A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (tizedik tanács)

2017. szeptember 21.* [i]

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Csoportos létszámcsökkentések – 98/59/EK irányelv – Az 1. cikk (1) bekezdése és a 2. cikk – Az »elbocsátások« fogalma – A »munkaszerződések munkáltató által kezdeményezett felmondásának« az elbocsátásokkal való azonos kezelése – A munka- és díjazási feltételeknek a munkáltató általi egyoldalú módosítása – Az elbocsátásokra irányuló munkáltatói »szándék« meghatározása”

A C-429/16. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (łódź-i regionális bíróság, VII. munkaügyi és társadalombiztosítási csoport, Lengyelország) a Bírósághoz 2016. augusztus 2-án érkezett, 2016. június 30-i határozatával terjesztett elő a

Małgorzata Ciupa,

Jolanta Deszczka,

Ewa Kowalska,

Anna Stańczyk,

Marta Krzesińska,

Marzena Musielak,

Halina Kaźmierska,

Joanna Siedlecka,

Szymon Wiaderek,

Izabela Grzegora

és

a **II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi**

között folyamatban lévő eljárásban,

* Az eljárás nyelve: lengyel.

A BÍRÓSÁG (tizedik tanács),

tagjai: M. Berger tanácselnök, A. Borg Barthet és F. Biltgen (előadó) bírák,

főtanácsnok: M. Wathelet,

hivatalvezető: A. Calot Escobar

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi képviseletében B. Marchel radca prawny,

– a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében A. Stobiecka-Kuik, L. Baumgart és M. Kellerbauer, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.) 1. cikke (1) bekezdésének és 2. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a Małgorzata Ciupa és társai, valamint munkáltatójuk, a II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (a łódź-i 2. sz. L. Rydygier kórház, jelenleg a łódź-i dr. L. Rydygier szülészeti-nőgyógyászati kórház, Lengyelország; a továbbiakban: łódź-i kórház) között a łódź-i kórház azon döntésének tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő, hogy a munkavállalókkal közli a szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondásokat, ami azt eredményezte, hogy ezen munkavállalók közül néhánynak a munkaviszonyát az említett irányelvet átültető nemzeti jog által előírt elbocsátási eljárás lefolytatása nélkül szüntették meg.

Jogi háttér

A 98/59 irányelv

3 A 98/59 irányelvnek „Az irányelv célja és hatálya” című 1. cikke következőképpen rendelkezik:

„(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma:
   i. vagy egy 30 napos időszak során:
      – a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [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];

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

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

(2) Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni:

[…]

b) a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények dolgozóira;

[…]”

4 A 98/59 irányelv 2. cikkének szövege a következő:

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

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

[…]”

5 Az említett irányelv 5. cikke előírja:

„Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a 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.”

A lengyel jog

6 A módosított 1974. június 26-i törvénnyel (Dz. U. 1974., 24. szám, 141. alszám) elfogadott Kodeks Pracy (munka törvénykönyve) az üzlet átruházásának következményeiről szóló 23^1. cikke a következőket írja elő:

„1. § A vállalkozásnak vagy üzletrészének valamely másik munkáltatóra történő átruházása esetén e másik munkáltató a törvény erejénél fogva – az 5. § rendelkezéseire is figyelemmel – a fennálló munkaviszony részes felévé válik.

2. § A vállalkozás üzletrészének valamely másik munkáltatóra történő átszállása előtt a munkaviszony alapján keletkezett kötelezettségekért a korábbi és az új munkáltató egyetemlegesen felel.

3. § Ha az 1. § szerinti munkáltatóknál nem működnek üzemi szakszervezetek, a korábbi és az új munkáltató írásban értesíti munkavállalóit a vállalkozásnak vagy üzletrészének valamely másik munkáltatóra történő átszállásának előre látható időpontjáról, okairól, a munkavállalókra gyakorolt jogi, gazdasági és szociális hatásairól, valamint a munkavállalók foglalkoztatási feltételeivel, különösen a munka-, díjazási és átképzési feltételekkel kapcsolatban tervezett intézkedésekről; az értesítést legkésőbb 30 nappal a vállalkozásnak vagy üzletrészének valamely másik munkáltatóra történő átszállásának előre látható időpontja előtt kell közölni.

