A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (nagytanács)

2016. december 21.*

„Előzetes döntéshozatal — 98/59/EK irányelv — A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítése — EUMSZ 49. cikk — Letelepedés szabadsága — Az Európai Unió Alapjogi Chartája — 16. cikk — A vállalkozás szabadsága — Nemzeti szabályozás, amely egy közigazgatási hatóságra arra vonatkozó hatáskört ruház, hogy a munkaerőpiaci feltételek, a vállalkozás helyzete és a nemzetgazdasági érdek mérlegelését követően kifogásolja a csoportos létszámcsökkentést — Súlyos gazdasági válság — Különösen nagy mértékű munkanélküliség”

A C-201/15. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Symvoulio tis Epikrateias (államtanács, Görögország) a Bírósághoz 2015. április 29-én érkezett, 2015. április 7-i határozatával terjesztett elő az előtte

az Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis)

és

az Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis

között,

az Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (nagytanács),

tagjai: K. Lenaerts elnök, A. Tizzano elnökhelyettes, R. Silva de Lapuerta, T. von Danwitz, J. L. da Cruz Vilaça, Juhász E., M. Berger, A. Prechal (előadó) és M. Vilaras tanácselnökök, A. Rosas, A. Borg Barthet, D. Šváby és E. Jarašiūnas bírák,

főtanácsnok: N. Wahl,

hivatalvezető: Illéssy I. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2016. április 25-i tárgyalásra,

* Az eljárás nyelve: görög.

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– az Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) képviseletében C. Theodorou, A. Vagias, C. Synodinos, S. Staes Polet, A. Papastavrou dikigoroi, F. Montag Rechtsanwalt és F. Hoseinian avocat,

– az Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidas képviseletében E. Tzovla dikigoros,

– a görög kormány képviseletében K. Georgiadis és A. Dimitrakopoulou, meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében Kellerbauer és H. Tserepa-Lacombe, meghatalmazotti minőségben,

– az EFTA Felügyeleti Hatóság képviseletében C. Zatschler és M. Moustakali, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2016. június 9-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvnek (HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL 2007., L 59., 2007.2.27., 84. o. és HL 2014. L 289., 2014.10.3., 24. o.), valamint az EUMSZ 49. és EUMSZ 63. cikknek az értelmezésére irányul.

2 Ezt a kérelmet az Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) és az Ypourgos Ergasias, a Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis (munkaügyi, társadalombiztosítási és társadalmi szolidaritási miniszter, a továbbiakban: miniszter) között fennálló jogvita keretében terjesztették elő, amelynek tárgya a miniszter arra vonatkozó határozata, hogy nem engedélyezi az AGET Iraklis számára csoportos létszámcsökkentés végrehajtását.

Jogi háttér

A 98/59 irányelv

3 A 98/59 irányelv (1)–(4) és (7) preambulumbekezdésének a szövege a következő:

„(1) mivel a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet [HL 1975. L 48., 29. o.] az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében konszolidálni kell;

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

(3) mivel a konvergencia növekedése ellenére továbbra is vannak különbségek a Közösség tagállamaiban érvényben lévő rendelkezések között az elbocsátások gyakorlati megoldására és eljárásaira vonatkozóan, valamint azoknak az intézkedéseknek a tekintetében, amelyek az ilyen elbocsátások következményeit a munkavállalók számára enyhíteni hivatottak;

(4) mivel ezek a különbségek közvetlenül kihathatnak a belső piac működésére;

[…]

(7) mivel ezért ezt a közelítést a Szerződés 117. cikkének megfelelő fejlődés fenntartása mellett elő kell segíteni.”

4 A 98/59 irányelv „Tájékoztatás és konzultáció” címet viselő II. szakaszát az irányelv 2. cikke alkotja, amely rendelkezés értelmében:

„(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.

[…]

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

a) megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt;

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

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

[…]”

5 A 98/59 irányelv „A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás” című III. szakaszát az irányelv 3. és 4. cikke alkotja.

6 Ezen irányelv 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

[…]

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

(2) A munkáltató az (1) bekezdésben előírt értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek.

A munkavállalók képviselői az esetleges észrevételekkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak”.

7 A 98/59 irányelv 4. cikkének (1)–(3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) Az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba.

A tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az előző albekezdésben előírt határidőt lerövidítse.

(2) Az (1) bekezdésben előírt időszakot az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben előírt eredeti időszak 60 napnál rövidebb, a tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az eredeti határidőt az értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákat az eredeti határidőn belül valószínűleg nem lehet megoldani.

A tagállamok az illetékes állami hatóságot további hosszabbításokra jogosíthatják fel.

A meghosszabbítást és annak indoklását az (1) bekezdésben előírt eredeti határidő lejárta előtt közölni kell a munkáltatóval”.

8 A 98/59 irányelv „Záró rendelkezések” című IV. szakaszában szereplő 5. cikke az alábbiakat mondja ki:

„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 görög jog

9 A Nomos n°1387/1983 Elenchos Omadikon apolyseon kai alles diataxeis (a csoportos létszámcsökkentések ellenőrzéséről és egyéb rendelkezésekről szóló 1387/1983. sz. törvény) az alapjogvita tényállásának megvalósulása idején hatályos változatának (a továbbiakban: 387/1983 törvény) „A munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége” címet viselő 3. cikke így rendelkezik:

„(1) A csoportos létszámcsökkentés végrehajtását megelőzően a munkáltató a munkavállalók képviselőivel köteles konzultációt kezdeményezni a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére kiterjedően.

(2) A munkáltató

a) a munkavállalók képviselőinek megad minden, a tárgyra vonatkozó információt; és

b) írásban feltétlenül közli velük:
aa. a tervezett elbocsátások okait;
bb. az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és munkavállalói kategóriákat;
cc. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;
dd. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
ee. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket.

[…]

(3) A munkáltató e dokumentumok másolatait benyújtja a prefektus és a munkaügyi felügyelőség részére. Amennyiben a vállalkozás vagy az üzem több közigazgatási körzetben telephellyel rendelkezik, a fenti másolatokat a [miniszterhez] és a tervezett létszámcsökkentésekkel vagy azok többségével érintett üzem vagy telephely elhelyezkedése szerinti munkaügyi felügyelőséghez kell benyújtani.”

10 Az 1387/1983 törvény „A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás” című 5. cikke így rendelkezik:

„(1) A munkavállalók és a munkáltató közötti konzultációkra nyitva álló határidő a munkáltató által a munkavállalók képviselőihez címzett megfelelő felkérést követő 20 nap. […] A konzultációk eredményét jegyzőkönyvben kell rögzíteni, amelyet mindkét fél aláír, és a munkáltató a 3. cikk (3) bekezdésében foglalt rendelkezések alapján benyújt a prefektusnak vagy a [miniszternek].

(2) Amennyiben a felek megállapodást kötnek, a csoportos létszámcsökkentést a megállapodás tartalmának megfelelően kell végrehajtani […].

(3) A felek közötti ilyen megállapodás hiányában a prefektus vagy a [miniszter] az ügy iratainak áttanulmányozását és a munkaerőpiaci feltételek, a vállalkozás helyzete, valamint a nemzetgazdasági érdek mérlegelését követően a fent említett jegyzőkönyv közlését követő tíz napon belül meghozott, indokolással ellátott határozattal bármelyik érintett fél kérelmére további 20 nappal meghosszabbíthatja a konzultációk határidejét, vagy egészben, vagy részben megtagadhatja a tervezett elbocsátások jóváhagyását. A fenti határozat elfogadását megelőzően a prefektus vagy a [miniszter] kérheti a valamennyi közigazgatási körzetben illetékességgel rendelkező munkaügyi minisztériumi bizottság, illetve a legfőbb munkaügyi tanács véleményét. E véleményező szervek, a prefektus vagy a [miniszter] a 4. cikk alapján megkereshetik és meghallgathatják a munkavállalók képviselőit és az érintett munkáltatót, valamint az egyes technikai kérdésekben különleges ismerettel rendelkező személyeket.

(4) A munkáltató a prefektus vagy a [miniszter] határozatában meghatározott keretek között hajthatja végre a csoportos létszámcsökkentést. Amennyiben az előírt határidőn belül nem hoznak határozatot, a csoportos létszámcsökkentésre a munkáltató által a konzultációk során elfogadott keretek között kerül sor.”

11 Az 1387/1983 törvény 6. cikkének (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy „az e törvény rendelkezéseinek megsértésével végrehajtott csoportos létszámcsökkentés érvénytelen”.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 Az AGET Iraklis, amelynek főrészvényese a francia multinacionális Lafarge társaság, cementet gyárt három, Agria Volou, Aliveri és Chalkida településeken (Görögország) található üzemében.

