

A csoportos létszámleépítés kérdései az Európai Bíróság újabb ítéleteiben.

A C-80/14. sz., USDAW és Wilson ügy, C-392/13. sz., Rabal Cañas ügy, C-182/13. sz., Lyttle és társai ügy, C-229/14. sz. Ender Balkaya ügy és előzményei.

I. Bevezetés

A cég működésének hatékonysága... csak létszámleépítéssel biztosítható, ... a gyakran változó jogi környezet piaci bizonytalanságot eredményező következményei miatt a cég létszámleépítésre kényszerül... ilyen és hasonló tartalmú közleményekkel, bejelentésekkel nap, mint nap találkozhatunk. Egyre több esetben fordul elő, hogy a vállalkozások gazdasági okokra való hivatkozással jelentős létszámú munkavállalói csoportok munkaviszonyát kényszerülnek viszonylag rövid időn belül megszüntetni.

Az alapkérdés minden esetben azonos. Meddig alkalmazhatók a munkaviszonyok egyéni megszüntetésének szabályai, és hány fő érintett létszámtól kell a csoportos létszámleépítés szabályait alkalmazni.

Az egyéni munkaviszonyoknak a munkavállalók kisebb létszámát érintő hosszabb időszak alatti megszüntetése nem jogellenes, de ilyen esetekben a csoportos létszámleépítés szabályainak alkalmazására nyilván nem kerülhet sor. A munkáltatói intézkedések érvényességének indoka, adott esetben az általános szabályok szerint eredménnyel támadható.¹

A létszámleépítés az érintett munkavállalói létszámra tekintettel - általánosságban- akkor tekinthető csoportosnak, ha a munkaviszony megszűnését eredményező munkáltatói intézkedések száma a munkavállalói létszám hozzávetőlegesen 10%-át érinti.

Az Európai Unióban a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet az Európai Unió Tanácsa az „áttekinthetőség és a célszerűség” érdekében 1998. július 20-án kelt irányelvvel konszolidálta. A 98/59/EK irányelv /a továbbiakban: irányelv/ rendelkezései szerint a csoportos létszámcsökkentések esetén a munkavállalók védelmének biztosítása céljából, kötelezi a tagállamokat, de a megvalósítás formáját, az eljárások és eszközök megválasztását és saját jogrendszerbe illesztését a nemzeti hatóságoknak engedi át. Az irányelv 12. preambulumbekkezdése szerint „a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók számára rendelkezésre álljanak olyan igazgatási és/vagy bírósági eljárások, amelyek biztosítják, hogy az irányelvben rögzített kötelezettségeket teljesítik.”

¹ Kúria: A felmondások és azonnali hatályú felmondások gyakorlata. A joggyakorlat-elemző csoport összefoglaló jelentése 2015. Vezető: Dr. Tálné Dr. Molnár Erika kúriai tanácselnök, kollégiumvezető-helyettes.

E tárgykörben sem mellőzhető a szintén minimál követelményeket megállapító- az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló az Európai Parlament és Tanács 2002. március 11.-i 2002/14/EK irányelve, mely Közösség egész területén alkalmazandó. és amely nem akadályozza meg, hogy a tagállamok a munkavállalók számára az előírtaknál kedvezőbb rendelkezéseket állapítsanak meg.

Az irányelv megfogalmazásában, csoportos létszámcsökkentések az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt - az elbocsátottak számára és időszakára tekintettel - a munkáltató foganatosít.

II. A magyar szabályok

A Munka Törvénykönyvéről szóló 2012. évi I. törvény (a továbbiakban: Mt.) 5.§ (1) bekezdésében kimondja, hogy rendelkezéseit Magyarország és az Európai Unió jogrendjével összhangban kell értelmezni. Az Mt. -re, alapvetően a magyar jogrendben kialakult értelmezési alapelvek irányadók, azonban az értelmezés során a közösségi jogot figyelembe kell venni.

Az Mt. 71-76.§ -ában megjelenő, az uniós szabályozásnak megfelelő rendelkezései az irányelv és a törvény érvénybelépéséig e tárgyban közzétett EuB döntéseket is tartalmazzák.

E szabályoktól az Mt. 277.§ -ban szabályozott jogkörű kollektív szerződés, és az Mt. 268.§-ban jelölt üzemi megállapodás csak a munkavállaló javára tartalmazhat eltérést. /Mt. 85.(2) bek./ További eltérési lehetőség, hogy a tengerjáró hajók legénységére és a munkaerő-kölcsönzés céljából munkaviszonyban álló munkavállalókra /Mt. 222. § (4) bek./ munkáltatójuknak, ill. a kölcsönadónak a csoportos létszámcsökkentés szabályait nem kell alkalmazni.

Az Mt. szabályozásában a csoportos létszámleépítés indoka, a munkáltató működésével összefüggő okok bármelyike lehet, nem feltétlenül szükséges gazdasági oknak lennie.

Ha a munkáltató az Mt. szabályai szerint, folytatja le a csoportos létszámcsökkentési eljárást, a konzultációs partnereinek illetve az illetékes, foglalkoztatást felügyelő közigazgatási szervnek, bejelenti döntését és szándékát, ezzel a munkáltató működésével összefüggő okra alapított jogviszony megszüntetéseket az indok tekintetében megtámadhatatlanná teszi.²

A csoportos létszámleépítés fogalmát a törvény a munkáltatói döntést megelőző félévre számított átlagos statisztikai létszámhoz viszonyítva határozza meg. Az a létszámleépítés „csoportos létszámleépítés”, amelynek során a munkáltató

a) húsznál több és száznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább tíz munkavállaló,

b) száz vagy annál több, de háromszáznál kevesebb munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább a munkavállalók tíz százaléka,

² Mt.75.§ (1), (3).

c) háromszáz vagy annál több munkavállaló foglalkoztatása esetén legalább harminc munkavállaló munkaviszonyát kívánja harmincnapos időszakon belül a működésével összefüggő ok miatt megszüntetni.

Nem valósul meg csoportos létszámleépítés akkor, ha a munkáltató átlagos statisztikai létszáma a döntést megelőző félévben nem haladja meg a húsz főt, vagy ha munkaviszony megszüntetések száma a törvényi minimumot nem éri el.

Fél évnél rövidebb ideje alakult munkáltató esetében, a munkavállalók átlagos statisztikai létszámát az adott időszakra vonatkozóan kell megállapítani.

A munkáltató több telephelye esetében, a feltételek fennállását telephelyenként kell megállapítani azzal, hogy azonos telephelyek esetében a munkavállalók létszámát össze kell számítani. Telephelyen a munkáltató székhelyétől eltérő minden olyan szervezeti egységet kell érteni, ahol a munkavállalók munkát végeznek. A munkavállalót azon a telephelyen kell számításba venni, amelyen a csoportos létszámcsökkentésről szóló döntés meghozatalakor irányadó beosztása szerint végez munkát.³

Az Mt. előírása szerint, ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, köteles az üzemi tanáccsal tárgyalni, és e tárgyalás megkezdését megelőzően legalább hét nappal a törvényben felsorolt tárgykörökről részére előzetesen tájékoztatást adni. Ez a tárgyalási kötelezettség a megállapodás megkötéséig, ennek hiányában legalább a tárgyalás megkezdését követő tizenöt napig áll fenn. Üzemi tanács hiányában az Mt. nem ír elő tárgyalási kötelezettséget, sem a szakszervezettel, sem az esetlegesen szerveződő munkavállalók képviselőivel.

A munkaviszony megszüntetésére irányuló jognyilatkozatnak a munkáltató működésével összefüggő okra alapított felmondást, megállapodásnak, a munkáltató által kezdeményezett közös megegyezést továbbá megszüntetésnek kell tekinteni a határozott idejű munkaviszony azonnali hatályú felmondással – indokolás nélküli – megszüntetését, és –az ellenkező bizonyításáig – azt a munkáltatói felmondást is, amelyet a munkáltatónak nem kell indokolnia (az öregségi nyugdíjas vagy a vezető állású munkavállaló munkaviszonya).

A felmondási korlátozások csak abban az esetben vehetők figyelembe, ha azok már a tájékoztatás közlésének időpontjában fennálltak.

A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándékáról, valamint a tervezett intézkedéseiről, a törvényben meghatározott adatokról és körülményről írásban értesíti az állami foglalkoztatási szervet és ennek másolatát át kell adnia az üzemi tanácsnak.

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntéséről a munkáltató az állami foglalkoztatási szervet és az érintett munkavállalót a munkaviszony megszüntetését eredményező döntései közlését legalább harminc nappal megelőzően írásban tájékoztatja. A felmondás és az azonnali hatályú felmondás csak ezen időszak elteltével közölhető. E tájékoztatást meg kell küldeni az üzemi tanácsnak és az állami foglalkoztatási szervnek is.

Az e szabályok megszegésével közölt felmondás jogellenes.

³ Mt.71.§ (3) bekezdés

Az eljárás során a legfontosabb elem mindenképpen a foglalkoztatott munkavállalók létszámának értelmezése. A továbbiakban ehhez kívánok az EuB néhány – az utóbbi félévben megjelent- döntéseinek elemzésével hozzájárulni.

III. A „csoportos létszámleépítés”, és a „telephely” fogalmához

Az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja meghatározza a „csoportos létszámcsökkentés” alapvető fogalmát.⁴

Az irányelv 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 [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,

–a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a

–a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő,

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

Az a) pont első albekezdésében (i.) előírt elbocsátási létszámok számításakor, a munkaszerződések munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett felmondását az elbocsátásokkal azonosan kezelik, feltéve hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.

Az irányelv értelmében a „csoportos létszámleépítés” fogalom meghatározása két részre tagolódik. Az első rész az irányelv hatálya alá tartozó olyan típusú egyéni elbocsátásokra, létszámcsökkentésekre vonatkozik, amelyek csoportos létszámcsökkentést, elbocsátásokat eredményeznek, ha elegendő számú munkavállalót érintenek.

A második rész azokra a számszerű határértékekre vonatkozik, amelyek – bizonyos időszak során történő túllépésük esetén – kiváltják a munkáltatónak a 98/59 irányelv 2. cikke szerinti, a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra irányuló kötelezettségét, valamint az irányelv 3. és 4. cikkében előírt védelmi eljárás alkalmazását. A „csoportos létszámleépítés” fogalmát e határértékek céljából alkalmazzák.