4. § A vállalkozásnak vagy üzletrészének valamely másik munkáltatóra történő átszállásától számított két hónapon belül a munkavállaló a munkaviszonyt a közléstől számított hetedik napon megszüntetheti anélkül, hogy be kellene tartania a rendes felmondási időt. A munkaviszony ily módon történő felmondása a munkavállalóra nézve a törvényi rendelkezések által a munkáltató általi rendes felmondáshoz kapcsolt következményekkel jár.

5. § A munkáltató köteles a korábban nem munkaszerződés alapján foglalkoztatott munkavállalóknak a vállalkozás vagy üzletrésze átvételének napján új munka- és díjazási feltételeket felkínálni, és legalább hét napos határidőt biztosítani arra, hogy a munkavállalók elfogadhassák vagy elutasíthassák a felkínált feltételeket. Új munka- és díjazási feltételekben való megállapodás hiányában a korábbi munkaviszony megszűnik a felmondási időnek megfelelő és a felkínált feltételek elfogadása munkavállaló általi elutasításának napjától, vagy az azon naptól számított határidő lejártával, ameddig a munkavállaló az elutasítást közölhette volna. A 4. § második mondata megfelelően alkalmazandó.

6. § A vállalkozásnak vagy üzletrészének valamely másik munkáltatóra történő átszállása nem teremt jogalapot a munkaviszony munkáltató általi felmondására.”

7 A munka törvénykönyvének 42. cikkének 1. §-a előírja, hogy a munkaszerződés felmondására vonatkozó rendelkezések megfelelően alkalmazandók a szerződésből eredő munka- és díjazási feltételeknek a szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondás miatti egyoldalú módosítására. E cikk (2) bekezdése szerint a munka- és díjazási feltételek módosítottnak tekintendők, amennyiben a munkavállalónak írásban kínáltak új feltételeket. Az említett cikk (3) bekezdése előírja, hogy amennyiben a munkavállaló elutasítja a felkínált munka- és díjazási feltételeket, a munkaszerződés a felmondási időnek megfelelő határidő lejártával megszűnik. Amennyiben e határidő felének lejártakor a munkavállaló nem élt ellenvetéssel a felkínált feltételekkel szemben, úgy kell tekinteni, hogy azokat elfogadta.

8 A munka törvénykönyvének a kollektív szerződés megszüntetésének és felmondásának szabályairól szóló 241[7]. cikkének 1. §-a a következőképpen rendelkezik:

„A kollektív szerződés megszűnik:

1) a felek egybehangzó akaratnyilvánításával;

2) időtartamának lejártával;

3) a felek egyike által közölt felmondás esetén a felmondási idő leteltével.”

9 A munka törvénykönyvének a kollektív szerződés rendelkezéseinek a vállalkozás átruházását követő alkalmazásáról szóló 241[8]. cikkének 2. §-a a következőket írja elő:

„A korábbi kollektív szerződés érvényességi idejének lejártát követően az e kollektív szerződésből eredő feltételek azok felmondási idejének leteltéig alkalmazandók a munkaszerződésekre vagy a munkaviszony létesítésének alapját képező egyéb aktusokra. A 241[13]. cikk 2. §-ának második mondata alkalmazandó.”

10 A munka törvénykönyve 241[13]. cikkének 2. §-a a következőképpen rendelkezik:

„A kollektív szerződés munkavállalókra nézve kedvezőtlenebb rendelkezéseit a munkaszerződésben vagy a munkaviszony létesítésének alapját képező egyéb aktusban foglalt korábbi feltételek egyoldalú módosítása útján kell bevezetni. A munkaszerződésben vagy a munkaviszony létesítésének alapját képező egyéb aktusban foglalt eredeti feltételek szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondás útján történő módosítása során nem alkalmazandók az ilyen szerződések vagy aktusok szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondás útján való módosításának lehetőségét korlátozó rendelkezések.”