13 A 2011 novembere és 2012 decembere közötti időszakban az AGET Iraklis több alkalommal találkozóra hívta chalkidai üzemének munkavállalóit abból a célból, hogy felvázolja az ezen üzemen belüli tevékenységeknek a cementigény csökkenésére tekintettel történő módosítását, elkerülve ugyanakkor a csoportos létszámcsökkentést.

14 Különösen az építőipari tevékenység Attika régióban (Görögország) tapasztalt visszaesésére és a túlzott termelői kapacitásokra, továbbá a vállalkozás stabilitásának fenntartására és a csoport tevékenységei fejlesztésének mind a görög, mind pedig a külföldi piacon fennálló feltételeire hivatkozva az AGET Iraklis igazgatótanácsa 2013. március 25-i határozatával jóváhagyott egy szerkezetátalakítási tervet, amely az akkoriban 236 munkavállalót foglalkoztató chalkidai üzem végleges bezárására, valamint a termelésnek a másik két üzembe – azok termelékenységének fokozásával – történő áthelyezésére vonatkozott.

15 2013. március 26-i és április 1-jei levelével az AGET Iraklis 2013. március 29-én és április 4-én tartandó találkozókra hívta az Enosi Ergazomenon Tsimenton Chalkidast (a chalkidai üzem munkavállalóit képviselő szakszervezet, a továbbiakban: szakszervezet), hogy tájékoztatást adjon a fent említett terv elfogadásához vezető okokról és a tervezett elbocsátások módjáról, továbbá, hogy konzultáljon ezen elbocsátások elkerülésének vagy csökkentésének lehetőségéről és következményeiről.

16 Miután a szakszervezet e meghívások egyikének sem tett eleget, az AGET Iraklis 2013. április 16-án a miniszter előtt kérelmet nyújtott be a szóban forgó tervezett csoportos létszámcsökkentés jóváhagyása iránt.

17 A munkaügyi minisztérium foglalkoztatásügyi igazgatósága jelentést állított ki a munkaerőpiaci feltételek, a vállalkozás helyzete és a nemzetgazdasági érdek figyelembevételével, és e kérelem elutasítását javasolta azzal az indokkal, hogy az érintett munkavállalóknak az AGET Iraklis más üzemeiben történő továbbfoglalkoztatására vonatkozóan nem készítettek tervet, továbbá hogy a görög statisztikai hivatal statisztikái egyre magasabb mértékű munkanélküliséget mutatnak.

18 A miniszter felkérésére kiadott véleményében a legfőbb munkaügyi tanács az AGET Iraklis és a szakszervezet meghallgatását követően a szóban forgó tervezett csoportos létszámcsökkentés engedélyezésével szemben foglalt állást, úgy ítélve meg, hogy annak indokolása nem megfelelő, különösen amennyiben a tervezett elbocsátások szükséges jellegét nem támasztották alá konkrét és részletes bizonyítékokkal, az AGET Iraklis által hivatkozott érvek pedig túlságosan homályosnak tűnnek.

19 Az említett vélemény alapján a miniszter 2013. április 26-án úgy határozott, hogy nem engedélyezi e tervezett csoportos létszámcsökkentést.

20 Az AGET Iraklis az általa e határozat megsemmisítése iránt a Symvoulio tis Epikrateias (államtanács, Görögország) előtt benyújtott kereset alátámasztásául azt állítja többek között, hogy az 1387/1983 törvény 5. cikkének (3) bekezdése, amelynek alapján e határozatot hozták, sérti mind a 98/59 irányelvet, mind az EUMSZ 49. és EUMSZ 63. cikket, összefüggésben értelmezve az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) 16. cikkével.

21 Az említett bíróság azon a véleményen van, hogy jóllehet egy olyan hatósági engedélyezési rendszert, mint amelyet az említett nemzeti rendelkezés bevezet, nem ír elő a 98/59 irányelv, egy ilyen rendelkezés jogalapját, amennyiben kedvezőbb a munkavállalókra nézve, mint az ezen irányelv által előírt rendelkezések, képezheti ugyanezen irányelv 5. cikke.

22 Feltételezve, hogy ez az eset áll fenn, ugyanezen bíróság mindazonáltal kételyeket táplál a tekintetben, hogy összeegyeztethető-e a 98/59 irányelv céljaival és hatékony érvényesülésével az, hogy az ilyen engedély kiállítását olyan szempontoktól tegyék függővé, mint a munkaerőpiaci feltételek vagy a nemzetgazdasági érdek, amennyiben az ilyen szempontok, még ha a munkanélküliség elleni

küzdelemhez és a nemzeti gazdaság fejlesztéséhez mint közérdekű, objektív célokhoz kapcsolódhatnak is, egyúttal a tagállamok közötti eltérésekhez, a tájékoztatásra, valamint a konzultációra vonatkozóan a fent említett irányelvben előírt eljárásnak az engedélyezési eljárással történő helyettesítéséhez és a munkáltató vállalkozáshoz való szabadságának aránytalan korlátozásához vezethetnek.

23 Egyébiránt a kérdést előterjesztő bíróság azon a véleményen van, hogy tekintettel az alapügy tárgyát képező helyzet határon átnyúló jellegére, amely abból a körülményből fakad, hogy az AGET Iraklis egy francia multinacionális csoport részét képezi, a jelen ügyben az EUMSZ 49. és az EUMSZ 63. cikk ugyancsak alkalmazandó. E tekintetben egy olyan nemzeti rendelkezés, mint az alapügy tárgyát képező, a vállalkozások igazgatási szabadsága általa előidézett korlátozásának terjedelme folytán visszatarthatja a más tagállamokban letelepedett gazdasági szereplőket az e cikkek által biztosított szabadságok gyakorlásától. Az említett bíróság megjegyzi továbbá, hogy a Charta rendelkezései, és különösen annak a vállalkozás szabadságát biztosító 16. cikke alkalmazandóak az uniós jog által szabályozott valamennyi helyzetre.

24 Felmerül mindazonáltal az a kérdés, hogy egy ilyen korlátozást, az említett szabadságokra és a vállalkozás szabadságára esetlegesen gyakorolt ezen hatás ellenére, nem igazolhatják-e – főként olyan súlyos gazdasági válság esetén, amelyet különösen nagy mértékű, Görögországban 27%-os munkanélküliségi ráta kísér – közérdeken alapuló kényszerítő okok, különösen azon foglalkoztatási politika címén, amelynek területén a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek.

25 A Symvoulio tis Epikrateias (államtanács) ilyen körülmények között határozott úgy, hogy felfüggeszti az eljárást, és a következő kérdéseket terjeszti előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé:

„1) Összeegyeztethető-e különösen a 98/59/EK irányelv rendelkezéseivel és általánosságban az EUMSZ 49. és az EUMSZ 63. cikkel az 1387/1983 törvény 5. cikkének (3) bekezdéséhez hasonló olyan nemzeti jogi rendelkezés, amely egy adott vállalkozáson belül tervezett csoportos létszámcsökkentéseket a közigazgatási hatóságnak az alábbi szempontok alapján kiadott engedélyétől teszi függővé: a) munkaerőpiaci feltételek, b) a vállalkozás helyzete és c) nemzetgazdaság érdek?

2) Az első kérdésre adott nemleges válasz esetén összeegyeztethető-e különösen a 98/59/EK irányelv rendelkezéseivel és általánosságban az EUMSZ 49. és az EUMSZ 63. cikkel az ilyen tartalmú nemzeti jogi rendelkezés a súlyos gazdasági válsághoz és a különösen nagy mértékű munkanélküliséghez hasonló komoly társadalmi indokok fennállása esetén?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

26 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 98/59 irányelv és/vagy az EUMSZ 49. és EUMSZ 63. cikk rendelkezéseit akként kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, amelynek értelmében a munkáltató, a munkavállalók képviselőivel létrejött, a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó megállapodás hiányában kizárólag akkor hajthat végre ilyen létszámcsökkentést, ha az illetékes állami hatóság, amellyel ezt a tervet közölni kell, nem fogad el az említett szabályozás által előírt határidőn belül és az ügyiratok tanulmányozását, valamint a munkaerőpiaci feltételek, a vállalkozás helyzete és a nemzetgazdasági érdek mérlegelését követően, arra vonatkozó, indokolással ellátott határozatot, hogy nem engedélyezi a tervezett elbocsátások egészének vagy egy részének megvalósítását.