Az irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának i., illetve ii. alpontjában meghatározott két különböző módszer közül válasszanak.

A csoportos létszámleépítés fogalmának meghatározása, a telephely, az üzem fogalmának értelmezése iránti igényt vetették fel.

Az Európai Unió Bírósága (a továbbiakban: EuB, Bíróság) korábbi ítéleteiben az irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjával összefüggésben akként

⁴ Ez a fogalom a csoportos létszámcsökkentésről szóló első, a Tanács 1975.02.17-i 75/129/EGK irányelv 1. cikk.-ben rögzített fogalma lényegében változatlan maradt.

értelmezte a telephely fogalmát, hogy az „azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották”.⁵

Mivel „valamely kifejezésnek minden helyzetben ugyanazt kell jelentenie, mivel ez fokozza a jogbiztonságot”,⁶ továbbá, mivel további döntéseivel kapcsolatban az EuB semmiféle figyelmeztetést nem tett, így a Rockfon-ítéletben adott és az Athinaïki Chartopoiïa ítéletben megerősített értelmezést kell általánosan alkalmazni. Ez az értelmezés tükrözi az irányelv célját és erősíti a jogbiztonságot.

Bár, a jelen „új” ítéletekig⁷ az ítélkezési gyakorlat e fogalmat csupán az i. alpont szerinti módszer vonatkozásában értelmezte, az ügyek alapvetően eltérő körülményeire tekintettel a fogalom módosítását az EuB nem tartotta indokoltnak.

Az irányelv kinyilvánított általános célja a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítésének elősegítése.⁸

Ennek konkretizálását jelenti, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumvédelmet biztosítson, míg a tagállamoknak továbbra is módjukban áll a munkavállalókra nézve kedvezőbb intézkedéseket elfogadni⁹.

„Az EuB a „telephely” fogalmát nagyon tágan értelmezte annak érdekében, hogy a lehető legnagyobb mértékben korlátozza a csoportos létszámcsökkentés azon eseteit, amelyek az e fogalomra nemzeti szinten alkalmazott jogi minősítés miatt nem tartoznának a 98/59 irányelv hatálya alá.”¹⁰

A 75/129 irányelv és a 98/59 irányelv különféle nyelvi változataiban tapasztalható eltérések ellenére „a Bíróság teljes mértékben tudatában volt annak, hogy a szóban forgó fogalmat számos módon lehet értelmezni”.¹¹

A Rockfon- és az Athinaïki Chartopoiïa ítéletből levonható következtetés az, hogy a Bíróság egyáltalán nem tulajdonított jelentőséget a munkáltató jogalany belső felépítése módjának, inkább a helyi foglalkoztatási egységre összpontosított¹².

Az Athinaïki Chartopoiïa ítéletből kitűnik, hogy „az EuB nagy gondot fordított azon társadalmi-gazdasági hatások hangsúlyozására, amelyeket a csoportos létszámcsökkentések valamely meghatározott helyi összefüggésben és társadalmi környezetben kiválthatnak”.¹³

Az EuB ezért értelmezte a helyi foglalkoztatási egységet jelölve, úgy a fogalmat, hogy az „*azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavég-*

⁵ Rockfon-ítélet C-449/93, EU:C:1995:420, 32. pont, Athinaïki Chartopoiïa ítélet C-270/05, EU:C:2007:101, 25. pont.

⁶ A közösségi jogszabályok szövegezésének minőségére vonatkozó közös iránymutatásokról szóló, 1998. december 22-i intézményközi megállapodás (HL 1999. C 73., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 3. kötet, 39. o. 6. pontja. Indítvány 38. pont.

⁷ C-80/14. sz., USDAW és Wilson ügy, C-392/13. sz., Rabal Cañas-ügy, C-182/13. sz., Lyttle és társai ügy, C-229/14. sz. Ender Balkaya ügy

⁸ C-55/02. sz. ügy, Bizottság kontra Portugália ítélet, 47. pont.

⁹ Rockfon-ítélet, EU:C:1995:420, 29. pont.

¹⁰ Indítvány 26. pont. Azonban figyelemmel e meghatározás általános jellegére, az alapügy konkrét körülményeinek értékelésénél ez a körülmény önmagában nem lehet meghatározó.

¹¹ Rockfon-ítélet 30. pont.

¹² Rockfon-ítélet, EU:C:1995:420, 30. pont, Athinaïki Chartopoiïa ítélet, EU:C:2007:101, 28. pont.

¹³ Athinaïki Chartopoiïa ítélet, 28. pont.

zésre beosztották”.¹⁴ Következtetése szerint, az irányelv hatálya alá tartozó, a határértékeket el nem érő, helyi szintű elbocsátások a helyi közösségekre nézve nem ugyanazt a fenyegetést hordozzák magukban.

Az irányelv bár a különböző tagállamokban a munkavállalók jogai tekintetében minimális szintű védelmet biztosít, arra is törekszik, hogy összehangolja azokat a költségeket is, amelyeket az ilyen védelmi szabályok az Európai Unióban a vállalkozásokra nézve maguk után vonhatnak.

Az indítvány szerint „a fokozódó tagállami jogközelítés ellenére ugyanis, még mindig vannak olyan különbségek, amelyek közvetlen hatással járhatnak a belső piac működésére. Az irányelv bizonyos preambulum bekezdéseinek szövegéből megítélve, az uniós jogalkotó ténylegesen megértette, hogy a szociális védelmi cél nem választható el a belső piaci céltól.”¹⁵

Az EuB szerint ez a cél csak erősíti azt a nézetet, hogy a vállalkozásaik szerkezetének átalakítása mellett döntő munkáltatók számára biztosítandó átláthatóság és kiszámíthatóság növelése érdekében a szóban forgó fogalmat egységesen kell értelmezni.

Tény, hogy az irányelv mindössze a minimális szintű összehangolás igényével lép fel, vagyis - hosszabb időszakon belül - a tagállamok a munkavállalókra nézve - az irányelv hatálya alá tartozó elbocsátások számát illetően - mind az i., mind pedig a ii. alpont szerinti módszert végrehajtó határértékeknél kedvezőbb szabályokat is meghatározhatnak.

IV. Az ítéletek következtetései

1. „A korábbi” ügyek és az EuB következtetései:

1. 1. C-55/02. sz. ügy Európai Közösségek Bizottsága kontra a Portugál Köztársaság

A létszámcsökkentéssel azonosan kezelendő esetekre vonatkozó szabályok. Hiányos átültetés.

Az EuB álláspontja szerint:

„csoportos létszámcsökkentésnek” tekintendők az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt fogantat, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek.

- az „elbocsátás” fogalmat úgy kell értelmezni, hogy magában foglalja a munkaszerződés minden olyan felmondását, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt. A fogalom nem követeli meg, hogy az alapul szolgáló okok megfeleljenek a munkáltató akaratának.

- az irányelv vonatkozik azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is, amelyeket a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése ered-

¹⁴ Athinai Chartopoiia ítélet, EU:C:2007:101, 25. pont.

¹⁵ C-182/13. sz. ügy Valerie Lyttle, és társai kontra Bluebird UK Bidco 2 Ltd. Nils Wahl főtanácsnok indítványa 51.pont.

ményez. Ebben az esetben a munkaszerződések felmondása nem a munkáltató akaratából eredő körülmények miatt következik be.

- a Portugál Köztársaság – mivel a csoportos létszámcsökkentés fogalmát a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott elbocsátásokra korlátozta, és e fogalmat nem terjesztette ki minden olyan okra, amely nem a munkavállalók személyében rejlik – nem teljesítette az irányelv 1. és 6. cikke alapján fennálló kötelezettségeit.

1. 2. C-188/03. sz. ügy: Irmtraud Junk kontra Wolfgang Kübnel

Konzultáció a munkavállalók képviselőivel. Az elbocsátás fogalma. Az elbocsátás időpontja.

Az EuB álláspontja szerint:

- a csoportos létszámcsökkentés meglétét nem a munkaszerződések felmondásának időpontja határozza meg, hanem az egyes felmondási idők lejártának időpontja.
- elbocsátásnak, az az esemény minősül, amikor a munkáltató kifejezi a munkaszerződés felmondására irányuló szándékát.
- a munkaszerződést csak a konzultációs eljárás befejezése után lehet felmondani, miután a munkáltató teljesítette az irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségeit.
- a felmondás az illetékes állami hatóságnak a csoportos létszámcsökkentésről történő értesítése után történik.
- a munkáltató jogosult csoportos létszámcsökkentést fogatosítani a konzultációs eljárás befejezését, valamint a tervezett csoportos létszámcsökkentésről előírt értesítés megtételét követően.

1. 3. C-187/05 – C-190/05. sz. egyesített ügyek Georgios Agorastoudis és társai (C-187/05), Ioannis Panou és társai (C-188/05), Kostantinos Kotsabongioukis és társai (C-189/05), Georgios Akritopoulos és társai (C-190/05) kontra Goodyear Hellas ABEE.

Az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján, ill. kizárólag a munkáltató elhatározásából történő megszüntetése.

Az EuB álláspontja szerint:

- az „elbocsátás” csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó fogalma közösségi jelentéssel bír, és úgy kell értelmezni, hogy magában foglalja a munkaszerződés minden olyan felmondását, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem az ő beleegyezésével történt.
- nem bír jelentőséggel az a tény, hogy a nemzeti jog rendelkezései nem írják elő, hogy a vállalkozás vagy üzem tevékenységének kizárólag a munkáltató elhatározásából történő végleges megszűnését megelőzően bírósági határozatot kell hozni.
- az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a valamely vállalkozás vagy üzem működésének a munkáltató saját döntése alapján – előzetes bírósági határozat nélkül – történő végleges megszűnése miatti csoportos létszámcsökkentés esetében alkalmazni kell az

irányelvet; az irányelv 1. cikke (2) bekezdésének d) pontjában foglalt eltérés pedig nem igazolhatja az irányelv alkalmazásának kizárását.

1. 4. C-385/05. sz. ügy Confédération générale du travail (CGT) és társai, kontra Premier ministre, a Ministre de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement

A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció. A foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítása. A tagállamok hatásköre. Meghatározott korcsoporthoz tartozó munkavállalók kizárása.

