásának biztosítására alkalmas intézkedések pontos meghatározása – amint azt már jeleztem – a tagállamok szabadságának körébe tartozik, és nagymértékben függ a nemzeti munkajog sajátosságaitól. Ebből következik, hogy nem lehetséges, sőt véleményem szerint nem is kívánatos részletezni azokat a különös eljárásokat, amelyeket a tagállamoknak be kellene iktatniuk a nemzeti jogukba. Elegendő, ha ezek az intézkedések hatékony bírói jogvédelmet biztosítanak és tényleges visszatartó hatást gyakorolnak.

VI. Végkövetkeztetés

55. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre a következő választ adja:

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdését

[28] Lásd ebben az értelemben: 2009. július 16-i Mono Car Styling ítélet (C-12/08, EU:C:2009:466, 41. és 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

a következőképpen kell értelmezni:

azon kötelezettségnek, amely szerint legalább az ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdése b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra vonatkozó írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát el kell juttatni az illetékes állami hatóságnak, az a célja, hogy lehetővé tegye e hatóság számára a csoportos létszámcsökkentés által az érintett munkavállalók helyzetére gyakorolt esetleges következmények értékelését és adott esetben az azok orvoslásához szükséges intézkedésekre való felkészülést. A tagállamoknak belső jogukban olyan intézkedéseket kell előírniuk, amelyek lehetővé teszik a munkavállalók képviselői számára, hogy e kötelezettség tiszteletben tartásának ellenőrzését kérjék. Ezeknek az intézkedéseknek az Európai Unió Alapjogi Chartájának 47. cikke értelmében tényleges és hatékony bírói jogvédelmet kell biztosítaniuk, és tényleges visszatartó hatást kell gyakorolniuk.