A 98/59 irányelvről

27 Az irányelv (2) preambulumbekezdéséből következik, hogy az irányelv csoportos létszámcsökkentések esetén a munkavállalók védelmének megerősítésére irányul. Ugyanezen irányelv (3) és (7) preambulumbekezdése szerint különösen a tagállamokban hatályban lévő rendelkezések között a csoportos létszámcsökkentések következményeit enyhíteni hivatott intézkedések vonatkozásában továbbra is fennálló különbségeket kell a jogszabályok közelítésének tárgyává kell tenni (lásd különösen: 2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 52. pont).

28 A 98/59 irányelv fő célját illetően, vagyis hogy a csoportos létszámcsökkentést a munkavállalók képviselőivel való konzultációnak és az illetékes állami hatóság tájékoztatásának kell megelőznie, emlékeztetni kell arra, hogy egyrészről ezen irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében a konzultációk kiterjednek a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. Másrészről az említett irányelv 2. cikkének (3) bekezdése és 3. cikkének (1) bekezdése szerint a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről értesíti az illetékes állami hatóságot, és megadja a fent hivatkozott rendelkezésekben említett tényezőket és információkat (lásd ebben az értelemben: 2009. december 10-i Rodríguez Mayor és társai ítélet, C-323/08, EU:C:2009:770, 43. és 44. pont).

29 A 98/59 irányelv, akárcsak korábban a 75/129 irányelv, amelyet az előbbi felváltott, a csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók védelmét szolgáló szabályoknak így csak részleges harmonizációját biztosítja, vagyis az ilyen létszámcsökkentés esetén követendő eljárást (lásd ebben az értelemben: 2009. december 10-i Rodríguez Mayor és társai ítélet, C-323/08, EU:C:2009:770, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

30 Így sem a 98/59 irányelv, sem azt megelőzőleg a 75/129 irányelv nem sérti a munkáltató arra vonatkozó szabadságát, hogy csoportos létszámcsökkentést hajtson végre (lásd, a 75/129 irányelvvel kapcsolatban: 1985. február 12-i Dansk Metalarbejderforbund és Specialarbejderforbundet i Danmark ítélet, 284/83, EU:C:1985:61, 10. pont; 2006. szeptember 7-i Agorastoudis és társai ítélet, C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, 35. pont).

31 Az említett irányelvek nem pontosítják például azokat a körülményeket, amelyek között a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentést kell előirányoznia, és egyáltalán nem érintik mérlegelési szabadságát arra vonatkozóan, hogy kell-e, és mikor kell csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tervet készítenie (lásd, a 75/129 irányelv tekintetében: 1985. február 12-i Dansk Metalarbejderforbund és Specialarbejderforbundet i Danmark ítélet, 284/83, EU:C:1985:61, 15. pont).

32 Noha az uniós jogalkotó szándéka a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok ilyen harmonizációjával az volt, hogy a különböző tagállamokban a munkavállalói jogok tekintetében hasonló védelmet biztosítson, és egyúttal közelítse egymáshoz azokat a költségeket, amelyeket az ilyen védelmi szabályok az európai uniós vállalkozásokra nézve maguk után vonhatnak (lásd különösen: 2015. július 9-i Balkaya-ítélet, C-229/14, EU:C:2015:455, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), ettől még a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése és 5. cikke e tekintetben csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumvédelem bevezetésére irányul, míg a tagállamoknak továbbra is módjukban áll az említett munkavállalók számára kedvezőbb nemzeti intézkedéseket elfogadni (lásd különösen: 2007. január 18-i Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 44. pont).

33 A fentiek összességéből az következik, hogy, amint azt a főtanácsnok megjegyezte indítványának 30. pontjában, azok az alapfeltételek, amelyekhez adott esetben kötve van a munkáltató azon lehetősége, hogy csoportos létszámcsökkentést hajtson végre, főszabály szerint nem tartoznak a 98/59 irányelv alkalmazási körébe, következésképpen a tagállamok hatáskörében maradnak.

34 A fentiekből következik továbbá, hogy az említett irányelv főszabály szerint nem értelmezhető akként, hogy azzal ellentétes egy olyan nemzeti rendszer, amely egy állami hatóságra arra vonatkozó jogkört ruház, hogy az ilyen létszámcsökkentéseket indokolással ellátott határozat útján, az ügyiratok tanulmányozását követően és az előre meghatározott érdemi szempontokra figyelemmel megakadályozza.

35 Mindazonáltal pontosítani szükséges e tekintetben, hogy ez kivételesen másképpen lenne abban az esetben, ha az ilyen nemzeti rendszer, tekintettel pontosabb végrehajtási szabályaira vagy az illetékes állami hatóság által történő konkrét végrehajtás módjára, azzal a hatással járna, hogy megfosztaná a 98/59 irányelv 2–4. cikkének rendelkezéseit hatékony érvényesülésüktől.

36 Ugyanis, amint azt a Bíróság több alkalommal kimondta, jóllehet a 98/59 irányelv a munkavállalók csoportos létszámcsökkentések esetén való védelmére vonatkozó szabályoknak csak részleges harmonizációját biztosítja, e harmonizáció korlátozott jellege azonban nem foszthatja meg hatékony érvényesülésüktől a szóban forgó irányelv rendelkezéseit (lásd ebben az értelemben, a 75/129 irányelv tekintetében: 1994. június 8-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-383/92, EU:C:1994:234, 25. pont; és, a 98/59 irányelv tekintetében: 2009. július 16-i Mono Car Styling ítélet, C-12/08, EU:C:2009:466, 35. pont).

37 Következésképpen valamely tagállam nem fogadhat el például olyan nemzeti intézkedést, amely, jóllehet biztosíthatja a munkavállalók jogai védelmének magasabb szintjét a csoportos létszámcsökkentéssel szemben, ugyanakkor azzal a következménnyel járna, hogy megfosztja az említett irányelv 2–4. cikkét hatékony érvényesülésétől.

38 Ez lenne a helyzet olyan nemzeti szabályozás esetén, amely a csoportos létszámcsökkentést az állami hatóság előzetes hozzájárulásához köti, ha például olyan szempontok alapján, amelyekre tekintettel az említett hatóságnak döntést kell hoznia, vagy annak folytán, ahogy ugyanezen hatóság azokat konkrétan értelmezi és alkalmazza, a gyakorlatban ki lenne zárva a munkáltató minden tényleges lehetősége arra, hogy ilyen csoportos létszámcsökkentést végezzen.

39 Ugyanis, amint azt a Bíróság már kimondta, a 98/59 irányelv 2. cikke tárgyalási kötelezettséget ír elő (2005. január 27-i Junk-ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 43. pont). E rendelkezés szövegéből következik, hogy a megállapodás céljából lefolytatandó konzultációknak ki kell terjedniük legalább a tervezett csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, és lehetővé kell tenniük a munkavállalók képviselői számára, hogy a munkáltató által a rendelkezésükre bocsátandó információk alapján konstruktív javaslatokat tehessenek.

40 A 98/59 irányelv 3. és 4. cikke pedig akként rendelkezik, hogy a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes állami hatóságot, valamint hogy az ilyen létszámcsökkentések csak egy meghatározott határidő leteltét követően léphetnek hatályba, amelyet az illetékes állami hatóságnak arra kell felhasználnia, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

41 Az ilyen rendelkezések, amelyek – amint arra a jelen ítélet 27. és 32. pontja emlékeztetett – különösen a munkavállalók védelmének megerősítésére irányulnak, közelítve egymáshoz azokat a költségeket, amelyeket az ilyen védelmi szabályok a vállalkozásokra nézve maguk után vonhatnak, nyilvánvalóan azon az előfeltevésen alapulnak, miszerint a csoportos létszámcsökkentéseknek, azt követően, hogy kimerültek az e rendelkezések által bevezetett eljárások, ideértve azt az esetet is, ha a konzultációk nem eredményezték megállapodás létrejöttét, legalábbis tervezhetőeknek kell lenniük, akár azzal a feltétellel, hogy e létszámcsökkentés egyébként megfelel bizonyos objektív körülményeknek, amelyeket adott esetben az alkalmazandó nemzeti szabályozás határoz meg.

42 E tekintetben az AGET Iraklis többek között arra hivatkozott a Bíróság előtt, hogy az illetékes állami hatóság módszeresen kifogásolta azon tervezett csoportos létszámcsökkentéseket, amelyekről értesítést kapott, ami azzal a következménnyel jár, hogy a munkavállalók képviselői egyre gyakrabban tartózkodnak attól, amint az az alapeljárás körülményei között is történt, hogy részt vegyenek a konzultációkon olyan céllal, hogy megkíséreljenek megállapodásra jutni a tervezett elbocsátások elkerülésének vagy mértéke csökkentésének lehetőségéről, vagy enyhítsék azok következményeit.