11 A módosított 2003. március 13-i ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (a munkavállalókkal fennálló munkaviszonyok munkavállalókon kívülálló okok miatt történő megszüntetésére vonatkozó különös szabályokról szóló törvény; Dz. U. 2003., 90. sz., 844. alszám; a továbbiakban: 2003. évi törvény) 1. cikke értelmében:

„(1) E törvény rendelkezéseit abban az esetben kell alkalmazni, ha a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató munkáltatónak a munkavállalókon kívülálló okok miatt munkaviszonyokat kell megszüntetnie általa közölt felmondás vagy a felek közös megegyezése útján, ha az elbocsátottak száma egy legfeljebb 30 napos időszak során legalább:

1) 10 fő munkavállaló, ha a munkáltató 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztat;

2) a munkavállalók 10%-a, ha a munkáltató legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztat;

3) 30 fő, ha a munkáltató 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztat.”

12 A 2003. évi törvény 2. cikkének szövege a következő:

„(1) A munkáltató a tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében köteles konzultálni a nála képviselettel rendelkező üzemi szakszervezetekkel.

(2) Az (1) bekezdés szerinti konzultációk tárgya különösen annak kérdése, hogy elkerülhető-e a csoportos létszámcsökkentés, vagy csökkenthető-e annak mértéke, valamint a munkavállalóknak az ezen elbocsátással összefüggő lehetőségei, különösen a szakmai átminősítés vagy átképzés, valamint az elbocsátott munkavállalók számára más munkahely találásának lehetőségei.

(3) A munkáltató köteles az üzemi szakszervezetekkel írásban közölni a tervezett csoportos létszámcsökkentés okait, a foglalkoztatott munkavállalók számát és a szakmai csoportokat, amelyekbe tartoznak, a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók szakmai csoportjait, azt az időszakot, amely során ezen elbocsátásokat végre kívánja hajtani, a csoportos létszámcsökkentésbe bevonni kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, a munkavállalók elbocsátásának sorrendjét, a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő munkavállalói ügyek megoldására vonatkozó javaslatokat, és ha ezek pénzbeli juttatásokat is magukban foglalnak, a munkáltató ezen túlmenően köteles közölni az azok összegére vonatkozó számítás módját is.

[…]”

13 A 2003. évi törvény 3. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy a munkáltató és az üzemi szakszervezetek az e törvény 2. cikkének (3) bekezdése szerinti közlés napjától számított 20 napos határidőn belül megállapodást kötnek egymással. E cikk (2) bekezdése értelmében e megállapodás rögzíti a tervezett csoportos létszámcsökkentés által érintett munkavállalókkal kapcsolatban betartandó szabályokat, valamint a munkáltató kötelezettségeit a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel összefüggő egyéb munkavállalói problémák megoldásához szükséges mértékben.

14 A 2003. évi törvénynek az alapeljárás tényállásának idején alkalmazandó és azóta hatályon kívül helyezett 5. cikke a következőképpen rendelkezett:

„(1) A (2)–(4) bekezdés sérelme nélkül a munka törvénykönyvének 38. és 41. cikke, valamint – az (5) bekezdés sérelme nélkül – a munkavállalók elbocsátással és a munkaviszony megszűntetésével szembeni védelméről szóló egyéb rendelkezések nem alkalmazandók a munkaszerződésnek a munkáltató kezdeményezésére csoportos létszámcsökkentés keretében történő megszüntetésére.

(2) A 3. cikk szerinti megállapodás hiányában a munka törvénykönyve 38. cikke alkalmazandó a munkaszerződésnek a munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetésére, valamint a szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondásra is.