Az EuB álláspontja szerint:

- a foglalkoztatás elősegítése jogos szociálpolitikai célkitűzés, és a tagállamok a szociálpolitikai céljaik megvalósítására alkalmas intézkedések kiválasztásánál széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek, ez a mérlegelési mozgástér azonban, nem üresítheti ki valamely közösségi jogi alapelv vagy rendelkezés tartalmát

- munkavállalónak minősül: minden, az érintett tagállamban a nemzeti munkajog alapján és a nemzeti gyakorlatnak megfelelően munkavállalóként védelmet élvező személy.

- az irányelv a munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszerre, nem pedig magának a munkavállaló fogalmának meghatározására vonatkozik.

- a tagállamok nem zárhatnak ki a számításból egy olyan meghatározott csoportot, amely eredetileg beletartozott a létszámkeretbe. Így ha az irányelv nem is határozza meg, hogy a tagállamoknak milyen módon kell figyelembe venniük a hatálya alá tartozó munkavállalókat a foglalkoztatott munkavállalók küszöbértékeinek kiszámításánál, azt azonban előírja, hogy figyelembe kell őket venniük.

- az olyan szabályozás, mint amely – egyes munkáltatókat kivon a 2002/14 irányelvben foglalt kötelezettségek alól, és megfosztja ezek munkavállalókat az irányelvben elismert jogoktól, jellegénél fogva kiüresíti az említett jogok tartalmát, és így meggátolja az irányelv hatékony érvényesülését.

- bár az irányelv csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumvédelem bevezetésére irányul, a tagállamoknak továbbra is módjukban áll az érintett munkavállalókra nézve kedvezőbb intézkedéseket elfogadni.

- az irányelv tényleges érvényesülését sérti az olyan nemzeti rendelkezés, amely a 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató egyes vállalkozások valamennyi munkavállalóját, akár ideiglenesen is, az irányelv alapján rájuk vonatkozó jogoktól megfoszthatja.

- az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002/14/EK parlamenti és tanácsi irányelv 3. cikkének (1) bekezdését és a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók egy csoportját, akár ideiglenesen is, kizárja a foglalkoztatott munkavállalók ezen rendelkezés szerinti létszámának kiszámításából.

1. 5. C-270/05. sz. ügy *Athinaiiki Chartopoüia AE kontra L. Panagiotidis és társai*

A telephely tevékenységének a munkáltató elhatározásából történő megszüntetése.
A „telephely” fogalma.

Az EuB álláspontja szerint:

- a „telephely” fogalma, amelyet az irányelv nem határoz meg, közösségi jogi fogalomnak minősül, és nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással.
- az irányelv különböző nyelvi változataiban a „telephely” fogalom megjelölésére használt kifejezések egy kissé különböznek, és eltérő árnyalattal bírnak, esetenként telephely, vállalat, munkaközpont, helyi egység vagy munkahely szavak formáját öltve.
- a „telephely” fogalma azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották.
- a „telephely” fogalmát az EuB kiterjesztően értelmezte annak érdekében, hogy korlátozza a csoportos létszámcsökkentés azon eseteit, amelyek az e fogalomra jogi minősítés miatt nem tartoznának az irányelv hatálya alá.
 - „telephelynek” minősülhet valamely vállalat keretében különálló, bizonyos állandóságot és stabilitást mutató egység, amelyet egy vagy több meghatározott feladat végrehajtására rendeltek, és amely az e feladatok ellátását lehetővé tevő munkavállalókkal és műszaki eszközökkel, valamint bizonyos szervezeti felépítéssel rendelkezik.
 - az egységnek nem feltétlenül kell valamilyen jogi önállósággal, vagy gazdasági, pénzügyi, igazgatási vagy technológiai önállósággal rendelkeznie ahhoz, hogy „telephelynek” minősülhessen.
 - nem lényeges az a körülmény, hogy a szóban forgó egység rendelkezik-e olyan igazgatósággal, amely a csoportos létszámcsökkentéseket önállóan végre tudja hajtani.
 - a vállalat más egységeitől és létesítményeitől való földrajzi elkülönülés nem szükséges.

1. 6. C-12/08. sz. ügy *Mono Car Styling SA, felszámolás alatt kontra Dervis Odemis és társai*

A munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció csoportos létszámcsökkentések esetén. A munkáltató kötelezettségei, A munkavállalók jogorvoslati joga. Az összhangban álló értelmezés követelménye.

Az EuB álláspontja szerint:

- a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog a munkavállalók képviselőinek közvetítésével gyakorolható, a munkavállalók, mint kollektíva javára került megfogalmazásra, tehát kollektív jelleggel rendelkezik.
- a hatékony bírói jogvédelem elve olyan általános közösségi jogelv, amely a tagállamok közös alkotmányos hagyományain nyugszik, és amelyet az EJEE 6. és 13. cikke állapított meg, és amely elv újra megerősítést nyert az Európai Unió Nizzában, 2000. december 7-én kihirdetett alapjogi chartájának 47. cikkében
- minden tagállam belső jogrendjének feladata kijelölni a hatáskörrel rendelkező bíróságot, a nemzeti jog feladata hogy a hatékony bírói jogvédelemhez való jog ne szenvedjen sérelmet.

- az irányelvvel nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely arra irányuló eljárásokat ír elő, hogy mind a munkavállalók képviselői, mind pedig az egyes munkavállalók számára lehetővé váljon az irányelvben előírt kötelezettségek tiszteletben tartása ellenőrzésének kezdeményezése, de amely szabályozás korlátozza a munkavállalók egyéni keresetösségi jogát a felhozható kifogások tekintetében, és e keresetösségi jogot ahhoz a feltételhez köti, hogy a kifogásokat a munkáltatóval szemben a munkavállalók képviselőinek előzetesen meg kell fogalmazniuk, valamint ahhoz a feltételhez, hogy az érintett munkavállalónak előzetesen közölnie kell a munkáltatóval azt a tényt, hogy vitatja, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárást tiszteletben tartották.
- az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók képviselői számára annak ellenőrzése kezdeményezését lehetővé tévő eljárást ír elő, hogy a munkáltató tiszteletben tartotta az irányelvben előírt valamennyi tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget, a csoportos létszámcsökkentés által érintett egyes munkavállalók tekintetében pedig bizonyos korlátozások és különleges feltételek mellett elismeri az egyéni keresetösségi jogot, nem olyan jellegű, hogy sértené a hatékony bírói jogvédelem elvét.
- az irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségekhez viszonyítva csökkenti a csoportos létszámcsökkentéseket végrehajtani szándékozó munkáltató kötelezettségét.
- a nemzeti bíróságnak a nemzeti jog alkalmazása során, a nemzeti jog összhangban álló értelmezése elvének alkalmazásával, a nemzeti jog valamennyi szabályát figyelembe kell vennie, és amennyire csak lehetséges, azt az irányelv szövegére és céljára tekintettel kell értelmeznie az abban előírt eredmény elérése érdekében.
- a nemzeti bíróság feladata, hogy saját hatáskörében eljárva biztosítsa, hogy az ilyen munkáltatóra háruló kötelezettségek az irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségekhez viszonyítva ne csökkenjenek.

1. 7. C-44/08. sz. ügy Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry és társai kontra Fujitsu Siemens Computers Oy

Csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók képviselőivel való konzultációs kötelezettség.

Az EuB álláspontja szerint:

- a munkáltatót terhelő konzultációs és értesítési kötelezettség azelőtt keletkezik, hogy a munkavállaló döntést hoz a munkaszerződés felmondásáról.
- a konzultációs kötelezettségnek akkor kellene létrejönnie, amikor a munkáltató megfontolja vagy tervbe veszi a csoportos létszámcsökkentést.
- az irányelv a munkáltatóra hárítja az általa előírt konzultációs és tájékoztatási kötelezettség tiszteletben tartását még akkor is, ha a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntés nem tőle, hanem az őt ellenőrző vállalkozástól származik, abban az esetben is, ha a munkáltatót e döntésről azonnal és megfelelő módon nem tájékoztatták.
- a konzultációs eljárásnak akkor kell elkezdődnie, amikor a munkáltató meghozza a csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervbe vételét szükségessé tevő stratégiai vagy üzleti döntést.

- a vállalatcsoporton belül olyan stratégiai vagy a tevékenység megváltoztatására vonatkozó döntés meghozatala, amely csoportos létszámcsökkentés megfontolására vagy tervbe vételére kényszeríti a munkáltatót, e munkáltatónál kötelezettséget keletkeztet a munkavállalók képviselőivel való konzultációra.
- az említett információkat a munkáltatónak „a konzultáció során megfelelő időben” közölnie kell, annak érdekében, hogy „a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek”, ezen információkat közölni lehet a konzultáció során is, nem szükségszerűen annak megkezdésekor.
- a konzultáció kezdete nem függhet attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni az összes információt a munkavállalók képviselőivel.
- a tájékoztatásra, konzultációra és értesítésre vonatkozó kötelezettségek egyedüli címzettje a munkáltató, vagyis az a természetes vagy jogi személy, aki munkaviszonyban áll azokkal a munkavállalókkal, akiknek elbocsátása várható.
- a munkáltatót ellenőrző vállalkozás nem minősül munkáltatónak még akkor sem, ha a munkáltatóra nézve kötelező döntéseket hozhat.
- a vállalatcsoport vezetésének szervezése belső ügy, az irányelvnek nem célja korlátozni a vállalatcsoport szabadságát abban, hogy az igényei szerint neki legmegfelelőbbnek tűnő módon szervezze tevékenységét
- az irányelv csak részben harmonizálja a munkavállalókat csoportos létszámcsökkentés esetén megillető védelemre vonatkozó szabályokat, nem célja, hogy egészében harmonizálja a munkavállalók vállalkozáson belüli képviselőinek tagállami rendszereit
- mindig az érintett munkavállalókat foglalkoztató munkáltatót terheli a munkavállalók képviselőivel való konzultáció folytatásának kötelezettsége, függetlenül attól, hogy tőle vagy az anyavállalatától származik-e az a döntés, amely következtében megfontolta vagy tervbe vette a csoportos létszámcsökkentést.
- a vállalatcsoporton belül olyan stratégiai vagy a tevékenység megváltoztatására vonatkozó döntés meghozatala, amely csoportos létszámcsökkentés megfontolására vagy tervbe vételére kényszeríti a munkáltatót, e munkáltatónál kötelezettséget keletkeztet a munkavállalók képviselőivel való konzultációra.
- a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való konzultáció megkezdésére vonatkozó kötelezettség létrejötté nem függ attól, hogy a munkáltatónak módjában áll-e közölni a az összes információt a munkavállalók képviselőivel.
- anyavállalatból és egy vagy több leányvállalatból álló vállalatcsoport esetében a munkavállalók képviselőivel való konzultációra vonatkozó kötelezettség csak akkor jön létre a munkáltatói jogkört gyakorló leányvállalatnál, amikor kijelölték azt a leányvállalatot, amelynél a csoportos létszámcsökkentésre várhatóan sor fog kerülni.
- vállalatcsoport esetén a csoportos létszámcsökkentéssel érintett leányvállalatnál folytatott konzultációnak le kell zárulnia, mielőtt a kijelölt leányvállalat – adott esetben az anyavállalat közvetlen utasításának eleget téve – felmondja a létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók munkaszerződését.