43 Mindazonáltal, mivel kizárólag a kérdést előterjesztő bíróság rendelkezik az e tekintetben hasznos információkkal, az ő feladata adott esetben annak vizsgálata, hogy a jelen ítélet 26. pontjában felidézett három mérlegelési szempont fényében, amelyekre tekintettel az illetékes állami hatóságnak döntést kell hoznia azon tervezett csoportos létszámcsökkentés tárgyában, amelyről értesítették, és annak folytán, ahogy ugyanezen hatóság konkrétan alkalmazza e szempontokat, az alapügy tárgyát képező szabályozás azt eredményezi-e, hogy a gyakorlatban ki van zárva a munkáltató minden tényleges lehetősége arra, hogy ilyen csoportos létszámcsökkentést végrehajtson, következésképpen a 98/59 irányelv rendelkezései meg vannak-e fosztva hatékony érvényesülésüktől.

44 A fentiek fényében az első kérdés első részére azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelvet akként kell értelmezni, hogy azzal főszabály szerint nem ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, amelynek értelmében a munkáltató, a munkavállalók képviselőivel létrejött, a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó megállapodás hiányában kizárólag akkor hajthat végre ilyen létszámcsökkentést, ha az illetékes állami hatóság, amellyel ezt a tervet közölni kell, nem fogad el az említett szabályozás által előírt határidőn belül és az ügyiratok tanulmányozását, valamint a munkaerőpiaci feltételek, a vállalkozás helyzete és a nemzetgazdasági érdek mérlegelését követően, arra vonatkozó, indokolással ellátott határozatot, hogy nem engedélyezi a tervezett elbocsátások egészének vagy egy részének megvalósítását. Más a helyzet azonban, ha bebizonyosodik – aminek vizsgálata adott esetben a kérdést előterjesztő bíróság feladata –, hogy az e szabályozás által hivatkozott három mérlegelési szempontra, valamint az említett hatóság által – a hatáskörrel rendelkező bíróságok ellenőrzésével - történő konkrét alkalmazásukra tekintettel, az említett szabályozás megfosztja ezen irányelv rendelkezéseit hatékony érvényesülésüktől.

Az EUMSZ 49. és EUMSZ 63. cikkről

– A letelepedés szabadságára vonatkozó EUMSZ 49. cikk és/vagy a tőke szabad mozgására vonatkozó EUMSZ 63. cikk alkalmazhatóságáról és e szabadságok egyike és/vagy másika korlátozásának fennállásáról

45 A letelepedés szabadsága, amelyet az EUMSZ 49. cikk elismer a tagállami állampolgárok számára, és amely magában foglalja számukra a jogot a gazdasági tevékenység önálló vállalkozóként történő megkezdésére és folytatására, vállalkozások alapítására és irányítására a letelepedés szerinti tagállam joga által a saját állampolgáraira előírtakkal azonos feltételek szerint, az EUMSZ 54. cikknek megfelelően magában foglalja, hogy a valamely tagállam jogszabályai alapján létrehozott olyan társaságok, amelyek létesítő okirat szerinti székhelye, központi ügyvezetése vagy üzleti tevékenységének fő helye az Unió területén található, jogosultak tevékenységüket az érintett tagállamban leányvállalat, fióktelep vagy képviselet útján gyakorolni (lásd különösen: 2005. december 13-i Marks & Spencer ítélet, C-446/03, EU:C:2005:763, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 Így a letelepedés szabadságának körébe tartozik az olyan helyzet, amikor valamely tagállamban letelepedett társaság leányvállalatot hoz létre egy másik tagállamban. Ugyanez áll fenn – az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében – akkor, ha az ilyen társaság vagy tagállami állampolgár valamely más tagállamban letelepedett társaság tőkéjében fennálló olyan részesedést szerez, amely lehetővé teszi számára, hogy irányítást biztosító befolyást gyakoroljon e társaság döntéseire, és meghatározza annak tevékenységeit (lásd ebben az értelemben: 2010. október 21-i Idryma Typou ítélet, C-81/09,

EU:C:2010:622, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2012. november 8-i Bizottság kontra Görögország ítélet, C-244/11, EU:C:2012:694, 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

47 Az alapügyben ez a helyzet áll fenn, mivel, amint az az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a multinacionális Lafarge csoport, amelynek székhelye Franciaországban található, olyan részesedéssel rendelkezik az AGET Iraklisban, amely alapján ő annak fő részvényese, és az AGET Iraklis a Bíróság egy kérdésére adott válaszul pontosította e tekintetben a tárgyaláson, hogy az említett részesedések a vitatott, tervezett elbocsátások idején tőkéje 89%-át tették ki.

48 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az EUMSZ 49. cikk értelmében vett „korlátozás” fogalma magában foglalja az olyan intézkedéseket, amelyek – bár az állampolgárságon alapuló hátrányos megkülönböztetés nélkül alkalmazandók, alkalmasak a letelepedés szabadsága gyakorlásának akadályozására vagy kevésbé vonzóvá tételére (lásd különösen: 2005. április 21-i Bizottság kontra Görögország ítélet, C-140/03, EU:C:2005:242, 27. pont; 2010. október 21-i Idryma Typou ítélet, C-81/09, EU:C:2010:622, 54. pont).

49 Az említett fogalom így magában foglalja a tagállam által elfogadott olyan intézkedéseket is, amelyek – bár különbségtétel nélkül alkalmazandók – befolyásolják a más tagállamok vállalkozásainak piacra jutását, és így akadályozzák a Közösségen belüli kereskedelmet (lásd különösen: 2009. április 28-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-518/06, EU:C:2009:270, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

50 Valamely tagállam ekként biztosítandó piacára jutását illetően emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a letelepedés EUMSZ 49. cikkben biztosított szabadságának célja az, hogy lehetővé tegye valamely tagállam állampolgára vagy ott letelepedett jogi személy számára, hogy telephelyet létesítsen egy másik tagállamban annak érdekében, hogy ott végezze a tevékenységét, és ezáltal az önálló vállalkozói tevékenység terén elősegítse az Unión belüli gazdasági és társadalmi összefonódást. A letelepedés szabadsága ennek érdekében magában foglalja annak lehetőségét, hogy az ilyen uniós polgár vagy jogi személy állandó és folyamatos jelleggel részt vegyen a származási tagállamától eltérő másik tagállam gazdasági életében, és ott haszonra tegyen szert, a fogadó tagállamban állandó telephelyen, határozatlan ideig ténylegesen végzett gazdasági tevékenység gyakorlása révén (lásd különösen: 2016. február 23-i ítélet, Bizottság kontra Magyarország, C-179/14, EU:C:2016:108, 148. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

51 A letelepedés fogalma tehát azt feltételezi, hogy az érintett társaság valóban letelepedett ezen államban, és ott ténylegesen gazdasági tevékenységet végez (lásd különösen: 2012. július 12-i VALE- ítélet, C-378/10, EU:C:2012:440, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

52 A letelepedés szabadságának tényleges gyakorlása tehát azt is feltételezi e szabadság szükségszerű kiegészítéseként, hogy a valamely másik tagállamban letelepedett jogi személy által létrehozott leányvállalat, fióktelep vagy képviselet adott esetben, és amennyiben az általa a fogadó tagállamban végezni kívánt tevékenység azt megköveteli, munkavállalókat alkalmazhasson e tagállamban (lásd ebben az értelemben: 1986. július 10-i Segers-ítélet, 79/85, EU:C:1986:308, 15. pont).

53 E joggyakorlás főszabály szerint feltételezi továbbá a fogadó tagállamban végezni kívánt gazdasági tevékenység jellegének és terjedelmének, és különösen az e célból szükséges állandó telephely méretének és munkavállalók számának meghatározását, továbbá, amint azt a főtanácsnok megjegyezte indítványának 65. pontjában, ebből következőleg az e tevékenység volumenének csökkentésére, sőt adott esetben annak beszüntetésére és az említett létesítmény bezárására vonatkozó szabadságot.

54 Hangsúlyozni kell e többféle nézőpontból, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás értelmében a jelen ügyben maga a lehetőség, hogy egy ilyen létesítmény csoportos létszámcsökkentést hajthasson végre, van ahhoz kötve, hogy az illetékes állami hatóság azt ne kifogásolja. Márpedig a csoportos

létszámcsökkentés végrehajtására vonatkozó határozat alapvető fontosságú döntés egy vállalkozás életében (lásd, analógia útján: önkéntes megszűnésről, egyesülésről vagy szétválásról szóló határozatok tekintetében: 2003. május 13-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet, C-463/00, EU:C:2003:272, 79. pont).