[…]

(5) A felmondással és a munkaviszony megszűnésével szembeni különös védelmi időszak során a munkáltató a fennálló munka- és díjazási feltételeket kizárólag csak módosíthatja azon munkavállalóval szemben,

1) akinek a nyugdíjkorhatár eléréséig legfeljebb 4 éve van hátra, aki várandós nő, továbbá anyasági, örökbefogadási vagy szülői szabadságát töltő munkavállaló;

2) állami vállalat személyzeti bizottságának tagja;

3) szakszervezet vezetőségének tagja;

[…]

(6) Amennyiben a munka- és díjazási feltételeknek a szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondással történő módosítása a díjazás csökkenését vonja maga után, az (5) bekezdés szerinti munkavállalók – az őket megillető, felmondással és a munkaviszony megszűnésével szembeni különös védelmi időszak végéig – a munka törvénykönyvének szabályai alapján kiszámított kompenzációs juttatásban részesülnek.

(7) A munkaviszony csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárással történő megszűnésének keretében a határozott időre, illetve meghatározott feladat elvégzésére szóló munkaszerződések bármely fél által kéthetes felmondási idővel felmondhatók.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

15 M. Ciupát és társait a łódź-i kórház foglalkoztatja teljes munkaidőben, határozatlan időre szóló munkaszerződéssel.

16 2009-től a łódź-i kórház évről évre egyre nagyobb pénzügyi veszteségeket szenvedett el. 2013-ban a łódź-i kórház gazdasági társasággá való átalakulását határozták el a felszámolása helyett, amely több mint száz munkahely megszüntetésével járt volna. Ezen átalakítás során nem irányoztak elő munkahelycsökkentést annak érdekében, hogy a łódź-i kórház megtartsa a nemzeti egészségügyi alappal az egészségügyi szolgáltatások nyújtásáról kötött szerződését. Miután a łódź-i kórház kimerítette a béreken kívüli megtakarítási lehetőségeit, arra kényszerült, hogy csökkentse a teljes személyzetének díjazását. Következésképpen minden munkavállaló számára 15%-os ideiglenes bércsökkentésre tett javaslatot. E munkavállalóknak hozzávetőleg 20%-a fogadta el ezt a csökkentést. A többi munkavállalóval szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondást közöltek, amely „a łódź-i kórház munkaerőköltségeit érintő átalakítás végrehajtásának a munkáltató nehéz pénzügyi helyzete által diktált szükségszerűség[ére]” alapozott indokkal a munka- és bérezési feltételek felülvizsgálatára irányult. Ezen értesítésben a munkavállalóknak a felmondási idő lejártát követően 2015. február 1-jéig alkalmazandó bércsökkentésre tettek javaslatot.

17 M. Ciupa és társai a Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzitól (Łódź-belvárosi kerületi bíróság, Lengyelország) kérték, hogy nyilvánítsa alkalmazhatatlanná a munka- és bérezési feltételeik módosítását. A kérelmüket e bíróság elutasította. A łódź-i kórház, miután e módosítási tervvel kapcsolatban egyénileg konzultált a nála képviselettel rendelkező szakszervezetek munkavállaló tagjaival, nem tervezte csoportos létszámcsökkentés megkezdését, és így nem indította meg az ilyen típusú elbocsátásra alkalmazandó eljárást.

18 A kérdést előterjesztő bíróság szerint, amelyhez M. Ciupa a Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Łódź-belvárosi kerületi bíróság) határozatával szemben nyújtott be fellebbezést, a Sąd Najwyższy (legfelsőbb bíróság, Lengyelország) azzal kapcsolatos ítélkezési gyakorlata, hogy a 2003. évi törvény 2–4. cikkében előírt kötelezettségek vonatkoznak-e a munkáltatóra, amennyiben az a munkavállalóival szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondást közöl, nem egyértelmű. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy ez az ítélkezési gyakorlat inkább abba az irányba mutat, hogy e cikkek alkalmazandók az olyan ügyben, mint amilyen az alapügyben szerepel.

