A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2015. május 13.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — Csoportos létszámcsökkentés — 98/59/EK irányelv — A »telephely« fogalma — Az elbocsátott munkavállalók számának számítási módjai”

A C-392/13. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (Spanyolország) a Bírósághoz 2013. július 9-én érkezett, 2013. július 9-i határozatával terjesztett elő az előtte

Andrés Rabal Cañas

és

a **Nexea Gestión Documental SA**,

a **Fondo de Garantía Salarial** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: T. von Danwitz tanácselnök, C. Vajda, A. Rosas, Juhász E. (előadó) és D. Šváby bírák,

főtanácsnok: N. Wahl,

hivatalvezető: Illéssy I. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2014. november 20-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a spanyol kormány képviseletében M. J. García-Valdecasas Dorrego, meghatalmazotti minőségben,

– a magyar kormány képviseletében Fehér M. Z. és Szíjjártó K., meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében J. Enegren, R. Vidal Puig és J. Samnadda, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2015. február 5-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: spanyol.

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 L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL L 59., 2007.2.27., 84. o. és HL L 289., 2014.10.3., 24. o.) rendelkezéseinek az értelmezésére irányul.

2 E kérelmet az A. Rabal Cañas és a Nexea Gestión Documental SA (a továbbiakban: Nexea), valamint a Fondo de Garantía Salarial között A. Rabal Cañas elbocsátása tárgyában folyamatban lévő eljárás keretében terjesztették elő, amely elbocsátás ez utóbbi szerint sérti ezen irányelv rendelkezéseit.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 98/59 irányelv (1) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy az egységes szerkezetbe foglalta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet (HL L 48., 29. o.).

4 A 98/59 irányelv (2) preambulumbekezdése szerint fontos a munkavállalók védelmének megerősítése a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben az Európai Unión belüli kiegyensúlyozott gazdasági és társadalmi fejlődés szükségességét.

5 Ezen irányelv (3) és (4) preambulumbekezdése a következőképpen szól:

„(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.”

6 Az említett irányelv (7) preambulumbekezdése hangsúlyozza a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítése elősegítésének szükségességét.

7 Ugyanezen irányelv „Hatály és fogalommeghatározások” című 1. cikke a 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];

[...]

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:

a) azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek;

[...]”

8 A 98/59 irányelv 2. cikke 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; továbbá

b) írásban feltétlenül közlik velük:

i. a tervezett elbocsátások okait;

ii. az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és munkavállalói kategóriákat;

iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;

iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;

v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy a 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.

[...]”

9 Ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„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.”

10 Az említett irányelv 4. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőképpen került megfogalmazásra:

„(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.”

11 Ugyanezen irányelv 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„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 spanyol jog

12 A munkavállalók jogállásáról szóló törvénynek (Ley del Estatuto de los Trabajadores) az alapeljárás tényállásának időpontjában alkalmazandó változata (a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 49. cikke (1) bekezdésének c) pontja értelmében a munkaszerződés megszűnik a szerződésben kikötött idő lejárta, vagy a szerződés tárgyát képező feladat vagy szolgáltatás teljesítése esetén.

13 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikke az alábbiakat írja elő:

„(1) E törvény alkalmazásában csoportos létszámcsökkentésnek minősül a munkaszerződés gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból történő megszüntetése olyan esetben, amikor a munkaviszony megszüntetése 90 napos időszakon belül:

a) a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 10 munkavállalót érint;

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

c) a 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 30 munkavállalót érint.

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

Műszaki okok akkor állnak fenn, ha különösen a termelési módok vagy termelőeszközök területén változások következnek be; szervezeti okok akkor állnak fenn, ha különösen a személyi állomány munkarendszere, illetve munkamódszere vagy a termelés szervezése módjának területén változások következnek be; termelési okok pedig akkor állnak fenn, ha különösen a vállalkozás által a piacra szánt termékek vagy szolgáltatások keresletében változások következnek be.