1. 8. C-323/08. sz. ügy Ovidio Rodríguez Mayor és társai kontra Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila és társai

Munkaszerződéseknek a munkáltató halála miatt történő megszűnése

Az EuB álláspontja szerint:

- bár kiterjesztően értelmezte az irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében szereplő „nem a munkavállalók személyében rejlő ok” szövegrészt, az irányelv szövegéből azonban az következik, hogy a csoportos létszámcsökkentés fogalma feltételezi a munkáltató létét, illetve cselekményeit.

- az irányelv fogalom meghatározása alapján e fogalom körébe tartoznak az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek.

- az irányelvben előírt elbocsátási létszámok számításakor a munkaszerződések munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett felmondását az elbocsátásokkal azonosan kezelik, feltéve hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.

- a csoportos létszámcsökkentés főszabály szerint feltételezi, hogy a munkáltató foganatosítja, feltételezi a munkáltató szándékának a kezdeményezésben való közvetlen megnyilvánulását, ennek során feltételezi a létszámcsökkentést tervező munkáltató létezését, aki képes az irányelvben említett cselekmények teljesítésére, továbbá a létszámcsökkentés foganatosítására.

- az irányelv fő célja, – hogy a csoportos létszámcsökkentést a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció és az illetékes hatóság értesítése előzze meg – nem érhető el abban az esetben, ha „csoportos létszámcsökkentésnek” minősítjük a természetes személy munkáltató vállalkozásának alkalmazásában álló valamennyi munkavállaló munkaszerződésének megszűnését, tekintettel arra, hogy e konzultációra nem kerülhet sor, és így nem lehetséges sem a munkaszerződés-megszüntetések elkerülése vagy csökkentése, sem azok következményeinek enyhítése.

- az irányelvnek nem célja, hogy az állás elvesztése esetére közösségi szintű, általános pénzügyi kártalanítási mechanizmust hozzon létre.

- az EuB már korábban kimondta, hogy az irányelv értelmében a tájékoztatásra, konzultációra és értesítésre vonatkozó kötelezettségek egyedüli címzettje a munkáltató.¹⁶

- az EuB kimondta, hogy a munkáltatót terhelő konzultációs és értesítési kötelezettség azelőtt keletkezik, hogy döntés születne a munkaszerződések felmondásáról.¹⁷

- azon értelmezés, amely szerint a „csoportos létszámcsökkentés” irányelv értelmében vett fogalma nem foglalja magában a természetes személy munkáltató által foglalkoztatott több munkavállaló munkaszerződésének a munkáltató halála miatt történő megszűnését, nem mond ellent a korábbi Bizottság kontra Portugália ügyben hozott ítéletnek. Ezen ítélet a tagállami kötelezettségzegés megállapítása iránti eljárásban született, amelynek során az irányelv 1. cikkében használt „nem a munkavállalók személyében rejlő ok” kifejezést elemezte az EuB, de anélkül, hogy azt a helyzetet – ahol a munkaszerződések megszűnése a természetes személy munkáltató halála miatt következett be, és nincs olyan jogalany, aki az említett irányelvben meghatározott kötelezettségek címzettje lehetne – kifejezetten megvizsgálta volna.

¹⁶ C-44/08. sz. Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügy 57. pont

¹⁷ C-188/03. sz. Junk-ügy 36. és 37. pontja, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügy ítélet 38. pontja

- a munkavállalókat a munkaviszonyuk megszűnése esetén megillető végkielégítés mértékének kérdése nem tartozik az irányelv hatálya alá.
- az irányelvvel nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint több, természetes személy munkáltató által foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződésének az említett munkáltató halála miatt történő megszűnése nem minősül csoportos létszámcsökkentésnek.
- az irányelvvel nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely eltérő végkielégítésről rendelkezik annak alapján, hogy a munkavállalók a munkáltató halála vagy csoportos létszámcsökkentés következtében veszítették-e el az állásukat.

1.9. *C-235/10–C-239/10. sz. egyesített ügyek David Claes (C-235/10), Sophie Jeanjean (C-236/10), Miguel Rémy (C-237/10), Volker Schneider (C-238/10), Xuan-Mai Tran (C-239/10) kontra a Landsbanki Luxembourg SA (felszámolás alatt)*

A munkaszerződésnek a jogi személy munkáltató megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében történő, azonnali hatályú felmondása. A munkavállalók képviselőivel való konzultáció elmaradása. A felszámoló munkáltatónak való minősítése.

Az EuB álláspontja szerint:

- valamennyi, a vállalkozás tevékenységének megszűnését követő csoportos létszámcsökkentéssel járó esetben –még akkor is, ha a tevékenység megszűnésére bírósági határozat alapján került sor– a munkáltató köteles tájékoztatni a munkavállalókat és konzultálni velük¹⁸.
- az irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy úgy rendelkezzenek, hogy a vállalkozás tevékenységének bírósági határozat következtében történő megszüntetéséhez kapcsolódó tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató csak akkor értesítse írásban az illetékes hatóságot, ha az utóbbi ezt kéri. E rendelkezés csak a tervezett létszámcsökkentésre vonatkozó tájékoztatási kötelezettséget érinti.
- amikor a jogi személy munkáltató megszüntetését és felszámolását bírósági határozat rendelte el, a munkáltató mindaddig ugyanaz marad, amíg a jogi személyisége egyrészt az irányelv 2. és 3. cikkében említett cselekmények elvégzéséhez, adott esetben a csoportos létszámcsökkentés végrehajtásához fennáll.
- az irányelv 1–3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó valamely vállalkozás mint munkáltató tevékenységének fizetéseképtelenség miatti megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében történő megszűnésére, még ha az ilyen megszűnés esetén a nemzeti jogszabály a munkavállalók munkaszerződésének azonnali hatályú felmondását is írja elő.
- fizetéseképtelenség esetén azon vállalkozás jogi személyisége, amelynek a megszüntetését és felszámolását bírósági határozat elrendelte, csak meghatározott célból áll fenn, az eljárás érdekében és a felszámolási műveletek zárómérlegének a közzétételéig. Azonban az ilyen vállalkozás köteles a jogi személyisége fennállásának végleges meg-

¹⁸ C-187/05–C-190/05. sz., Agorastoudis és társai ügy. 33. pont.

szűnése időpontjáig teljesíteni az irányelv 2. és 3. cikkében előírt, munkáltatót terhelő kötelezettségeket.

- amennyiben a szóban forgó vállalkozás igazgatósága a helyén marad, ezen igazgatóságnak kell biztosítania a munkáltatót az irányelv 2. és 3. cikke alapján terhelő kötelezettségek teljesítését, ha a vállalkozás üzletvitelét teljes mértékben átveszi a felszámoló, akkor az ő feladata az irányelvből eredő kötelezettségek teljesítése.

- az irányelv 1–3. cikkét úgy kell értelmezni, hogy az alkalmazandó valamely vállalkozás, mint munkáltató tevékenységének fizetésképtelenség miatti megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében történő megszűnésére, még ha az ilyen megszűnés esetén a nemzeti jogszabály a munkavállalók munkaszerződésének azonnali hatályú felmondását is írja elő.

- az irányelv 2. és 3. cikkéből eredő kötelezettségeket mindaddig teljesíteni kell, amíg végleg meg nem szűnik azon vállalkozás jogi személyisége, amelynek a megszüntetését és felszámolását elrendelték. A munkáltatót e cikkek alapján terhelő kötelezettségeket,

- amennyiben a helyén marad,- a vállalkozás igazgatóságának kell teljesítenie, még ha a vállalkozás üzletvitelét illetően korlátozott hatáskörrel rendelkezik is, vagy a felszámolójának, ha az az említett vállalkozás üzletvitelét teljes mértékben átvette.

2. Az "új" ügyek tényállásai:

2. 1. *A C-80/14. sz., USDAW és Wilson ügy.*

A (felszámolás alatt álló) WW Realisation Limited és az Ethel Austin Limited a „Woolworths” és az „Ethel Austin” név alatt a jogvita idején kereskedelmi tevékenységet folytató, országos kiskereskedelmi üzletláncok voltak. Fizetésképtelenné váltak, és csődgondnokság alá kerültek, ennek eredményeként több ezer munkavállalót bocsátottak el az Egyesült Királyság területén.

Az USDAW az Egyesült Királyságban különböző szakmákban és ágazatokban több mint 430 000 taggal rendelkező szakszervezet. B. Wilson a cornwalli St. Ivesben található Woolworths üzlet alkalmazta, ő volt az USDAW képviselője a Woolworths nemzeti munkavállalói fórumában.

A Woolworths és az Ethel Austin fizetésképtelenségét követően a felperesek az USDAW-nak a Woolworths és az Ethel Austin alkalmazásában álló és létszámcsökkentésre hivatkozva elbocsátott több ezer tagja nevében terjesztettek elő kereseteket e társaságokkal szemben a Liverpool Employment Tribunal és a London Central Employment Tribunal előtt. Védelmi kártérítés elrendelését kérték a munkáltatók terhére azért, mert elmulasztottak konzultálni a munkavállalókkal a javasolt létszámcsökkentésekről, amit a 98/59 irányelv szerinti kötelezettségeinek végrehajtására irányuló 1992. évi, a szakszervezetekről és a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény¹⁹ az Egyesült Királyság releváns rendelkezései kétségtelenül megköveteltek.