55 Meg kell állapítani e tekintetben, hogy egy ilyen nemzeti szabályozás lényeges beavatkozást jelent bizonyos, olyan szabadságokba, amelyek a gazdasági szereplőket általánosságban megilletik (lásd analógia útján: 2009. április 28-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-518/06, EU:C:2009:270, 66. pont). Ez vonatkozik e gazdasági szereplők azon szabadságára is, hogy megállapodjanak a munkavállalókkal a célból, hogy folytassák tevékenységüket, vagy sajátos indokaik folytán beszüntessék adott létesítményük tevékenységét, illetve mérlegelési szabadságára arra vonatkozóan, hogy kell-e, és mikor kell csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tervet készíteniük, olyan tényezők függvényében, mint például a vállalkozás tevékenységének megszűnése vagy csökkenése, az általa előállított termék iránti igény csökkenése, vagy a vállalkozásnak tevékenységei szintjétől független átszervezése (lásd ebben az értelemben: 1985. február 12-i Dansk Metalarbejderforbund és Specialarbejderforbundet i Danmark ítélet, 284/83, EU:C:1985:61, 15. pont; 1994. június 8-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-383/92, EU:C:1994:234, 29. és 32. pont).

56 Egy olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, alkalmas lehet tehát arra, hogy a görög piacra lépést kevésbé vonzóvá tegye, és hogy az e piacra való lépés esetén jelentős mértékben csökkentse, vagy akár meg is szüntesse más tagállamok olyan gazdasági szereplőinek, akik úgy döntöttek, belépnek az új piacra, arra vonatkozó lehetőségét, hogy azt követően módosítsák az itt végzett tevékenységüket, vagy azt be is szüntessék, ennek érdekében megválva a korábban alkalmazott munkavállalóktól.

57 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy az ilyen nemzeti szabályozás komolyan akadályozhatja a letelepedés szabadságának Görögországban történő gyakorlását.

58 Ami a szabad tőke mozgására vonatkozó EUMSZ 63. cikket illeti, e cikk rendelkezéseinek hatálya alá tartoznak a valamely vállalkozásban az annak általános ügyvitelében és irányításában való tényleges részvételre lehetőséget nyújtó részvények birtoklása útján való részesedés formájában megvalósuló közvetlen befektetések, valamint a portfólióbefektetések, azaz a tőkepiaci értékpapírok egyedül pénzügyi befektetési célzattal, a vállalkozás általános ügyvitele és irányítása befolyásolásának szándéka nélkül történő megszerzése (lásd: 2010. október 21-i Idryma Typou ítélet, C-81/09, EU:C:2010:622, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

59 Az alapüggyel kapcsolatban vitathatatlan mindazonáltal, hogy az a társaság, amely a jelen esetben csoportos létszámcsökkentést tervez, olyan társaság, amelynek tőkéjében egy másik tagállamban letelepedett multinacionális társaságcsoport többségi részesedéssel rendelkezik, amely lehetővé teszi számára, hogy irányítást biztosító befolyást gyakoroljon e társaság döntéseire, és meghatározza annak tevékenységeit, és az ilyen eset, amint az a jelen ítélet 47. pontjában megállapítást nyert, a letelepedési szabadság körébe tartozik. Ilyen körülmények között, feltételezve, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás korlátozó hatást gyakorol a tőke szabad mozgására, e hatást egy ilyen ügy keretében a letelepedés szabadsága esetleges korlátozása elkerülhetetlen következményének kell tekinteni, és nem indokolja az említett szabályozásnak az EUMSZ 63. cikk szempontjából történő önálló vizsgálatát (lásd ebben az értelemben: 2009. március 26-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-326/07, EU:C:2009:193, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2012. november 8-i Bizottság kontra Görögország ítélet, C-244/11, EU:C:2012:694, 30. pont).

60 Következésképpen az alapügy tárgyát képező szabályozást nem szükséges külön az EUM-Szerződés tőke szabad mozgására vonatkozó szabályai szempontjából vizsgálni.

– Az esetleges igazolásról

61 Az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy a letelepedés szabadságának korlátozása kizárólag akkor engedhető meg, ha azt nyomós közérdeken alapuló kényszerítő okok igazolják. Azonban ebben az esetben is elengedhetetlen, hogy e korlátozás alkalmas legyen az elérni kívánt cél megvalósítására, és ne lépje túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket (lásd különösen: 2011. november 29-i National Grid Indus ítélet, C-371/10, EU:C:2011:785, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2016. február 23-i Bizottság kontra Magyarország ítélet, C-179/14, EU:C:2016:108, 166. pont).

62 Amint arra a jelen üggyel összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság emlékeztet, ugyancsak az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a Chartában biztosított alapvető jogokat az uniós jog által szabályozott valamennyi tényállásra alkalmazni kell, így azokat tiszteletben kell tartani, amikor egy nemzeti szabály e jog hatálya alá tartozik (lásd különösen: 2013. február 26-i Åkerberg Fransson ítélet, C-617/10, EU:C:2013:105, 19–21. pont).

63 Ez az eset áll fenn például akkor, ha a nemzeti szabályozás akadályozhatja a Szerződés által biztosított egy vagy több alapvető szabadság gyakorlását és az érintett tagállam közérdeken alapuló kényszerítő okokra hivatkozik ezen akadályozás igazolásául. Ezzel párhuzamosan az érintett nemzeti szabályozást csak akkor lehet az ekként előírt kivételnek tekinteni, ha összhangban van a Bíróság által védelemben részesített alapvető jogokkal (lásd: 1991. június 18-i ERT-ítélet, C-260/89, EU:C:1991:254, 43. pont; 2014. április 30-i Pfleger és társai ítélet, C-390/12, EU:C:2014:281, 35. pont).

64 Ugyanis ezen, az alapvető jogokkal való összhangra vonatkozó kötelezettség az uniós jog és ezzel a Charta alkalmazási körébe tartozik. Tehát ha valamely tagállam az uniós jog szerinti kivételeket alkalmaz a Szerződés által biztosított valamely alapvető szabadság akadályozásának igazolása céljából, azt úgy kell tekinteni, hogy a Charta 51. cikkének (1) bekezdése értelmében „végrehajtja az uniós jogot” (lásd: 2014. április 30-i Pfleger és társai ítélet, C-390/12, EU:C:2014:281, 36. pont).

65 Márpedig, amint az a jelen ítélet 54–57. pontjában megállapítást nyert, az alapügy tárgyát képező szabályozás a letelepedés szabadságának korlátozását valósítja meg. Mivel e korlátozás igazolásául a kérdést előterjesztő bíróság a jelen ítélet 22. pontban említett tájékoztatása értelmében az érintettek közérdeken alapuló kényszerítő okokra hivatkoztak, az említett szabályozás csak akkor igazolható ily módon, ha összhangban van az alapvető jogokkal.

66 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, a vállalkozás Charta 16. cikke által biztosított szabadságának a korlátozását valósítja meg, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság megjegyezte.

67 A Bíróság ugyanis már kimondta, hogy az ezen utóbbi rendelkezés által nyújtott védelem magában foglalja a gazdasági vagy kereskedelmi tevékenység gyakorlásának szabadságát, a szerződési szabadságot és a szabad versenyt (2013. január 22-i Sky Österreich ítélet, C-283/11, EU:C:2013:28, 42. pont).

68 A szerződési szabadsággal kapcsolatban a Bíróság ekként kimondta a kollektív munkaszerződések megtárgyalásával kapcsolatban, hogy a Charta 16. cikke többek között azt vonja maga után, hogy a vállalkozásnak rendelkeznie kell azzal a lehetőséggel, hogy hatékonyan érvényesíthesse érdekeit az olyan szerződési folyamatban, amelyben részt vesz, és hogy a jövőbeli gazdasági tevékenységére tekintettel tárgyalhasson a munkavállalói munkakörülményeinek alakulását meghatározó tényezőkről (2013. július 18-i Alemo-Herron és társai ítélet, C-426/11, EU:C:2013:521, 33. pont).

69 Így nem vitatható, hogy a csoportos létszámcsökkentés olyan keretszabályozási rendszerének bevezetése, mint az alapügy tárgyát képező, beavatkozást valósít meg a vállalkozás szabadságának gyakorlásába, közelebbről a főszabály szerint a vállalkozásokat megillető szerződési szabadság

gyakorlásába, különösen az általuk foglalkoztatott munkavállalók tekintetében, mivel kétségtelen, hogy e rendszer értelmében az, ha a nemzeti hatóság kifogásol egyes tervezett csoportos létszámcsökkentéseket, e terv munkáltató általi megvalósításának megakadályozásához vezethet.