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül a vállalkozás teljes személyi állománya munkaszerződésének megszüntetése is, feltéve hogy az érintett munkavállalók száma meghaladja az ötöt, amennyiben a munkaszerződések megszüntetése annak következménye, hogy a vállalkozás a fent említettekkel azonos okok miatt teljesen beszünteti tevékenységét.

Az e bekezdés első albekezdésében említett megszüntetett munkaszerződések számának megállapításánál figyelembe kell venni a tárgyidőszakban a vállalkozó kezdeményezésére a munkavállaló személyén kívül eső és a jelen törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontjában említettektől eltérő bármely más okból megszüntetett munkaszerződéseket is, amennyiben az érintett munkavállalók száma eléri vagy meghaladja az ötöt.

Ha a vállalkozás az e cikkben foglalt rendelkezések megkerülése céljából több, egymást követő több 90 napos időszak során szüntet meg munkaszerződéseket az e törvény 52. cikkének c) pontjában foglaltak alapján úgy, hogy a megjelölt küszöböket nem lépi át, és nincs olyan új ok, amely ezen eljárást indokolná, az újabb megszüntetéseket a törvény megkerülésével megvalósítottnak, és ezáltal semmisnek kell tekinteni.

(2) A csoportos létszámcsökkentést megelőző időszakban a munkáltatónak konzultálnia kell a munkavállalók képviselőivel legfeljebb 30 – illetve 50 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató vállalkozások esetén 15 – naptári napos időtartamban. A munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációnak ki kell terjednie legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének, valamint a következmények enyhítésének lehetőségeire olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, mint az elbocsátott munkavállalók áthelyezésére irányuló intézkedések vagy az elhelyezkedés elősegítése érdekében történő továbbképzési vagy szakmai átképzési programok.

A konzultációs időszak kezdetét a munkáltató írásban közli a munkavállalók képviselőivel, ezen értesítés egy példányát pedig megküldi a munkaügyi hatóságnak. Az említett írásbeli tájékoztatásban fel kell tüntetni:

a) a csoportos létszámcsökkentés okainak megjelölését az (1) bekezdésben rögzítetteknek megfelelően;

Az említett tájékoztatáshoz mellékelni kell a csoportos létszámcsökkentés okait és az előző bekezdésben megjelölt többi szempontot kifejtő jegyzéket […]

[…]

A konzultációs időszak végén a vállalkozó közli az eredményt a munkaügyi hatósággal. Ha sikerült megállapodásra jutni, a vállalkozó megküldi annak hiteles másolatát e hatóságnak. Ellenkező esetben átadja a munkavállalók képviselőinek és a munkaügyi hatóságnak az általa meghozott, csoportos létszámcsökkentésről szóló végső határozatot, e létszámcsökkentés feltételeinek közlésével egyidejűleg.

[...]"

Az alapügy tényállása és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

14 A. Rabal Cañas 2008. január 14-e óta dolgozott szakképzett alkalmazottként a Nexea társaságnál, a Correos vállalatcsoport tagjánál, amely vállalatcsoportnak egyetlen részvényese pedig a Sociedad Estatal de Participaciones Industriales (SEPI) volt. Ez utóbbi a Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (gazdasági és közigazgatási minisztérium) alá tartozó kereskedelmi közvállalkozás, amelynek célja a kormány által rábízott kereskedelmi jellegű részesedések kezelése és nyereségessé tétele.

15 2012 júliusában a Nexeának két telephelye volt: az egyik Madridban (Spanyolország), ahol 164 munkavállalót foglalkoztattak, a másik pedig Barcelonában (Spanyolország), ahol 20 munkavállalót. E vállalkozás 2012. július 20-án 14 munkavállaló munkaviszonyát szüntette meg a madridi telephelyen a forgalom három egymást követő negyedévben tapasztalható visszaesésére, valamint a 2011-es évben elszenvedett, illetve a 2012-es évre várható veszteségekre hivatkozással. Az ezen elbocsátásokat vitató kereseteket elutasították.