19 A kérdést előterjesztő bíróság egyébiránt úgy véli, hogy mivel olyan, legalább 20 munkáltatót foglalkoztató munkáltatóról van szó, aki legalább a 2003. évi törvény 1. cikkének (1) bekezdésében meghatározott számú munkavállaló szerződésének módosítását tervezi, a szakszervezetekkel való konzultáció kötelezettsége együtt jár az e törvény által – különösen annak 2., 3., 4. és 6. cikkében – előírt eljárások lefolytatásának kötelezettségével. Ilyen esetben nem bír jelentőséggel sem a munkáltató által felkínált új munkafeltételek elutasítása nyomán megszűnő munkaviszonyok száma, és az sem, hogy e munkaviszonyok megszűnése a munkavállalók akaratán alapul. Szerinte ugyanis csak annak van jelentősége, hogy a foglalkoztatási feltételek módosítását a munkáltató kezdeményezte, és ezt követően a szerződés felmondása, amely ebből következik, nem függ a munkáltató akaratától. A 2003. évi törvény

2. cikkének (1) bekezdése értelmében, ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kell kezdeményeznie az üzemi szakszervezetekkel. E konzultációk szerinte tehát arra vonatkoznak, amit a munkáltató „tervez”, nem pedig az elfogadott módosításokra vagy a munkaszerződések olyan felmondására, amelyet a munkavállaló általi elutasítás eredményezhet. Így a munkáltatónak, aki a munkavállalókkal szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondást szándékozik közölni, e feltételes felmondások számát figyelembe kell vennie annak meghatározásához, hogy a tervezett módosítások a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezések hatálya alá tartoznak-e, és ebből kifolyólag konzultálnia kell-e a szakszervezetekkel.

20 Ugyanakkor, mivel a Bíróság még nem határozott abban a kérdésben, hogyan kell minősíteni a szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondást a 98/59 irányelv szempontjából, a kérdést előterjesztő bíróságnak kétségei vannak azt illetően, hogyan értelmezi ezt az irányelvet.

21 E körülmények között a Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (łódź-i regionális bíróság, VII. munkaügyi és társadalombiztosítási csoport, Lengyelország) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„Úgy kell-e értelmezni a 98/59 […] irányelv 2. cikkét, hogy az a legalább húsz munkavállalót foglalkoztató munkáltató, aki a [2003. évi törvény] 1. cikkének (1) bekezdésében meghatározott számú munkavállaló munkafeltételeinek módosítását tervezi, köteles alkalmazni a hivatkozott törvény 2–4. és 6. cikkében meghatározott eljárásokat, azaz fennáll-e ez a kötelezettség az alábbi cikkek szerinti esetekben:

– a [munka törvénykönyve] 241^{8}. cikkének 2. §-ával és 231. cikkével összefüggésben értelmezett 241^{13}. cikkének 2. §-a;

– a munka törvénykönyve 77^{2}. cikkének 5. §-ával vagy 241^{7}. cikkének 1. §-ával összefüggésben értelmezett 241^{13}. cikkének 2. §-a;

– a munka törvénykönyve 45. cikkének 1. §-ával összefüggésben értelmezett 42. cikkének 1. §-a?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

22 Elöljáróban ki kell emelni, hogy a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésében több nemzeti jogi rendelkezésre utal, és az alapügyben szereplő helyzet több különböző minősítését is elképzelhetőnek tartja a nemzeti jog szerint.

23 Márpedig emlékeztetni kell arra, hogy ami a nemzeti jogrend rendelkezéseinek értelmezését illeti, a Bíróságnak főszabály szerint az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban foglalt minősítésre kell hagyatkoznia. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis a Bíróság nem rendelkezik hatáskörrel valamely tagállam belső jogának értelmezésére (2011. március 17-i Naftiliaki Etaireia Thasou és Amaltheia I Naftiki Etaireia ítélet, C-128/10 és C-129/10, EU:C:2011:163, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

24 Következésképpen a Bíróságnak az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnő előfeltevésekre tekintettel kell döntést hoznia, anélkül hogy a nemzeti jogot a kérdésben szereplő három elvont helyzet függvényében értelmezné.

25 E körülmények között úgy tekintendő, hogy a kérdést előterjesztő bíróság kérdésével lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a díjazási feltételeknek a munkáltató általi, a munkavállalók számára hátrányos egyoldalú módosítását, amely a munkavállaló általi elutasítás esetén a munkaszerződés megszűnését vonja maga után, e rendelkezés

értelmében „elbocsátásnak” kell tekinteni, és ezen irányelv 2. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a munkáltató köteles az ezen 2. cikk szerinti konzultációkat kezdeményezni, ha a díjazási feltételek ilyen egyoldalú módosítását tervezi.