70 E tekintetben mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy a Charta 52. cikkének (1) bekezdése lehetővé teszi az általa biztosított jogok gyakorlásának korlátozását, feltéve hogy a korlátozásra a törvény által, e jogok és szabadságok lényeges tartalmának, valamint az arányosság elvének tiszteletben tartásával kerül sor, továbbá a korlátozás elengedhetetlen és ténylegesen az Unió által elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja (lásd különösen: 2013. január 31-i McDonagh-ítélet, C-12/11, EU:C:2013:43, 61. pont).

– A közérdeken alapuló kényszerítő okokról

71 Az alapügy tárgyát képező szabályozás, amely az illetékes nemzeti hatóságra a munkáltató és a munkavállalók képviselői között a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó megállapodás hiányában jogkört ruház arra vonatkozóan, hogy ne engedélyezze a tervezett csoportos létszámcsökkentést, három olyan szempontot határoz meg, amelyet e hatóságnak figyelembe kell vennie a hozzá benyújtott ügyiratok vizsgálata során, ezek: a munkaerőpiaci helyzet, a vállalkozás helyzete és a nemzetgazdasági érdek. Ebből az következik, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság kiemeli előzetes döntéshozatalra utaló határozatában, hogy a jelen esetben e szabályozás által követett közérdekű célok vonatkoznak mind a munkavállalók védelmére és a munkanélküliség elleni küzdelemre, mind a nemzetgazdasági érdekre.

72 Ami a nemzetgazdasági érdek védelmét illeti, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az olyan tisztán gazdasági természetű indokok, mint például a nemzeti gazdaság előmozdítása vagy annak megfelelő működése, nem igazolhatják a Szerződés által tiltott korlátozásokat (lásd ebben az értelemben főként: 1997. június 5-i SETTG-ítélet, C-398/95, EU:C:1997:282, 22. és 23. pont; 2000. június 6-i Verkooijen -ítélet, C-35/98, EU:C:2000:294, 47. és 48. pont; 2002. június 4-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-367/98, EU:C:2002:326, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

73 Ezzel szemben a Bíróság által elismert, közérdeken alapuló kényszerítő okok sorában szerepel a munkavállalók védelme (lásd különösen: 1999. november 23-i Arblade és társai ítélet, C-369/96 és C-376/96, EU:C:1999:575, 36. pont; 2005. december 13-i SEVIC Systems ítélet, C-411/03, EU:C:2005:762, 28. pont; 2007. december 11-i International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ítélet, C-438/05, EU:C:2007:772, 77. pont).

74 Ugyanez vonatkozik a foglalkoztatás és a felvétel előmozdítására, amely, különösen a munkanélküliség csökkentését célozva, jogszerű szociálpolitikai célnak tekinthető (lásd ebben az értelemben: 2007. január 11-i ITC-ítélet, C-208/05, EU:C:2007:16, 38. és 39. pont; 2007. január 18-i Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 28. pont; 2012. december 13-i Caves Krier Frères ítélet, C-379/11, EU:C:2012:798, 51. pont).

75 A Bíróság így már elismerte különösen azt, hogy a foglalkoztatás fenntartására vonatkozó megfontolások bizonyos körülmények között és bizonyos feltételek mellett a letelepedés szabadságát korlátozó hatású nemzeti szabályozás elfogadható igazolásául szolgálhatnak (lásd ebben az értelemben: 2007. október 25-i Geurts és Vogten ítélet, C-464/05, EU:C:2007:631, 26. pont).

76 Ehhez hozzá kell tenni, hogy ami a jelen ítélet 73–75. pontjában felidézett, közérdeken alapuló kényszerítő okokat illeti, az EUSZ 3. cikk (3) bekezdése értelmében az Unió nem csak belső piacot hoz létre, hanem Európa magas versenyképességű, teljes foglalkoztatottságot és társadalmi haladást célul kitűző szociális piacgazdaságon alapuló fenntartható fejlődéséért is munkálkodik, továbbá előmozdítja a szociális védelmet (lásd az EK-Szerződés tekintetében: 2007. december 11-i International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ítélet, C-438/05, EU:C:2007:772, 78. pont).

77 Mivel az Uniónak nemcsak gazdasági, hanem szociális célja is van, a Szerződésnek az áruk, a személyek, a szolgáltatások és a tőke szabad mozgására vonatkozó rendelkezéseiből eredő jogokat egyensúlyba kell hozni a szociálpolitika céljaival, amelyek között – ahogyan az az EUMSZ 151. cikk első bekezdéséből kitűnik – szerepel a foglalkoztatás előmozdítása, az élet- és munkakörülmények javítása – lehetővé téve ezáltal a fejlődési folyamat fenntartása mellett ezek összehangolását – a megfelelő szociális védelem, a szociális partnerek közötti párbeszéd és az emberi erőforrások fejlesztésének elősegítése a tartósan magas foglalkoztatás és a kirekesztés elleni küzdelem érdekében (lásd ebben az értelemben: az EK-Szerződés megfelelő rendelkezései tekintetében: 2007. december 11-i International Transport Workers' Federation és Finnish Seamen's Union ítélet, C-438/05, EU:C:2007:772, 79. pont).

78 Ugyanezzel összhangban emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 147. cikk (1) bekezdése értelmében az Unió hozzájárul a foglalkoztatás magas szintjéhez azáltal, hogy bátorítja a tagállamok közötti együttműködést, támogatja és szükség esetén kiegészíti tevékenységüket, miközben tiszteletben tartja a tagállamok e tárgyra vonatkozó hatáskörét. Az EUMSZ 147. cikk (2) bekezdése kimondja, hogy az uniós politikák és intézkedések meghatározásánál és végrehajtásánál figyelembe kell venni a foglalkoztatás magas szintjének célkitűzését. Az EUMSZ 9. cikk pedig pontosítja, hogy politikái és tevékenységei meghatározása és végrehajtása során az Unió figyelembe veszi többek között a foglalkoztatás magas szintjének előmozdítására és a megfelelő szociális biztonság biztosítására vonatkozó követelményeket.

– Az arányosságról

79 Most azt kell megvizsgálni, hogy a letelepedés szabadságának és a vállalkozás szabadságának korlátozása, amelyhez az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló nemzeti szabályozás vezet, igazolható-e a jelen ítélet 73–75. pontjában meghatározott közérdekű okokkal, vagyis a munkavállalók és a foglalkoztatás védelmével.

80 Amint az kitűnik a jelen ítélet 61. pontjában felidézett ítélkezési gyakorlatból, az ilyen igazolás akkor lehetséges, ha a korlátozás alkalmas az elérni kívánt közérdekű cél megvalósítására, és nem lépi túl az e cél eléréséhez szükséges mértéket.

81 E tekintetben ugyancsak emlékeztetni kell arra, hogy jóllehet – amint azt a Bíróság több ízben hangsúlyozta – a tagállamok széles mérlegelési mozgástérrel rendelkeznek a szociálpolitikai céljaik megvalósítására alkalmas intézkedések megválasztása terén, mindazonáltal e mérlegelési mozgástér nem indokolhatja azon jogok veszélyeztetését, amelyek a magánszemélyeket a Szerződéseknek az alapvető szabadságaikra vonatkozó rendelkezései alapján illetik meg (lásd ebben az értelemben: 2007. január 11-i ITC-ítélet, C-208/05, EU:C:2007:16, 39. és 40. pont; 2007. január 18-i Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 28. és 29. pont; 2012. december 13-i Caves Krier Frères ítélet, C-379/11, EU:C:2012:798, 51. és 52. pont).

82 Egyébként, amint arra a jelen ítélet 70. pontja emlékeztetett, a Charta által biztosított jogok és alapvető szabadságok szabad gyakorlása, és a jelen esetben a vállalkozás Charta 16. cikke által biztosított szabadsága korlátozásának tiszteletben kell tartania e jogok és szabadságok lényeges tartalmát is.

83 E különböző szempontokra tekintettel először is meg kell állapítani, hogy önmagában az, hogy valamely tagállam nemzeti jogszabályai azt írják elő, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentésről annak megvalósítását megelőzően tájékoztatni kell egy olyan nemzeti hatóságot, amelyre ellenőrzési jogköröket ruháztak, amelyek bizonyos körülmények között lehetővé teszik a számára, hogy az ilyen tervet kifogásolja a munkavállalók és a foglalkoztatás védelmére vonatkozó indokokkal, nem tekinthető ellentétesnek a letelepedés EUMSZ 49. cikk által biztosított szabadságával, sem a vállalkozás Charta 16. cikke által biztosított szabadságával.