16 2012 augusztusában két munkavállaló munkaszerződését szüntették meg a barcelonai telephelyen, 2012 szeptemberében pedig egy munkavállalóét a madridi telephelyen.

17 2012 októberében és novemberében öt további munkaszerződés-megszüntetésre került sor, háromra a madridi telephelyen és kettő másikra a barcelonai telephelyen, olyan határozott időre szóló munkaszerződések lejárta miatt, amelyek megkötését a termelés növekedése indokolta.

18 2012. december 20-án értesítették A. Rabal Cañast és a barcelonai telephely további 12 munkavállalóját arról, hogy elbocsátják őket, olyan gazdasági, termelési, valamint szervezeti okok miatt, amelyek a Nexeát az említett telephely bezárására és az érintett személyi állományból megmaradt munkavállalók Madridba való áthelyezésére kényszerítették. A felhozott indokok lényegében megegyeztek a 2012 júliusában történt elbocsátások során hivatkozott indokokkal.

19 A. Rabal Cañas a kérdést előterjesztő bíróság előtt vitatta az elbocsátását, annak semmisségére hivatkozva azon indokból, hogy a Nexea csalárd módon megkerülte a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó – a 98/59 irányelv értelmében kötelező jellegű – eljárás alkalmazását.

20 Az alapeljárás felperese úgy véli egyfelől, hogy a Nexeának ezen eljárást kellett volna alkalmaznia, mivel a barcelonai telephely bezárását – amely 2012 decemberében 16 munkaviszony megszüntetésével járt – csoportos létszámcsökkentésnek lehet minősíteni, amennyiben e bezárást és a teljes személyi állomány elbocsátását úgy lehet tekinteni, mintha a vállalkozás bezárt volna, vagy beszüntette volna üzleti tevékenységét.

21 A. Rabal Cañas azt állítja másfelől, hogy – mivel valamennyi munkaszerződés-megszűnést figyelembe kell venni, beleértve a határozott időre szóló munkaszerződések megszűnését is – a 98/59 irányelvet átültető nemzeti szabályozás által meghatározott küszöböt, amely felett a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás kötelező, elérték.

22 A kérdést előterjesztő bíróság először is arra vonatkozóan tesz fel kérdést, hogy a „csoportos létszámcsökkentésnek” a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában meghatározott fogalmát – mivel az valamennyi olyan elbocsátásra kiterjed, amelyet a munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt hajt végre – úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az alapügyben szóban forgó szabályozáshoz hasonlóan a gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okokból történő munkaszerződés-megszüntetésekre korlátozza e fogalom hatályát.

23 Másodszor, e bíróság azt kérdezi, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a „csoportos létszámcsökkentésként” való minősítés alkalmazásához szükséges elbocsátások számának számítása érdekében figyelembe kell venni az olyan munkaviszony-megszüntetéseket, amelyek az egyedi munkaszerződések lejártából következnek.

24 Harmadszor, a kérdést előterjesztő bíróság azzal kapcsolatban fogalmaz meg kérdést, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontját, amely kizárja ezen irányelv hatálya alól a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések keretein belül történő csoportos létszámcsökkentéseket, úgy kell-e értelmezni, hogy e kivétel meghatározása során kizárólag ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő, szigorúan mennyiségi követelményt kell figyelembe venni, vagy szükséges, hogy a munkaviszony csoportos megszüntetésének oka azonos időtartamra vagy azonos feladatra csoportosan kötött munkaszerződéseken alapuljon.

25 E bíróság e három kérdéssel kapcsolatban kifejti, hogy az azokra adott válaszok függvényében a munkaszerződések határozott időre szóló jellegéből eredő, 2012 októberében és novemberében közölt 5 munkaszerződés-megszüntetést hozzá lehetne számítani a 2012 decemberében végrehajtott 13 elbocsátáshoz, amelyek között szerepel A. Rabal Cañas elbocsátása is. Ez egy 90 napos időszakon belül összesen 18 munkaszerződés-megszüntetést eredményezne, amely szám meghaladja a munkavállalói létszám 10%-át, ebből következően e munkaszerződés-megszüntetések „csoportos létszámcsökkentésnek” minősülnének.