A Secretary of State félként csatlakozott a Woolworths ellen folyamatban lévő eljáráshoz azzal, hogy a munkáltató fizetésképtelenségére tekintettel feltehető, hogy felelőssége az esetleges védelmi kártérítések tekintetében fennáll. Abban az esetben

¹⁹ Trade Union and Labour Relations [Consolidation] Act 1992; a továbbiakban: TULRCA

ugyanis, ha védelmi kártérítést rendelnek el az alapeljárásban akkor, bizonyos feltételek esetében jogszabályban meghatározott felső határ erejéig a Secretary of State köteles kifizetni azt az összeget, amely a munkavállalót e kötelezettség tekintetében megilleti.

2011. november 2-án és 2012. január 18-án a fent említett bíróságok védelmi kártérítéseket rendeltek el a Woolworths és az Ethel Austin korábbi munkavállalói javára, de mintegy 4500 munkavállalótól megtagadták a védelmi kártérítés elrendelését arra hivatkozva, hogy 20 fő munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató üzletekben végeztek munkát, és mindegyik üzletet különálló telephelynek tekintették. 2013. május 30-án a felperesek által előterjesztett fellebbezés tekintetében az Employment Appeal Tribunal /a továbbiakban: EAT/ megállapította, hogy annak érdekében, hogy a TULRCA 188. cikkének (1) bekezdését a 98/59 irányelvvel összhangban lehessen értelmezni, törölni kell abból az „egy telephelyen” kifejezést. Az EAT megállapította továbbá, hogy az elbocsátott munkavállalók hivatkozhatnak közvetlenül az irányelvre, valamint hogy a Secretary of State felelős a védelmi kártérítés szerinti összegek valamennyi munkavállalónak történő kifizetéséért.

A Secretary of State számára biztosították az EAT határozatával szemben felülvizsgálati kérelemnek a Court of Appeal előtti előterjesztéséhez való jogát. Mivel ennek a bíróságnak kétségei merültek fel a 98/59 irányelv helyes értelmezését illetően, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából kérdéseket terjesztett az EuB elé.

2. 2. *A C-392/13. sz., Rabal Cañas-ügy*

A Nexea Gestión Documental SA /a továbbiakban: Nexea/ a jogvita idején a pénzügy- és közigazgatási minisztérium ellenőrzése alatt álló vállalkozásnál A. Rabal Cañas 2008. január 14-én kezdett dolgozni.

2012. július 20-án a Nexeának két telephelye volt: Madridban (központi igazgatás és termelési központ) 164 fő munkavállaló, Barcelonában (tevékenységi központ) 20 munkavállalóval. 2012. július 20-án a Nexea madridi telephelyén 14 fő munkaszerződését szüntetett meg. A megszüntetés indokaként a forgalom visszaesésére, és a 2012-re várható veszteségekre hivatkoztak. A madridi munkaügyi bíróságok a szóban forgó megszüntetéseket megtámadó kereseteket több ítélettel elutasították.

Ezt követően, 2012 augusztusában a barcelonai telephelyen két munkaszerződést, szeptemberben Madridban egy munkaszerződést szüntettek meg. 2012 októberében Barcelonában újabb megszüntetésre került sor. 2012 novemberében három munkaszerződést szüntettek meg a madridi telephelyen, egyet pedig a barcelonaiiban. A kérdést előterjesztő bíróság kifejtette, hogy az októberi és novemberi öt megszüntetésre ideiglenes szerződések lejáratára miatt került sor.

2012. december 20-án írásbeli tájékoztatás útján értesítették A. Rabal Cañast és a barcelonai telephelyen dolgozó további 12 munkavállalót arról, hogy munkaszerződéseiket a közlés napjával egyéni formában megszüntetik. A madridi telephelyen 2012. július 20-án történt 14 megszüntetéshez hasonló gazdasági, termelési és szervezeti okokra hivatkoztak, amely szükségessé tette a barcelonai tevékenységi központ bezárását. A barcelonai telephely megmaradt munkavállalói (a telephely vezetője és két kereskedelmi képviselő) a madridi telephelyhez tartoztak.

A Nexeával és a Fondo de Garantía Salariall (bérgarancia-alap) szemben a Juzgado de lo Social No 33 de Barcelonához benyújtott keresetével A. Rabal Cañas megtámadta munkaszerződésének megszüntetését. Mivel a bíróságnak kétségei merültek fel a 98/59 irányelv megfelelő értelmezését illetően, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából kérdéseket terjesztett az EuBelé.

2. 3. *A C-182/13. sz., Lyttle és társai ügy*

A 2012-es év elején a Bonmarché vállalkozás 394 női ruházati üzletet működtetett az Egyesült Királyság területén, 4000 főt, továbbá Észak-Írországban és a Man-szigeten 20 üzletet működtetett, amelyekben 180 munkavállalót foglalkoztatott.

Mivel a Bonmarché korábbi tulajdonosa fizetéképtelenné vált és csődgondnokság alá került, ezt a vállalkozást – 2012. január 20-án – a Bluebird UK Bidco 2 Ltd-re /a továbbiakban: Bluebird/ ruházták. 2012 tavaszán a Bluebird Egyesült Királyságban és a Man-szigeten létszámcsökkentési programot hajtott végre. Ennek következtében az Egyesült Királyságban az eljárás idején már csak 265 Bonmarché üzlet működött, megközelítőleg 2900, Észak-Írországban pedig 8 üzlet 75 munkavállalóval. A létszámcsökkentési folyamat 2012 januárjában kezdődött, és nem foglalt magában semmiféle olyan kollektív konzultációt, amely megfelelt volna az irányelv követelményeinek. Valamennyi releváns létszámcsökkentés, elbocsátás 2012. március 12-én lépett hatályba.

A C-182/13. sz. ügy négy felperese a Northern Ireland Bonmarché 19 olyan munkavállalójából álló csoportba tartozott, akiket 2012 tavaszán bocsátottak el, és akik az észak-írországi Industrial Tribunals előtt indítottak kereseteket. A négy felperes négy különböző, üzletenként kevesebb mint 20 munkavállalót foglalkoztató Bonmarché üzletben dolgozott Észak-Írország különböző helységeiben. Mivel az Industrial Tribunalsnak kétségei merültek fel az irányelv megfelelő értelmezését illetően, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából kérdéseket terjesztett az EuB elé.

2. 4. *A C-229/14. sz. Ender Balkaya ügy*

Ender Balkayát a Kiesel Abbruch- und Recycling Techik GmbH saját vállalkozásában az ügyfelekkel való kapcsolattartással foglalkozó technikusként 2011. április 1-jétől alkalmazta.

A vállalkozás 2013. február 15-i hatállyal - az Achimban (Németország) lévő telephelyén valamennyi veszteséges tevékenységével felhagyott, – ennek során valamennyi munkavállalójának, köztük E. Balkayának a munkaviszonyát is megszüntette. E. Balkayát elbocsátásáról a 2013. január 7-i levélben értesítették.

Tény és E. Balkaya elbocsátása érvényességének a vitatása során erre hivatkozott is, hogy, az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény²⁰ /a továbbiakban: KSchG/rendelkezései szerinti a Kiesel Abbruch 18 alkalmazott személy, köztük

²⁰ Az 1951. 08.10-től hatályos Kündigungsschutzgesetz, utólsó módosítása hatályos 2013. 08.01-től

E. Balkaya elbocsátását megelőzően a /20 személy/ küszöbértéket kitevő tervezett csoportos létszámcsökkentést nem jelentette be a Bundesagentur für Arbeitnek.

A felek között vitatott volt az a kérdés, hogy a KSchG által előírt, 20 személyt kitevő küszöbérték elérésének a meghatározásához – a 18 személyen túl - e kategóriába bele kell-e számolni a munkáltató által alkalmazott további három másik személyt is. Úgy mint:

-a konstruktőr munkakörben dolgozó S.-et, aki 2012. december 7-i hatállyal maga szüntette meg a munkaviszonyát.

-az elbocsátások időpontjában ügyvezetőként alkalmazott L.-t aki, nem rendelkezett semmilyen üzletrésszel a társaságban, és annak képviselőjére csak egy másik ügyvezetővel közösen volt jogosult.

-az ezen időszakban alkalmazott - a kerületi állami foglalkoztatási szolgálat által finanszírozott, irodai asszisztenssé való átképzésben részt vevő- S.-et, akinek tevékenysége ellentételezéseként részére - az átképzésben résztvevők díjazásával azonos összegű pénzügyi támogatást,- a Bundesagentur für Arbeit számára közvetlenül folyósított.

A kérdést előterjesztő bíróság bizonyítottnak tekintette azt, hogy S. azon munkavállalók kategóriájába tartozik, akiket - az irányelvet a német jogba átültető, KSchG rendelkezései alapján a csoportos létszámcsökkentésekkel kapcsolatos értesítési kötelezettség szempontjából - figyelembe kell venni. Ezért nem volt vitatott, hogy 19 fő munkavállaló tartozik ebbe a kategóriába.

Kérdéses volt azonban, hogy

- az alkalmazott munkavállalók e kategóriájába kell-e sorolni az L.-hez hasonló ügyvezetőt, valamint

- az S.-t az átképzésben részt vevő személyt is, vagyis ezáltal az elbocsátás időpontjában a vállalkozás az achimi telephelyén több mint 20 fő munkavállalót alkalmazhatott.

A kérdést előterjesztő bíróság pontosította, hogy L.-t illetően nem minősülnek e munkavállalóknak a jogi személy valamely szervének e személy törvényes képviselőjével megbízott tagjai. E tagok számszerűleg legjelentősebb csoportja a GmbH-k ügyvezetői voltak²¹.

Ebben az összefüggésben különösen a tőketársaság igazgatótanácsának a tagjával kapcsolatos, valamely tevékenység ilyen társaság másik szervének az irányítása vagy ellenőrzése alatti gyakorlására vonatkozó kritériumnak a Danosa-ítéletből kitűnő értelmezése volt kérdéses²². E kritériumot az uniós jog értelmében vett munkavállalói minőség meghatározása érdekében határoztak meg.

S.-t, a „gyakornoknak” minősülő olyan személyt, a Kiesel Abbruch díjazásban nem részesítette.

Az Arbeitsgericht Verden felfüggesztette az eljárást, és kérdéseket terjesztett az EuB elé.

²¹ Az ügyvezető és az ilyen társaság közötti kapcsolatok tekintetében a német jog szigorúan különbséget tesz az ügyvezető - társasági szervet megillető jogállás-, illetve az ügyvezető e társasággal szembeni jogai és kötelezettségei között. E jogállás megszerzése az ügyvezetőnek a taggyűlés általi kinevezéséből ered, a társasággal szembeni jogait és kötelezettségeit a megbízási szerződés formáját öltő- a német ítélkezési gyakorlat szerint munkaszerződésnek nem minősülő- szolgálati szerződés tartalmazza.