84 Egyrészt ugyanis a csoportos létszámcsökkentések keretszabályozásának az előző pontban leírt mechanizmusa elvét tekintve nem tűnik úgy, hogy a vállalkozás Charta 16. cikke által biztosított szabadságának lényeges tartalmát veszélyeztetné.

85 Jóllehet, amint az a jelen ítélet 69. pontjában megállapítást nyert, e keretszabályozási rendszer beavatkozást valósít meg a vállalkozás szabadságának gyakorlásába, és különösen a vállalkozásokat többek között az általuk foglalkoztatott munkavállalók tekintetében megillető szerződési szabadság gyakorlásába, e tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében a vállalkozás szabadsága nem korlátlan jogosultságként jelenik meg, hanem azt a társadalomban betöltött feladata alapján kell megítélni (lásd különösen: 2013. január 22-i Sky Österreich ítélet, C-283/11, EU:C:2013:28, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

86 Ezen ítélkezési gyakorlat alapján és a Charta 16. cikkének szövegére tekintettel, amely eltér a Charta II. címében elismert többi alapvető szabadság megfogalmazásától, ugyanakkor közel áll annak IV. címe egyes rendelkezéseinek szövegéhez, a vállalkozás szabadsága széles körű közhatalmi beavatkozásoknak vethető alá, amelyek a gazdasági tevékenység gyakorlásának közérdekből való korlátozásait jelenthetik (2013. január 22-i Sky Österreich ítélet, C-283/11, EU:C:2013:28, 46. pont).

87 Vitathatatlan, hogy a Bíróság már kimondta egy olyan nemzeti szabályozással kapcsolatban, amelynek értelmében bizonyos vállalkozásoknak egyáltalán nincs lehetőségük részt venni az olyan kollektív tárgyalásokat folytató, a kollektív szerződésekről való döntésre hivatott szervezetben, következésképpen pedig arra vonatkozó lehetőségük sem, hogy hatékonyan érvényesítsék érdekeiket a szerződési folyamatban, és tárgyaljanak – a jövőbeli gazdasági tevékenységére tekintettel – a munkavállalói munkakörülményeinek alakulását meghatározó tényezőkről, hogy ilyen esetben az említett vállalkozások szerződési szabadsága olyan súlyosan korlátozva van, hogy e korlátozás veszélyeztetheti a vállalkozási szabadsághoz való joguk lényegét (2013. július 18-i Alemo-Herron és társai ítélet, C-426/11, EU:C:2013:521, 34. és 35. pont).

88 Mindazonáltal a jelen ügyben elegendő azt megjegyezni, hogy egy, a jelen ítélet 83. pontjában leírthoz hasonló rendszer önmagában, jellegénél fogva egyáltalán nem zárja ki, hogy a vállalkozások csoportos létszámcsökkentést hajtsanak végre, mivel mindössze e lehetőség keretszabályainak meghatározását célozza. Következésképpen nem állapítható meg, hogy e rendszer veszélyezteti a vállalkozási szabadság lényeges tartalmát.

89 Másrészt emlékeztetni kell arra, hogy a Charta 52. cikkének (1) bekezdése lehetővé teszi a Chartában szereplő jogok gyakorlásának korlátozását, feltéve többek között, hogy a korlátozásra az arányosság elvének tiszteletben tartásával kerül sor, továbbá e korlátozás elengedhetetlen, és ténylegesen elismert általános érdekű célkitűzéseket vagy mások jogainak és szabadságainak védelmét szolgálja. Ez utóbbiakkal kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a Charta 30. cikke kimondja, hogy az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez.

90 Tehát egy olyan nemzeti keretszabályozási rendszernek, mint amelyet a jelen ítélet 83. pontja említ, ezen az érzékeny területen törekednie kell a munkavállalók és a foglalkoztatás védelméhez, különösen a nem igazolható elbocsátásokkal és a csoportos létszámcsökkentés munkavállalókat érintő következményeivel szembeni védelemhez kapcsolódó érdekek és az EUMSZ 49. cikkben, illetve a Charta 16. cikkében kimondott letelepedés szabadságához, illetve a gazdasági szereplők vállalkozási szabadságához kapcsolódó érdekek megfelelő egyensúlyára.

91 A jelen ügy tárgyát olyan gazdasági és üzleti döntések képezik, melyeknek hatása lehet valamely vállalkozás jelentős számú munkavállalójának foglalkoztatására (lásd ebben az értelemben: 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 37. pont).

92 Márpedig, az említett hatások potenciális mértékére tekintettel a csoportos létszámcsökkentés egy, a jelen ítélet 83. és 90. pontjában leírthoz hasonló keretszabályozási mechanizmusáról főként bármely olyan, az ezen elbocsátások megelőzését célzó uniós jogszabályok hiányában, amelyek túlmutatnak a tájékoztatás és a konzultáció 98/59 irányelv alá tartozó területén, bizonyosodhat be, hogy hozzájárulhat a munkavállalók és foglalkoztatásuk hatékony védelme szintjének megerősítéséhez azzal, hogy érdemben szabályozza e gazdasági és kereskedelmi határozatok vállalkozások által történő meghozatalát. Az ilyen mechanizmus tehát alkalmas az ekként követett közérdekű célok megvalósításának biztosítására.

93 A tagállamok egyébiránt, tekintettel arra a mérlegelési mozgástérre, amellyel a szociálpolitikájuk folytatása keretében rendelkeznek, főszabály szerint megalapozottan vélhetik úgy, hogy az ilyen keretszabályozási mechanizmus fennállása szükséges a munkavállalók és foglalkoztatásuk védelme megerősített szintjének biztosításához. Konkrétabban nem tűnik úgy, hogy kevésbé korlátozó jellegű intézkedések az ekként követett célok megvalósítását olyan hatékony módon biztosítanák, mint amilyet ezen keretszabályozás bevezetése eredményez.

94 A csoportos létszámcsökkentés végrehajtása feltételeinek ilyen keretszabályozása elvét tekintve tehát teljesítheti az arányosság elvéből eredő követelményeket, ebből a szempontból tehát összhangban állhat az EUMSZ 49. cikkel és a Charta 16. cikkével.

95 Másodszor azt kell megvizsgálni, hogy a jelen ügyben a csoportos létszámcsökkentés keretszabályozási rendszerét jellemző konkrét végrehajtási szabályok, amelyeket az alapügy tárgyát képező szabályozás előír, és külön az a három szempont, amelyet az illetékes állami hatóságnak figyelembe kell vennie annak eldöntése során, hogy kifogásolja-e, vagy sem a csoportos létszámcsökkentést, képesek-e biztosítani a jelen ítélet 79–82. pontjában felidézett követelmények tényleges tiszteletben tartását.

96 E tekintetben elöljáróban rá kell mutatni, hogy a „nemzetgazdasági érdekre” vonatkozó szempont, amelyre az említett szabályozás utal, nem fogadható el.

97 Ugyanis egy csoportos létszámcsökkentés végrehajtására vonatkozó tilalmat, amelyet például az annak elkerülésére vonatkozó aggodalom diktálhat, hogy valamely gazdasági ágazatra, és ezzel az ország gazdaságára az negatív következményeket gyakoroljon, úgy kell tekinteni, mint amely gazdasági jellegű célt követ, amely, amint az a jelen ítélet 72. pontjában megállapítást nyert, és miként arra a főtanácsnok emlékeztetett indítványának 66. pontjában, nem tekinthető a Szerződés által biztosított alapvető szabadság korlátozását igazoló közérdekű oknak (lásd analógia útján: 1997. június 5-i SETTG-ítélet, C-398/95, EU:C:1997:282, 23. pont).

98 Ezzel szemben, ami azon két másik mérlegelési szempontot illeti, amelyre az alapügy tárgyát képező szabályozás utal, úgymint a „vállalkozás helyzete” és „a munkaerőpiaci feltételek”, ezekről *a priori* nyilvánvalóan látszik, hogy kapcsolódhatnak olyan közérdekű, jogszerű célokhoz, mint a munkavállalók és a foglalkoztatás védelme.

99 Ugyanakkor meg kell állapítani, hogy e szempontok megfogalmazása nagyon általános és pontatlan. Márpedig, amint az az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, ha a tagállamnak vagy az állami hatóságnak azon beavatkozási jogai, mint amilyen a kifogáshoz való jogok, amellyel a jelen esetben a miniszter van felruházva, az általánosan megfogalmazott hivatkozáson kívül nem függnek semmilyen feltételtől, anélkül hogy meghatározásra kerülnének az e jogok gyakorlására okot adó különleges és objektív körülmények, az érintett szabadság súlyos megsértését valósítják meg, ami – a jelen esethez hasonlóan – olyan döntésekkel kapcsolatban, amelyek valamely vállalkozás életében alapvető jellegűek, amint azt a jelen ítélet 54. pontja már kiemelte, az említett szabadság kizárásához vezethet (lásd ebben az értelemben főként: 2002. június 4-i Bizottság kontra Franciaország ítélet, C-483/99, EU:C:2002:327, 50. és 51. pont; 2009. március 26-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-326/07, EU:C:2009:193, 51. és 52. pont).