26 Negyedszer, a kérdést előterjesztő bíróság a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „telephely” fogalmának tisztázását kéri. Ugyanis, ha a barcelonai telephelyre a 10 munkavállalós küszöböt alkalmaznák, az alapeljárás felperesének és a 12 másik érintett munkavállalónak ugyanezen időpontban történt elbocsátása „csoportos létszámcsökkentésnek” minősülne.

27 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság hozzáteszi, hogy az alapeljárásban szóban forgó nemzeti szabályozás szerint „csoportos létszámcsökkentésnek” minősül a vállalkozás teljes személyi állománya munkaszerződésének megszüntetése is, feltéve hogy az érintett munkavállalók száma meghaladja az 5-öt, amennyiben a munkaszerződések megszüntetése annak következménye, hogy a vállalkozás teljesen beszünteti tevékenységét. Ezzel szemben az említett bíróság szerint ez a nemzeti szabályozás eltérő bánásmódban részesíti a vállalkozás telephelyének bezárásából következő elbocsátásokat.

28 Következésképpen a kérdést előterjesztő bíróság azt szeretné megtudni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) és (5) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely az előírt küszöbértéket kizárólag a vállalkozás egészéhez viszonyítva alkalmazza, kizárva azokat a helyzeteket, amikor a telephelyet referenciaegységként választva e küszöböt meghaladták volna.

29 E körülmények között a Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona (33. sz. barcelonai munkaügyi bíróság) felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) Közösségi hatályára figyelemmel úgy kell-e értelmezni a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt »csoportos létszámcsökkentés« fogalmát, amennyiben hatálya az általa előírt küszöbérték figyelembevételével valamennyi »olyan elbocsátásra kiterjed, amelyet valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít«, hogy az megakadályozza azt, vagy azzal ellentétes az, ha a nemzeti jogba átvevő vagy átültető szabályozás, mint a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikkének (1) bekezdése, kizárólag a munkaszerződések olyan, meghatározott típusú megszüntetésére korlátozza e fogalom hatályát, amelyek »gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési« okokon alapulnak?

2) A »csoportos létszámcsökkentés« esete fennállásának a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében meghatározott feltételek alapján történő megállapítása során az elbocsátási létszámok számításakor – akár az irányelv előbb említett [1. cikke (1) bekezdésének első albekezdése] értelmében »munkáltató által foganatosított elbocsátásról« [a) pont], akár »a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetés[e], feltéve hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő« [második albekezdés] esetéről van szó – figyelembe kell-e venni a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontjában foglaltakhoz hasonló, határozott idejű szerződések (a szerződésben kikötött idő eltelte, a munkafeladat vagy a szolgáltatás teljesítése miatti) megszűnésének egyedi eseteit is?

3) A 98/59 irányelv alkalmazásának kizárására vonatkozó, az irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontjában megállapított szabály értelmében a »korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések keretein belül történő csoportos létszámcsökkentések« fogalmának meghatározása során kizárólag az 1. cikk (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja szerinti, szigorúan mennyiségi követelményt kell figyelembe venni, vagy ezenfelül szükséges, hogy a csoportos létszámcsökkentés oka az azonos időtartamra, feladatra vagy szolgáltatásra csoportosan kötött szerződések keretében merüljön fel?

4) Összhangban áll-e a »telephely« fogalmával mint a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében a »csoportos létszámcsökkentés« fogalmának meghatározása szempontjából alapvető »közösségi jogi fogalommal« – tekintettel annak ugyanezen irányelv 5. cikkében megállapított minimumszabály jellegére – az az értelmezés, amely lehetővé teszi, hogy a tagállami belső jogba átültető vagy átvevő szabály, Spanyolország esetében a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikkének (1) bekezdése, a küszöbértékek számításakor kizárólag a »vállalkozás« egészét vegye alapul, kizárva azokat a helyzeteket, amikor a »telephelyet« referenciaegységként alkalmazva [az érintettek létszáma] meghaladná az említett rendelkezésben megállapított küszöbértéket?”