26 Az e kérdésre való válaszadás érdekében rögtön emlékeztetni kell arra, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdéséből – amely szerint ezen irányelv csak abban az esetben alkalmazandó, ha az „elbocsátások” száma legalább öt – kitűnik, hogy az említett irányelv megkülönbözteti az „elbocsátásokat” és a „munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetését” (lásd ebben az értelemben: 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet, C-422/14, EU:C:2015:743, 44. és 45. pont).

27 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja szerinti „elbocsátás” fogalmát illetően a Bíróság már megállapította, hogy ezt az irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződés lényeges elemeinek a munkáltató általi egyoldalú és a munkavállalóra hátrányos lényeges megváltoztatása, amelyre nem ezen munkavállaló személyében rejlő ok miatt kerül sor, ebbe a fogalomba tartozik (2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet, C-422/14, EU:C:2015:743, 55. pont).

28 Ebből következik, hogy az, hogy a munkáltató a munkaszerződés valamely lényeges elemét egyoldalúan és a munkavállalóra hátrányosan, nem ezen munkavállaló személyében rejlő ok miatt és nem lényegesen változtatja meg, vagy az említett szerződés valamely nem lényeges elemét nem ezen munkavállaló személyében rejlő ok miatt lényegesen megváltoztatja, ezen irányelv értelmében nem minősíthető „elbocsátásnak”.

29 Az alapügyben szereplő szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondást illetően rá kell mutatni, hogy az a díjazás 15%-os ideiglenes csökkentését, majd – hónapokkal később – az eredeti szintre való visszaemelését írta elő. Márpedig, noha vitathatatlan, hogy a díjazás a munkaszerződés lényeges elemét képezi, és annak 15%-os csökkentése főszabály szerint „lényeges módosításnak” minősíthető, ez ugyanakkor nem változtat azon, hogy e csökkentés ideiglenes jellege jelentősen csökkenti a munkaszerződés tervezett módosításának terjedelmét.

30 Mindazonáltal végső soron a kérdést előterjesztő bíróság feladata, amely a tények értékelésére kizárólagos hatáskörrel rendelkezik, hogy a jelen ügy összes körülményére tekintettel meghatározza, hogy a szóban forgó díjazás átmeneti csökkentését lényeges módosításnak kell-e tekinteni.

31 Mindenesetre, még azt feltételezve is, hogy a kérdést előterjesztő bíróság azt állapítja meg, hogy az alapügyben szereplő, szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondás nem tartozik az „elbocsátás” fogalmába, a munkaszerződésnek azt követő megszüntetése, hogy a munkavállaló elutasította az olyan módosítást, mint amilyet az említett szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondásban felkínáltak számára, a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett, a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése értelmében vett megszüntetésének kell tekinteni úgy, hogy azt figyelembe kell venni az elbocsátások teljes számának meghatározásakor.

32 Azt illetően, hogy a munkáltatót mely időponttól terheli az említett irányelv 2. cikkében előírt konzultációkezdeményezés kötelezettsége, emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy a konzultációs és értesítési kötelezettség azelőtt keletkezik, hogy a munkáltató döntést hoz a munkaszerződések felmondásáról (2005. január 27-i Junk ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 37. pont; 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 38. pont), és a 98/59 irányelv 2. cikkének (2) bekezdésében kinyilvánított, a munkaszerződések felmondásának elkerülésére vagy a felmondások számának csökkentésére irányuló cél nem érhető el, ha a munkavállalók képviselőivel való konzultációra a munkáltató döntését követően kerül sor (2005. január 27-i Junk ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 38. pont; 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 46. pont).