²² C-232/09, EU: C:2010:674

V. Az EuB értékelései

1. A nemzeti jogi szabályozások

1. 1. Az Egyesült Királyság nemzeti jogi szabályozása

Az Egyesült Királyság irányelv szerinti kötelezettségeit Anglia, Wales, és Skócia tekintetében a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (a szakszervezetekről és a munkaügyi kapcsolatokról szóló egységes szerkezetbe foglalt 1992. évi törvény; a továbbiakban: TULRCA) IV. részének II. fejezete, Észak-Írországban az Employment Rights (Northern Ireland) Order (a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogokról szóló rendelet [Észak-Írország]; a továbbiakban: ERO) XIII. része hajtja végre.

A TULRCA előírásai szerint, amennyiben a munkáltató egy telephelyen 90 napon vagy annál rövidebb időszakon belül 20 vagy több munkavállaló elbocsátását javasolja, akkor a munkáltatónak konzultálnia kell az elbocsátásokról mindazon személyekkel, akik a javasolt elbocsátások vagy az ezen elbocsátásokkal kapcsolatos intézkedések által érintett munkavállalók bármelyikének megfelelő képviselőjére jogosultak. Amennyiben valamely munkáltató nem tartja be a TULRCA 188. cikkében előírt valamely követelményt, a munkaügyi bíróság védelmi kártérítést rendelhet el, amely arra kötelezi a munkáltatót, hogy meghatározott védelmi időszakra munkabért fizessen.

1. 2. A spanyol nemzeti jogi szabályozása

A 98/59 irányelvet a Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény; a továbbiakban: ET) ülteti át a spanyol jogba. Az ET 51. cikkének (Csoportos létszámcsökkentések) (1) bekezdése a következőket írja elő:

„Csoportos létszámcsökkentésnek minősül a munkaszerződés gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból történő megszüntetése olyan esetben, amikor a munkaviszony megszüntetése kilencven napos időszakon belül:

- a) a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 10 munkavállalót érint;
- b) a 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén a munkavállalók legalább 10%-át érinti;
- c) a 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 30 munkavállalót érint.

Gazdasági okok akkor állnak fenn, ha a vállalkozás pénzügyi teljesítményéből kedvezőtlen gazdasági helyzet tűnik ki, például amennyiben ténylegesen veszteségek keletkeznek vagy veszteségek felmerülése várható, illetve a rendes bevételekben vagy értékesítésekben tartós csökkenés mutatkozik. A csökkenés tartósnak minősül, ha három egymást követő negyedév során az egyes negyedévekben elért rendes bevétel vagy értékesítés szintje alacsonyabb az előző év ugyanazon negyedévében elértnél.

A munkaszerződés megszűnik ... a szerződésben kikötött idő lejártá, feladat vagy szolgáltatás teljesítése esetén. A megszüntetett munkaszerződések számának megállapításánál figyelembe kell venni a tárgyidőszakban a munkáltató kezdeményezé-

sére a munkavállaló személyén kívül eső, az más okból megszüntetett munkaszerződéseket is, amennyiben azok száma eléri vagy meghaladja az 5-öt.”.

1. 3. A német nemzeti jogi szabályozás

A 98/59 irányelvet az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény a KSchG ültette át a német jogba. A KSchG. csoportos létszámcsökkentésekkel kapcsolatos értesítési kötelezettségre vonatkozó- (1) bekezdése a előírásai szerint:

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

1. a rendszerint 20-nál több és 60-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató telephelyeken legalább 5 főt[...] 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 tanácsnak átadott közlés másolatát egyidejűleg el kell küldenie a munkaügyi hivatalnak; e közlésnek legalább a (2) bekezdés 1–5. pontjában előírt tájékoztatást kell tartalmaznia...

(5) Nem minősülnek e rendelkezés értelmében munkavállalóknak:

1. A jogi személy telephelyein az e személy törvényes képviselőjével megbízott szerv tagjai;
2. A jogi személyiséggel nem rendelkező személyösszesség telephelyein az e személyösszesség képviselőjére törvény, alapító okirat vagy társasági szerződés által felhatalmazott személyek;
3. a vállalkozás vezetői tisztségviselői, a telephely ügyvezetői, valamint hasonló vezetői beosztásokat betöltő egyéb személyek, amennyiben jogosultak maguk határozatot hozni a munkavállalók felvétele és elbocsátása tekintetében.”

2. Az EuB elemzései, értékelései

Az EuB elemzései, értékelései négy önálló, bár tárgyukban összefüggő előzetes döntéshozatali eljárás keretében a nemzeti bíróságok által előterjesztett és a Bíróság által egészben, vagy részben megválaszolt kérdések kapcsán kerültek kifejtésre.

E négy ügyben az előterjesztő bíróságok kérdéseiből ismételten felmerült a kérdés, hogy „csoportos létszámcsökkentés” esetén mi a pontos hatálya a 98/59/EK irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában említett „telephely” fogalmának.

Az EuB e két fogalom tárgyalása kapcsán hivatkozott korábbi ítélezési gyakorlatát alkalmazta, illetve azt fejlesztette tovább.

2. 1. *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) , B.Wilson kontra Valerie Lyttle és társai ügyek*

A két eltérő ügyet,- bár az EuB formálisan nem egyesítette, a felvetett kérdések azonossága, és az azonos nemzeti jog okán –együttesen kezelem.

Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra kívánt választ kapni, hogy az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának.

- ii. alpontjában szereplő „telephely” fogalmát ugyanúgy kell-e értelmezni, mint az pontjának i. alpontjában szereplő „telephely” fogalmát,

- ii. alpontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók tájékoztatására és konzultációjára vonatkozó kötelezettséget ír elő valamely vállalkozás meghatározott telephelye legalább 20 munkavállalójának 90 napos időszakon belüli elbocsátása esetén, de olyan esetben, amikor ugyanilyen időszak alatt a vállalkozás valamennyi telephelyén vagy bizonyos telephelyein végrehajtott elbocsátások összesített száma eléri meg haladja a 20 munkavállalós küszöböt, nem ír elő ilyen kötelezettséget.

Az EuB megállapította, hogy az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. alpontjában szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” kifejezések jelentése megegyezik az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” kifejezések jelentésével.

Az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő lehetőség – az azon időszak tekintetében fennálló különbség kivételével, amely alatt az elbocsátásokra sor kerül – az ugyanezen rendelkezés a) pontjának i. alpontjában szereplő lehetőségnek egyenértékű alternatívája, továbbá azt, hogy az a) pont egyetlen eleme sem utal arra, hogy az e rendelkezés ugyanezen albekezdésében szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” kifejezéseknek eltérő jelentést kellene tulajdonítani.

A Bíróság ezzel kapcsolatban emlékeztetett arra, hogy az Athinaii Chartopoiia ítélet, alapjául szolgáló ügyben nem vizsgálta azt, hogy a Görög Köztársaság a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. alpontjában vagy ii. alpontjában meghatározott megoldás közül melyiket választotta, így az ítélet rendelkező része az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontjára anélkül vonatkozik, hogy különbséget tett volna az a) pont i. alpontjában vagy a) pont ii. alpontjában szereplő lehetőségek között.

Az a tény, hogy az uniós jogalkotó választást enged a tagállamoknak ezen lehetőségek között, csupán azt jelzi, hogy a „telephely” fogalmának nem lehet a tagállam választásától függő teljesen más tartalma. A különbség, ellentétes lenne az irányelv (7) preambulumbekkezdésében hangsúlyozott, csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítése elősegítésének szükségességével.

Bár az irányelv egyik célkitűzésének megfelel az egyes, külön vizsgált telephelyeken végrehajtott elbocsátások figyelembevétele, az EuB emlékeztetett arra, hogy az

irányelvnek az is célja, hogy biztosítsa a különböző tagállamokban a munkavállalók jogainak hasonló védelmét, és hogy közelítse egymáshoz az uniós vállalkozásoknak az e védelemmel együtt járó terheit. A Confédération générale du travail és társai ítélet szerint:” ... a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdéséből és 5. cikkéből az következik, hogy az irányelv csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumvédelem bevezetésére irányul, míg a tagállamoknak továbbra is módjukban áll kedvezőbb intézkedéseket elfogadni az említett munkavállalókra”.²³

Ezzel a tagállamok számára lehetővé vált, hogy az irányelvben meghatározott védelmet ne csak valamely telephely elbocsátott, vagy elbocsátásra kijelölt munkavállalóinak nyújtsák, hanem a munkáltató vállalkozásának valamely része elbocsátással érintett valamennyi munkavállalójának is. Ennek során a „vállalkozás” fogalma magában foglalja részeinek összes különálló foglalkoztatási egységét. A tagállamokat azonban köti az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. és ii. alpontjában szereplő „telephely” uniós jogi fogalmának az EuB ítélezési gyakorlatában kialakított főbb szempontjainak értelmezése.

A Bíróságnak a „telephely” fogalmával kapcsolatos, értelmezését alátámasztják az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv rendelkezései, amelyek közül a 2. cikk a) és b) pontja szintén világos különbséget tesz a „vállalkozás” és az „üzem /helyesen: telephely/” fogalma között. E szerint:

a) vállalkozás: a tagállamok területén található olyan köz- vagy magánvállalkozás, amely nyereség elérése céljából vagy nem nyereségre irányuló célból gazdasági tevékenységet végez, és a tagállam területén található;

b) üzem /telephely/: a tagállamok területén található, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően a vállalkozás olyan üzleti egysége, amelyben személyi és anyagi erőforrások felhasználásával folyamatosan gazdasági tevékenységet folytatnak;

A munkaviszony lényegében a munkavállaló és a vállalkozás azon része közötti kapcsolattal jellemezhető, ahova a munkavállalót munkavégzésre beosztották.

A tényállásból megállapítható, hogy az elbocsátásokat a kiskereskedelem két olyan csoportjában hajtották végre, amelyek a tevékenységüket különböző helységekben található üzletekből végezték, ahol legtöbb esetben 20 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztattak, az Employment Tribunalok azon üzleteket, ahova az ezen elbocsátásokkal érintett munkavállalókat beosztották, különálló „telephelyeknek” minősítették.