A Bíróság előtti eljárás

30 A kérdést előterjesztő bíróság határozatában kérte, hogy a Bíróság az ügy tekintetében az eljárási szabályzata 105. cikke (1) bekezdésének alkalmazásával gyorsított eljárást alkalmazzon. E kérelmet a Bíróság elnöke a Rabal Cañas végzéssel (C-392/13, EU:C:2013:877) elutasította.

31 A kérdést előterjesztő bíróság 2015. február 10-i levelében közölte a Bírósággal a főtanácsnok 2015. február 5-én ismertetett indítványára vonatkozó észrevételeit. Mivel a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítélte meg, hogy a főtanácsnok nem javasolt választ a negyedik kérdésre, kérte a Bíróságot, hogy hívja fel a főtanácsnokot az indítványának kiegészítésére, vagy – másodlagosan – fogadja el észrevételeit az eljárási szabályzat 101. cikke szerinti felvilágosításként.

32 E tekintetben meg kell állapítani, hogy sem az Európai Unió Bíróságának alapokmánya, sem pedig a Bíróság eljárási szabályzata nem teszi lehetővé a felek vagy a kérdést előterjesztő bíróság számára, hogy a főtanácsnoki indítványra válaszként észrevételeket tegyenek. Ezenkívül az eljárási szabályzat 101. cikke szerint kizárólag a Bíróságnak van lehetősége arra, hogy felvilágosítást kérjen a kérdést előterjesztő bíróságtól.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A negyedik kérdésről

33 A Bíróság megállapítja, hogy először a negyedik kérdést kell megvizsgálni.

34 A spanyol kormány úgy véli, hogy e negyedik kérdés elfogadhatatlan, tekintve hogy a jelen ügyben a 98/59 irányelv nem alkalmazható.

35 E kormány azt állítja, hogy az ezen irányelvben előírt feltételek alapján az alapügyben nem állapítható meg, hogy csoportos létszámcsökkentés esete áll fenn. Emlékeztet arra, hogy a 98/59 irányelv az 1. cikkében határozza meg hatályát, e cikk (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. alpontjában kizárólag a rendszerint 20 főnél többet foglalkoztató telephelyeket említve, illetve a szóban forgó cikk (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában azon eseteket, amelyekben az elbocsátások legalább 20 főt érintenek. Mivel a barcelonai telephely e küszöbök egyikét sem éri el, az említett kormány szerint e kérdés hipotetikus.

36 Márpedig a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem Bíróság általi elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog kért értelmezése nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdéseket hasznosan megválaszolja (lásd különösen: Fish Legal és Shirley ítélet, C-279/12, EU:C:2013:853, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

37 A spanyol kormány úgy véli, hogy a 98/59 irányelv 5. cikkében biztosított lehetőséggel élt, amikor olyan jogszabályi rendelkezéseket fogadott el, amelyek céljuk szerint a munkavállalók számára kedvezőbbek. Így különösen referenciaegységként nem a telephelyet, hanem a vállalkozást határozta meg. Mivel a küszöbértéknek a vállalkozás szintjén való számítása akadályát képezheti annak, hogy az ezen irányelv által előírt tájékoztatási és konzultációs eljárást alkalmazni lehessen az alapeljárásban szóban forgó elbocsátásokra, a kérdést előterjesztő bíróság arra szeretne választ kapni, hogy az érintett nemzeti szabályozás megfelel-e az említett irányelvnek.

38 Ilyen körülmények között a feltett kérdést nem lehet hipotetikusnak tekinteni.

39 Következésképpen a negyedik kérdést elfogadhatónak kell tekinteni.

40 E kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt szeretné megtudni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a „csoportos létszámcsökkentés” fogalmának meghatározása során referenciaegységként kizárólag a vállalkozást használja, és nem a telephelyet.