33 Hozzá kell tenni, hogy az alapügy, akárcsak a 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet (C-44/08, EU:C:2009:533, 37. pont) alapjául szolgáló ügy, olyan gazdasági döntésekhez kapcsolódik, amelyek – amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik – nem konkrét munkaviszonyokat közvetlenül megszüntető döntésekre vonatkoznak ugyan, azonban hatással lehetnek bizonyos számú munkavállaló foglalkoztatására.

34 Márpedig a Bíróság a 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben (C-44/08, EU:C:2009:533) hozott ítéletének 48. pontjában kimondta, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt konzultációs eljárást a munkáltatónak akkor kell megkezdenie, amikor a munkáltató meghozza a csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervbevételét szükségessé tevő stratégiai vagy üzleti döntést.

35 A jelen ügyben – amint az a jelen ítélet 16. pontjából kitűnik – a łódź-i kórház felszámolásának és a munkahelyek megszűntetésének elkerülése érdekében bizonyos változtatásokra került sor. Mivel e változtatások elégtelennek bizonyultak a łódź-i kórház fennmaradásához, a kórház úgy vélte, hogy szükséges végrehajtania a javasolt módosításokat annak érdekében, hogy ne kelljen közvetlenül az egyes munkaviszonyok megszüntetésére irányuló döntéseket hozni. Márpedig ilyen helyzetben a łódź-i kórháznak észszerűen számolnia kellett volna azzal, hogy néhány munkavállaló nem fogadja el a munkafeltételeik módosítását, és – ebből kifolyólag – munkaszerződésük felmondására kerül sor.

36 Következésképpen, mivel a szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondások közlésére irányuló döntés a łódź-i kórház számára szükségszerűen a csoportos létszámcsökkentések tervbevételét eredményezte, neki kellett a 98/59 irányelv 2. cikke által előírt konzultációkat kezdeményeznie, amennyiben teljesültek az ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében említett feltételek.

37 E következtetés annál is inkább érvényesül, mivel az említett irányelv 2. cikkében előírt konzultációs kötelezettség célja – azaz a munkaszerződések felmondásának elkerülése vagy a felmondások számának csökkentése, valamint ezek következményeinek enyhítése – (2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 46. pont), továbbá a szerződésmódosítási lehetőséggel egybekötött feltételes felmondások által a kérdést előterjesztő bíróság szerint követett cél – azaz az egyedi elbocsátások elkerülése – igen nagy mértékben egybeesik. Ugyanis, mivel a munkafeltételek módosítását eredményező döntés lehetővé teszi a csoportos létszámcsökkentések elkerülését, az ugyanezen irányelv 2. cikkében előírt konzultációs eljárásnak akkor kell megkezdődnie, amikor a munkáltató az ilyen módosítások végrehajtását tervbe veszi (lásd ebben az értelemben: 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 47. pont).

38 A fenti megfontolások összességére tekintettel a kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a díjazási feltételeknek a munkáltató általi, a munkavállalók számára hátrányos egyoldalú módosítása, amely a munkavállaló általi elutasítás esetén a munkaszerződés megszűnését vonja maga után, e rendelkezés értelmében „elbocsátásnak” tekinthető, és ezen irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkáltató köteles kezdeményezni az ezen cikk szerinti konzultációkat, ha a díjazási feltételek ilyen egyoldalú módosítását tervezi, amennyiben teljesülnek az említett irányelv 1. cikkében előírt feltételek, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

A költségekről

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

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

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy a díjazási feltételeknek a munkáltató általi, a munkavállalók számára hátrányos egyoldalú módosítása, amely a munkavállaló általi elutasítás esetén a munkaszerződés megszűnését vonja maga után, e rendelkezés értelmében „elbocsátásnak” tekinthető, és ezen irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy a munkáltató köteles kezdeményezni az ezen cikk szerinti konzultációkat, ha a díjazási feltételek ilyen egyoldalú módosítását tervezi, amennyiben teljesülnek az említett irányelv 1. cikkében előírt feltételek, aminek vizsgálata a kérdést előterjesztő bíróság feladata.

Aláírások

i — A jelen szöveg 32. pontjában az első elektronikus közzétételt követően nyelvi módosítás történt.