100 Még ha az alapügy tárgyát képező nemzeti szabályozás ki is mondja, hogy a csoportos létszámcsökkentés engedélyezésének megtagadására vonatkozó jogkört, amellyel a jelen esetben az állami hatóság fel van ruházva, az ügyiratok tanulmányozása útján kell gyakorolni, figyelembe véve a vállalkozás helyzetét, valamint a munkaerőpiaci feltételeket, amit indokolással ellátott határozatnak kell követnie, meg kell állapítani, hogy azon konkrét körülmények pontos meghatározása hiányában, amelyek között a kérdéses jogkör gyakorolható, az érintett munkáltatók nem ismerik e jogkör alkalmazhatóságának különleges és objektív körülményeit, mivel az e jogkör gyakorlását lehetővé tevő helyzetek száma potenciálisan magas, e helyzetek nem meghatározottak és nem meghatározhatók, továbbá nehezen ellenőrizhető, széles mérlegelési mozgásteret biztosítanak az érintett hatóság számára. Az ilyen, pontatlan, tehát nem objektív és ellenőrizhető feltételeken nyugvó szempontok meghaladják az említett célok eléréséhez szükséges mértéket, következésképpen nem teljesíthetik az arányosság elvéből eredő követelményeket (lásd ebben az értelemben: 2002. június 4-i Bizottság kontra Franciaország ítélet, C-483/99, EU:C:2002:327, 51. és 53. pont; 2009. március 26-i ítélet, Bizottság kontra Olaszország, C-326/07, EU:C:2009:193, 66. és 72. pont; 2012. november 8-i Bizottság kontra Görögország ítélet, C-244/11, EU:C:2012:694, 74–77. és 86. pont).

101 Egyébiránt, amint az ugyancsak a Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, bár azon körülmény, hogy e kifogásolási jogkörök gyakorlása a nemzeti bíróságok ellenőrzésének vethető alá, a letelepedés szabadságára vonatkozó szabályok alkalmazására tekintettel szükséges a vállalkozások védelméhez, e körülmény önmagában nem képes orvosolni az említett szabályok és e két mérlegelési szempont összeegyeztethetetlenségét (lásd ebben az értelemben: 2009. március 26-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-326/07, EU:C:2009:193, 54. és 72. pont), főleg mivel az érintett szabályozás ezenfelül nem nyújt a nemzeti bíróság számára kellően pontos szempontokat, amelyek lehetővé tennék a számára a hatóság diszkrecionális jogköre gyakorlásának ellenőrzését (lásd ebben az értelemben: 2003. május 13-i Bizottság kontra Spanyolország ítélet, C-463/00, EU:C:2003:272, 79. pont).

102 Következésképpen az olyan ellenőrzési és kifogásolási rendszer, mint amelyet az alapügy tárgyát képező szabályozás bevezet, konkrét végrehajtási szabályai folytán nem teljesíti a jelen ítélet 61. pontjában felidézett követelményeket, tehát sérti az EUMSZ 49. cikket.

103 Ugyanezen okoknál fogva e szabályozás sérti az arányosság Charta 52. cikkének (1) bekezdésében előírt elvét, és ennélfogva annak 16. cikkét is.

104 A fentiek fényében az első kérdés második részére azt a választ kell adni, hogy az EUMSZ 49. cikket akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetben egy olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében a munkáltató, a munkavállalók képviselőivel létrejött, a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó megállapodás hiányában kizárólag akkor hajthat végre ilyen létszámcsökkentést, ha az illetékes állami hatóság, amellyel ezt a tervet közölni kell, nem fogad el az említett szabályozás által előírt határidőn belül és az ügyiratok tanulmányozását, valamint a munkaerőpiaci feltételek, a vállalkozás helyzete és a nemzetgazdasági érdek mérlegelését követően, arra vonatkozó, indokolással ellátott határozatot, hogy nem engedélyezi a tervezett elbocsátások egészének vagy egy részének megvalósítását.

A második kérdésről

105 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kívánja megtudni, hogy feltéve, hogy az első kérdésre az a válasz adandó, hogy a 98/59 irányelvet és/vagy az EUMSZ 49. cikket akként kell értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, egy ilyen nemzeti szabályozás mindazonáltal összeegyeztethető lehet-e ezen rendelkezésekkel komoly társadalmi indokokból súlyos gazdasági válsággal és a különösen nagy mértékű munkanélküliséggel jellemezhető helyzetben.

106 Először is, a 98/59 irányelvvel kapcsolatban pontosítani kell, hogy feltéve, hogy a nemzeti bíróság a jelen ítélet 43. és 44. pontjában foglalt kérdések vizsgálata során azt állapítja meg, hogy az alapügy tárgyát képező szabályozás megfoszthatja ezen irányelv rendelkezéseit hatékony érvényesülésüktől, következésképpen sérti ezen irányelvet, az a körülmény, hogy a nemzeti helyzetet súlyos gazdasági válság és különösen nagy mértékű munkanélküliség jellemzi, semmiképpen nem teszi lehetővé valamely tagállam számára, hogy megfossza hatékony érvényesülésüktől az említett irányelv rendelkezéseit, mivel ezen utóbbi valójában nem tartalmaz egyetlen védzáradékot sem, amely lehetővé tenné az irányelvben foglalt harmonizációs rendelkezésektől való kivételes eltérést ilyen nemzeti helyzet esetén.

107 Másodszor, ami az EUMSZ 49. cikket illeti, emlékeztetni kell arra, hogy azon lehetőségen túl, hogy a letelepedés szabadságának a nemzeti intézkedésekből eredő egyes korlátozásai a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint és a jelen ítélet 61. pontjában felidézett feltételek mellett igazolhatók bizonyos közérdeken alapuló kényszerítő okokkal, a Szerződések nem rendelkeznek akként, hogy az említett eseteken kívül el lehetne térni az elsődleges jog e rendelkezésétől, vagy hogy ugyanezen rendelkezés alkalmazásától, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság második kérdésével sugallni látszik, pusztán és egyszerűen el lehetne tekinteni a jelen ítélet 105. pontjában leírt nemzeti helyzet fennállása miatt.

108 A fentiekre tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az első kérdésre adott válaszokat nem befolyásolhatja az, hogy valamely tagállamban esetlegesen olyan helyzet áll fenn, amelyet súlyos gazdasági válság és különösen nagy mértékű munkanélküliség jellemez.

A költségekről

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

A fenti indokok alapján a Bíróság (nagytanács) a következőképpen határozott:

1) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvet akként kell értelmezni, hogy azzal főszabály szerint nem ellentétes egy olyan nemzeti szabályozás, mint az alapügy tárgyát képező, amelynek értelmében a munkáltató, a munkavállalók képviselőivel létrejött, a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó megállapodás hiányában kizárólag akkor hajthat végre ilyen létszámcsökkentést, ha az illetékes állami hatóság, amellyel ezt a tervet közölni kell, nem fogad el az említett szabályozás által előírt határidőn belül és az ügyiratok tanulmányozását, valamint a munkaerőpiaci feltételek, a vállalkozás helyzete és a nemzetgazdasági érdek mérlegelését követően, arra vonatkozó, indokolással ellátott határozatot, hogy nem engedélyezi a tervezett elbocsátások egészének vagy egy részének megvalósítását. Más a helyzet azonban, ha bebizonyosodik – aminek vizsgálata adott esetben a kérdést előterjesztő bíróság feladata – hogy az e szabályozás által hivatkozott három mérlegelési szempontra, valamint az említett hatóság által a hatáskörrel rendelkező bíróságok ellenőrzésével történő konkrét alkalmazásukra tekintettel, az említett szabályozás megfosztja ezen irányelv rendelkezéseit hatékony érvényesülésüktől.

Az EUMSZ 49. cikket akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetben egy, a jelen pont első bekezdése első mondatában leírt szabályozáshoz hasonló nemzeti szabályozás.

2) A jelen rendelkező rész 1. pontjában adott válaszokat nem befolyásolhatja az, hogy valamely tagállamban esetlegesen olyan helyzet áll fenn, amelyet súlyos gazdasági válság és különösen nagy mértékű munkanélküliség jellemez.

Aláírások