41 E kérdés megválaszolásához mindenekelőtt meg kell határozni a „telephely” fogalmát.

42 E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatának megfelelően a „telephely” fogalma, amelyet a 98/59 irányelv nem határoz meg, uniós jogi fogalomnak minősül, és nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással (lásd ebben az értelemben: Rockfon-ítélet, C-449/93, EU:C:1995:420, 25. pont). Ennek megfelelően önálló és egységes értelmezést kell kapnia az uniós jogrendben (lásd ebben az értelemben: Athinaïki Chartopoïia ítélet, C-270/05, EU:C:2007:101, 23. pont).

43 A Bíróság már értelmezte a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” fogalmát.

44 A Bíróság a Rockfon-ítélet (C-449/93, EU:C:1995:420) 31. pontjában – a Botzen és társai ítélet (186/83, EU:C:1985:58) 15. pontjára hivatkozással – megállapította, hogy a munkaviszony lényegében a munkavállaló és a vállalkozás azon része közötti kötelék által jellemezhető, ahova a munkavállalót munkavégzésre beosztották. Ennélfogva a Bíróság a Rockfon-ítélet (C-449/93, EU:C:1995:420) 32. pontjában úgy ítélte meg, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „telephely” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az – a körülmények szerint – azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották. Az a tény, hogy a szóban forgó egység rendelkezik olyan igazgatósággal, amely a csoportos létszámcsökkentéseket önállóan végre tudja hajtani, nem lényeges a „telephely” fogalmának meghatározásához.

45 Az Athinaïki Chartopoïia-ítéletben (C-270/05, EU:C:2007:101) a Bíróság további pontosításokat tett a „telephely” fogalmával kapcsolatban, különösen úgy ítélve meg ezen ítélet 27. pontjában, hogy a 98/59 irányelv alkalmazásában többek között „telephelynek” minősülhet valamely vállalkozás keretében különálló, bizonyos állandóságot és stabilitást mutató egység, amelyet egy vagy több meghatározott feladat végrehajtására rendeltek, és amely az e feladatok ellátását lehetővé tévő munkavállalókkal és műszaki eszközökkel, valamint bizonyos szervezeti felépítéssel rendelkezik.

46 A „különálló […] egység” és a „valamely [vállalkozás] keretében” kifejezések alkalmazásával a Bíróság pontosította, hogy a „vállalkozás” és a „telephely” fogalma különbözik egymástól, és hogy a telephely rendszerint valamely vállalkozás részét képezi. Ez azonban nem zárja ki azt, hogy abban az esetben, ha a vállalkozásnak nincs több különálló egysége, a telephely és a vállalkozás egybeessen.

47 Az Athinaïki Chartopoïia ítélet (C-270/05, EU:C:2007:101) 28. pontjában a Bíróság úgy ítélte meg, hogy mivel a 98/59 irányelv azon gazdasági-társadalmi következményekre irányul, amelyeket a csoportos létszámcsökkentések valamely meghatározott helyi összefüggésben és társadalmi környezetben kiválthatnak, a szóban forgó egységnek nem feltétlenül kell valamilyen jogi önállósággal, sem gazdasági, pénzügyi, igazgatási vagy technológiai önállósággal rendelkeznie ahhoz, hogy „telephelynek” minősülhessen.

48 Ezenfelül a Bíróság úgy ítélte meg a Lyttle és társai ítéletben (C-182/13, EU:C:2015:0000, 35. pont), valamint az USDAW és Wilson ítéletben (C-80/14, EU:C:2015:291, 54. pont) hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. alpontjában szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” kifejezések jelentése megegyezik az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” kifejezések jelentésével.

49 Következésképpen, ha valamely „vállalkozás” több olyan egységet foglal magában, amelyek megfelelnek a jelen ítélet 44., 45. és 47. pontjában kifejtett szempontoknak, az az egység minősül a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett „telephelynek”, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották, és ez az az egység, amelyben a végrehajtott elbocsátások számát elkülönülten kell figyelembe venni az ugyanezen vállalkozás többi telephelyén történt elbocsátások számától (lásd ebben az értelemben: Lyttle és társai ítélet, C-182/13, EU:C:2015:0000, 33. pont; USDAW és Wilson ítélet, C-80/14, EU:C:2015:291, 52. pont).