Az EuB szerint az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő „telephely” fogalmát ugyanúgy kell értelmezni, mint az ugyanezen albekezdés a) pontjának i. alpontjában szereplő fogalmat, másfelől, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók tájékoztatására és konzultációjára vonatkozó kötelezettséget ír elő valamely vállalkozás meghatározott telephelye legalább 20 munkavállalójának 90 napos

²³ Confédération générale du travail és társai ügy C-385/05, EU:C:2007:37, ítélet 44. pont.

időszakon belüli elbocsátása esetén, de olyan esetben, amikor ugyanilyen időszak alatt a vállalkozás valamennyi, vagy csak bizonyos telephelyein végrehajtott elbocsátások összesített száma éri el vagy haladja meg a 20 fő munkavállaló küszöböt, nem ír elő ilyen kötelezettséget.

Az EuB vizsgálata nem állapította meg, hogy az Egyesült Királyság szóban forgó jogi szabályozása az irányelvbe ütközött.

2. 2. *Andrés Rabal Cañas kontra Nexea Gestión Documental SA, a Fondo de Garantía Salarial közötti C-392/13. sz. ügy*

A spanyol kormány szerint i. alpontjában az irányelv kizárólag a rendszerint 20 főnél többet foglalkoztató telephelyeket említi, illetve ii. alpontjában, azokat az eseteket, amelyekben az elbocsátások legalább 20 főt érintenek. Mivel a barcelonai telephely e küszöbök egyikét sem érte el, a kérdés hipotetikusnak tartotta.

Az EuB szerint a kérdés elfogadható, továbbá hangsúlyozta hogy a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. E kérdések helytállóságát az EuB nem vizsgálhatja. „A nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem EuB általi elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog kért értelmezése nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdéseket hasznosan megválaszolja”.²⁴

1. A spanyol bíróság arra várt választ, hogy az irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely a „csoportos létszámcsökkentés” fogalmának meghatározása során referenciaegységként kizárólag a vállalkozást és nem a telephelyet használja, e jogszabályhellyel ellentétes-e?

Az EuB megállapításai szerint az elbocsátás időpontjában a Nexea hibrid kézbesítési szolgáltatásból álló kereskedelmi tevékenységet folytatott két telephelyen, Madridban és Barcelonában. A két telephely egyetlen termékfelelőssel, közös könyveléssel és költségvetési gazdálkodással rendelkezett, mindkettő a küldemények nyomtatását, kezelését és borítékolását végezte. A barcelonai telephelyen a feladatok helyszíni koordinációját végző telephelyvezetőt a madridi telephely bocsátotta a rendelkezésére. A barcelonai telephelyet azért nyitották meg, hogy az ügyfelek küldeményeinek és megrendeléseinek kezelése érdekében a kapacitást megnöveljék. E tényállás elem alapján a barcelonai telephely megfelel az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „telephely” fogalmára vonatkozó, ítélkezési gyakorlat által meghatározott feltételeknek.

Az EuB megjegyezte, hogy a „telephely” fogalmának a „vállalkozás” fogalmával való helyettesítése csupán azzal a feltétellel tekinthető a munkavállalók számára kedvezőnek, hogy ez az elem kiegészítő jellegű, és nem jár a munkavállalóknak biztosított védelem megszűnésével vagy csökkenésével olyan esetben, ha – figyelembe véve a

²⁴ Andrés Rabal Cañas és a Nexea Gestión Documental SA, a Fondo de Garantía Salarial közötti C-392/13. sz. ügyben ítélet 36. pontja.

telephely fogalmát – az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában a „csoportos létszámcsökkentésként” való minősítéshez szükséges elbocsátások számát elérték.

Vagyis a nemzeti szabályozást csupán akkor lehet a hivatkozott i. alponttal összhangban állónak tekinteni, ha előírja az irányelv 2–4. cikkéből következő tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek alkalmazását, legalább 10 munkavállaló elbocsátása esetén a rendszerint 20 munkavállalónál többet és 100-nál kevesebbet foglalkoztató telephelyeken. E kötelezettség független a nemzeti jogból következő kiegészítő jellegű kötelezettségektől, amelyeket a rendszerint 100 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató vállalkozások számára írnak elő.

„Következésképpen sérti a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését az olyan nemzeti szabályozás, amely kizárólagos referenciaegységként a vállalkozást fogadja el, és nem a telephelyet, ha e feltétel alkalmazásának az a következménye, hogy akadályozza az előírt tájékoztatási és konzultációs eljárást, holott ha a telephelyet használnák kizárólagos referenciaegységként, akkor az érintett elbocsátásokat az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő meghatározás szerint „csoportos létszámcsökkentésnek” kellene minősíteni”.²⁵

Az EuB rendelkezésére álló ügyiratokból megállapította, hogy az alapeljáráspan szóban forgó elbocsátások a Nexeának két, Madridban és Barcelonában található telephelyét magában foglaló vállalkozás szintjén nem érték el a munkavállalók jogállásáról szóló törvény által előírt küszöböt. Mivel a barcelonai telephely az érintett időszak során nem foglalkoztatott 20 munkavállalónál többet, megállapítható, hogy a hivatkozott jogszabályhely i. alpontjának első bekezdésében előírt küszöböt, sem az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában előírt egyéb küszöböt nem érték el.

Az EuB értelmezése szerint, „E fenti megfontolásokból következően a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely kizárólagos referenciaegységként a vállalkozást fogadja el, és nem a telephelyet, hogy ezzel akadályozza az irányelv által előírt tájékoztatási és konzultációs eljárást, holott ha a telephelyet használnák kizárólagos referenciaegységként, akkor az érintett elbocsátásokat az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő meghatározás szerint „csoportos létszámcsökkentésnek” kellene minősíteni”.²⁶

2. A kérdést előterjesztő bíróság második kérdése azt vetette fel, hogy az irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy annak megállapítása érdekében, ahhoz, hogy csoportos létszámcsökkentést hajtottak végre, figyelembe kell venni a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megszűnésének egyedi eseteit is abban az esetben, ha ezekre a megszűnésekre a munkaszerződés lejártának vagy e feladat elvégzésének időpontjában kerül sor.

Az eljárás során a bíróság az irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontjára utalt, mely szerint ezt az irányelvet nem kell alkalmazni azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve, ha az elbocsátások

²⁵ C-392/13. sz. Andrés Rabal Cañas ügy ítélet 54.pont.

²⁶ Ítélet 57. pont.

az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek. E szerződések megszűnése egyedi eseteinek kizárása az irányelv hatálya alól az irányelv szövegéből és rendszeréből egyértelműen kitűnik. Az ilyen szerződések nem a munkáltató kezdeményezésére, hanem az azokban szereplő kikötéseknél vagy az alkalmazandó jognál fogva, a lejártuk időpontjában, vagy a kitűzött feledet teljesítésével, szűnnek meg. A belőlük következő elbocsátások elkerülését vagy számuk csökkentését, illetve a következményeik enyhítését semmilyen módon nem lehet elérni.

A kérdést előterjesztő bíróság érvelése szerint az ilyen szerződések megszűnéseinek egyedi eseteit azonban, igazoltságuk ellenőrzése érdekében hasznos lenne az irányelv hatálya alá vonni.

Az EuB válasza szerint annak megállapítása érdekében, hogy e rendelkezés értelmében vett „csoportos létszámcsökkentést” hajtottak végre, nem kell figyelembe venni a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megszűnésének egyedi eseteit abban az esetben, ha ezekre a megszűnésekre a szerződés lejártának vagy e feladat elvégzésének időpontjában kerül sor.

3. Az előterjesztő bíróság azt kérdezte az EuB-tól, hogy annak megállapításához, hogy határozott időtartamra vagy feladatra nézve kötött munkaszerződések keretein belül csoportos létszámcsökkentést hajtottak végre, szükséges-e az, hogy az ilyen csoportos létszámcsökkentés oka az azonos időtartamra vagy az azonos feladatra csoportosan kötött szerződések keretében merüljön fel.

Az EuB megállapítása szerint, az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában a jogalkotó további feltételt jelölt meg, amely szerint az elbocsátás oka nem lehet „...a munkavállalók személyében rejlő ok”. A jogalkotó nem határozott meg más követelményt sem a munkaviszony létrejötté, sem annak megszűnése tekintetében. Ezen irányelv hatályának szűkítésével, az ilyen követelmények azon célkitűzését sérthetnék, hogy a munkavállalókat csoportos létszámcsökkentések esetén védelemben részesítse.²⁷

Az EuB szerint, annak megállapításához, hogy határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések keretein belül csoportos létszámcsökkentést hajtottak végre, nem szükséges, hogy az ilyen csoportos létszámcsökkentés oka az azonos időtartamra vagy az azonos feladatra csoportosan kötött szerződések keretében merüljön fel.

2. 3. C-229/14. sz. ügy, *Ender Balkaya kontra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*

1. Az előterjesztő bíróság első kérdése arra irányult, hogy az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely a munkavállalói létszám kiszámításakor nem veszi figyelembe a tőketársaság igazgatóságának olyan tagját, aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel az említett társaságban.

²⁷ Irányelv (2) preambulumbekzdés szerint: „mivel fontos a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét”.

A kérdés megválaszolása során az EuB arra emlékeztetett, hogy az uniós jogalkotó a különböző tagállamokban a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó szabályok harmonizációjával kívánta biztosítani a munkavállalói jogok összehasonlítható védelmét, továbbá közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket a védelmi előírások a vállalkozásoknál előídnének.

Az EuB szerint -a Kiesel Abbruch állításával ellentétben- az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja szerinti „munkavállaló” és az „elbocsátás” fogalma - miként az EuB korábbi ítéletében hangsúlyozta²⁸ - nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással, hanem -mivel közösségi jelentéssel bír- önálló és egységes értelmezést kell kapnia. Különböző az ott előírt küszöbértékek kiszámítására vonatkozó módszerek, - így maguk a küszöbértékek is - a tagállamok belátásán múlnának, következésképpen az irányelv alkalmazási körének szűkítésével, megakadályoznák annak teljes érvényesülését. Az EuB állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy a „munkavállaló” fogalmát olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek - az érintettek jogaira és kötelességeire figyelemmel,- a munkaviszonyt jellemzik. Ebben az összefüggésben a munkaviszonynak alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt.²⁹

Mivel a kérdést előterjesztő bíróság hangsúlyozta, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló ügyvezető munkaviszonyát - a német ítélkezési gyakorlat szerint munkaszerződésnek nem minősülő- ügyvezetői megbízási szerződés rendezi, ezért az EuB rögzítette, hogy állandó ítélkezési gyakorlata szerint, „ a munkaviszonynak a nemzeti jog szerinti jellege nem lehet következménnyel az uniós jog értelmében vett munkavállalói minőségre”.³⁰ Ha egy konkrét jogviszony kimeríti a munkaviszony alapvető jellemzőit, az irányelv alkalmazásában nincs jelentősége annak, hogy milyen jellegű az a jogviszony, amely őt a munkaviszonyban szereplő másik személyhez köti.³¹ Mivel a kérdést előterjesztő bíróság az alárendeltségi viszony vonatkozásában abból az indokból tette fel kérdését, hogy a feladatai ellátása során az alapügyben szóban forgóhoz hasonló ügyvezető függőségi vagy alárendeltségi foka a német jog szokásos értelmében vett munkavállalóéhoz képest kevésbé intenzív, az EuB hangsúlyozta, hogy ítélkezési gyakorlata szerint az ilyen alárendeltségi viszony fennállását a felek közötti viszonyt jellemző összes tényállási elemre és körülményre figyelemmel kell értékelni.³²

Az EuB Danosa-ügyben tett megállapításaiból kitűnik, hogy a tőketársaságot irányító szervben meglévő tagi minőség önmagában nem zárhatja ki azt, hogy e személy alárendeltségi viszonyban legyen a társasággal szemben. Ennek megállapítása érdekében vizsgálni kell e tag alkalmazási feltételeit, a rábízott feladatok jellegét, a feladatokat végrehajtási közeget, továbbá az érintett személy hatáskörének terjedelmét, a társaságon belüli ellenőrzöttségének mértékét, valamint a visszahívhatóságának körülményeit.

²⁸ Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU: C:2004:605, 49. pont.

²⁹ Danosa-ítéletre C-232/09, EU:C:2010:674, 39. pont.

³⁰ Ítélet 35. pont.

³¹ Danosa-ítélet, C-232/09, EU: C:2010:674, 40. pont.

³² Danosa-ítélet, C-232/09, EU: C:2010:674, 46. pont.

A Bíróság már kimondta, hogy a tőketársaság igazgatótanácsi tagja, aki díjazás ellenében szolgáltatást nyújt az őt kinevező társaságnak, amelynek szerves részét képezi, és aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének irányítása vagy ellenőrzése alatt végzi, akit bármikor korlátozás nélkül visszahívhatnak tisztségéből, teljesíti azokat a feltételeket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az uniós jog értelmében „munkavállalónak” minősüljön.³³

„A tőketársaság ügyvezetőjét e társaság taggyűlése nevezte ki, bármikor visszavonhatja. Az ügyvezető tevékenységének a gyakorlása során e szerv irányítása és ellenőrzése –különösen a részére előírt előírások és korlátozások hatálya – alatt áll. Továbbá az ügyvezető nem rendelkezik részesedéssel abban a társaságban, amelyben a feladatait végzi.

Bár, a tőketársaság ilyen igazgatósági tagja a feladatai ellátása során mérlegelési mozgástérrel rendelkezik, amely meghaladja nevezetesen a német jog értelmében vett munkavállaló mérlegelési mozgásterét,.... ettől még a hivatkozott ítélezési gyakorlat értelmében e társasággal szemben alárendeltségi viszonyban áll.³⁴

Nem vitatott, hogy az ügyvezető tevékenységéért díjazásban részesül.

E megfontolásokra tekintettel az EuB megállapította, hogy a tőketársaságnak az igazgatósági tagját az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett „munkavállalónak” kell minősíteni, következésképpen pedig őt az ott előírt küszöbértékek kiszámításánál figyelembe kell venni.

Az EuB további megállapítása szerint semmi nem utal arra, hogy a tőketársaság igazgatósági tagjai, az e társaság által alkalmazott egyéb személyekétől - elbocsátásuk következményei enyhítésének szükségességét illetően- eltérő helyzetben lennének, különösen, hogy az e célból értesített illetékes állami hatóság megoldást kereshessen a figyelembe vett valamennyi, elbocsátásuk következtében felmerülő problémára.

Az EuB az első kérdésre azt a választ adta, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely a munkavállalói létszám kiszámításakor nem veszi figyelembe a tőketársaság igazgatóságának az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan tagját, aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel az említett társaságban.

2. A kérdést előterjesztő bíróság másik kérdésével arra várt választ, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett munkavállalónak kell-e tekinteni az olyan személyt, aki a munkáltató általi díjazás nélkül, de a foglalkoztatás elősegítéséért felelős állami hatóságok elismerésével és pénzbeli támogatásával, ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából, szakmai gyakorlat formájában ténylegesen dolgozik.

A kérdés megválaszolása során az EuB emlékeztetett arra, hogy állandó ítélezési gyakorlatából következik, hogy az uniós jogban a munkavállaló fogalma kiterjed a felkészítő gyakorlatokat teljesítő vagy a valamely szakmához szükséges tanulmányi időszakokat eltöltő személyre, amelyek úgy tekinthetők, mint amelyek a szóban forgó szakmának a gyakorlásához kapcsolódó gyakorlati felkészülésnek minősülnek, feltéve,

³³ Danosa-ítélet, C-232/09, EU: C:2010:674, 51. és 56. pont.

³⁴ Danosa-ítélet, C-232/09, EU:C:2010:674, 49–51. pont.

hogy az említett időszakokat valós és tényleges munkavállalói tevékenységgel kapcsolatos feltételek mellett, valamint a munkáltató javára és irányítása alatt töltik el. Pontosította, hogy –miként korábbi ítéleteiben rámutatott,- ezt a megállapítást nem kérdőjelezheti meg az a körülmény, hogy az érintett teljesítménye gyenge, hogy nem végzi a feladatát teljes munkaidőben, következésképpen hogy csak csökkentett heti munkaidőben dolgozik, és ennél fogva csak korlátozott díjazásban részesül. A gyakorlatot a foglalkozás gyakorlásához szükséges gyakorlati felkészítésnek lehet tekinteni.³⁵

A Bíróság ítélezési gyakorlatából továbbá kitűnik, hogy a munkaviszonynak – amelynek keretében a szakképzést vagy a szakmai gyakorlatot végzik– a nemzeti jogban fennálló jogi háttere, valamint az érintett díjazását érintő források eredete – különösen, a díjazás állami úton történő finanszírozása – semmilyen következményekkel nem járhat valamely személy munkavállalóként történő elismerésére vagy el nem ismerésére.³⁶

Az EuB a második kérdésre adott válasza szerint az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy munkavállalónak kell tekinteni az olyan személyt, aki a munkáltató általi díjazás nélkül, de a foglalkoztatás elősegítéséért felelős állami hatóságok elismerésével és pénzbeli támogatásával, ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából, szakmai gyakorlat formájában ténylegesen dolgozik.

VI. Összegzés

A kérdéseket előterjesztő tagállami bíróságok a korábbi ügyek is és a négy új, - formálisan nem egyesített ügy– kapcsán is azt a kérdés tették fel, hogy „csoportos létszámleépítés” esetén mely elemekben határozható meg a „telephely” fogalma.

Az EuB által már korábbi ítéleteiben adott fogalmak, további értelmezése és tartalmi pontosítása, révén megállapításra került, hogy az irányelv rendelkezéseinek alkalmazásával:

- nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók tájékoztatására és konzultációjára vonatkozó kötelezettséget ír elő valamely vállalkozás meghatározott telephelye legalább 20 munkavállalójának 90 napos időszakon belüli elbocsátása esetén, de olyan esetben, amikor ugyanilyen időszak alatt a vállalkozás valamennyi telephelyén vagy bizonyos telephelyein végrehajtott elbocsátások összesített száma éri el vagy haladja meg a 20 munkavállalós küszöböt, nem ír elő ilyen kötelezettséget.

- ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely kizárólagos referenciaegységként a vállalkozást fogadja el, és nem a telephelyet, ha e feltétel alkalmazásának az a következménye, hogy akadályozza az irányelvben előírt tájékoztatási és konzultációs eljárást, holott ha a telephelyet használnák kizárólagos referenciaegységként, akkor az érintett elbocsátásokat az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének

³⁵ Karl Robert Kranemann kontra Land Nordrhein-Westfalen-ítélet, C-109/04, EU:C:2005:187, 13. pont.

³⁶ Betray kontra Staatssecretaris van Justitie 344/87 sz.ügy, ítélet 15. és 16. pont; Bülent Kurz, geb. Yüce kontra Land Baden-Württemberg C-188/00 sz. ügy, ítélet 34. pont ugyanakkor Andrea Raccanelli kontra a Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV, C-94/07. sz. ügy, ítélet 37. pont.

a) pontjában szereplő meghatározás szerint „csoportos létszámcsökkentésnek” kellene minősíteni.

- annak megállapítása érdekében, hogy az irányelv értelmében vett „csoportos létszámcsökkentést” hajtottak végre, nem kell figyelembe venni a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megszűnésének egyedi eseteit, ha ezekre a megszűnésekre a szerződés lejártának vagy a feladat elvégzésének időpontjában kerül sor.

- az 1. cikk (1) bekezdés első albekezdése a) pontjának i- és ii. alpontjában szereplő „telephely” fogalmat azonos módon kell értelmezni.

- az irányelvvel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás vagy gyakorlat, amely a munkavállalói létszám kiszámításakor nem veszi figyelembe a tőketársaság igazgatóságának az alapügyben szóban forgóhoz hasonló olyan tagját, aki tevékenységét e társaság valamely másik szervének utasítása alapján és felügyelete alatt végzi, e tevékenységéért díjazásban részesül, és maga nem rendelkezik részesedéssel az említett társaságban.

- az irányelv értelmében vett munkavállalónak kell tekinteni az olyan személyt, aki a munkáltató általi díjazás nélkül, de a foglalkoztatás elősegítéséért felelős állami hatóságok elismerésével és pénzbeli támogatásával, ismeretszerzés vagy ismeretbővítés, illetve szakképzés céljából, szakmai gyakorlat formájában ténylegesen dolgozik.

A „csoportos létszámleépítés” és a „telephely” fogalmakat az EuB fenti ítéleteiben „körüljárva” koherensen értelmezte, azonban tartalmukat továbbfejlesztette, elősegítve ezzel az uniós jog egységes alkalmazását.