50 Amint az a jelen esetben a spanyol kormány által előterjesztett észrevételekből kitűnik, és amit a kérdést előterjesztő bíróságnak ellenőriznie kell, hogy az alapeljárásban szóban forgó elbocsátás időpontjában a Nexea hibrid kézbesítési szolgáltatásból álló kereskedelmi tevékenységet folytatott két telephelyen, Madridban és Barcelonában. Noha e két telephely egyetlen termékfelelőssel, közös könyveléssel és közös költségvetési gazdálkodással rendelkezett, és lényegében azonos feladatokat látott el – nevezetesen a küldemények nyomtatását, kezelését és borítékolását –, a barcelonai telephelynek volt egy olyan telephelyvezetője, akit a madridi telephely bocsátott a rendelkezésére, és akit a feladatok helyszíni koordinációjával bíztak meg. A barcelonai telephelyet azért nyitották meg, hogy növeljék a Nexea kapacitását az ügyfelei küldeményeinek kezelésére, és különösen a vállalkozás helyi ügyfelei megrendeléseinek kezelése érdekében.

51 Következésképpen a barcelonai telephely megfelelhet a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „telephely” fogalmára vonatkozó, a jelen ítélet 44., 45. és 47. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat által meghatározott feltételeknek.

52 A „telephely” fogalmának a „vállalkozás” fogalmával való helyettesítése csupán azzal a feltétellel tekinthető a munkavállalók számára kedvezőnek, hogy ez az elem kiegészítő jellegű, és nem jár a munkavállalóknak biztosított védelem megszűnésével vagy csökkenésével olyan esetben, ha – figyelembe véve a telephely fogalmát – a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában a „csoportos létszámcsökkentésként” való minősítéshez szükséges elbocsátások számát elérték.

53 Ekképpen – konkrétabban – valamely nemzeti szabályozást csupán akkor lehet a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. alpontjával összhangban állónak tekinteni, ha előírja az ezen irányelv 2–4. cikkéből következő tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek alkalmazását, legalábbis 10 munkavállaló elbocsátása esetén a rendszerint 20 munkavállalónál többet és 100-nál kevesebbet foglalkoztató telephelyeken. E kötelezettség független a nemzeti jogból következő kiegészítő jellegű kötelezettségektől, amelyeket a rendszerint 100 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató vállalkozások számára írnak elő.

54 Következésképpen sérti a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését az olyan nemzeti szabályozás, amely kizárólagos referenciaegységként a vállalkozást fogadja el, és nem a telephelyet, ha e feltétel alkalmazásának az a következménye, hogy akadályozza az ezen irányelv 2–4. cikkében előírt tájékoztatási és konzultációs eljárást, holott ha a telephelyet használnák referenciaegységként, akkor az érintett elbocsátásokat az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő meghatározás szerint „csoportos létszámcsökkentésnek” kellene minősíteni.

55 A jelen esetben kitűnik a Bíróság rendelkezésére álló ügyiratokból, hogy az alapeljárásban szóban forgó elbocsátások a Nexeának két, Madridban és Barcelonában található telephelyét magában foglaló vállalkozás szintjén nem érték el a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikke (1) bekezdése első albekezdésének b) pontjában előírt küszöböt. Mivel a barcelonai telephely az érintett időszak során nem foglalkoztatott 20 munkavállalónál többet, kitűnik, hogy sem a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontja i. alpontjának első franciabekezdésében előírt küszöböt, sem az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában előírt egyéb küszöböt nem érték el.

56 Az alapeljárásban szóban forgóhoz hasonló körülmények között a 98/59 irányelv nem követeli meg az 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának alkalmazását olyan helyzetben, amikor nem teljesül az e rendelkezés által előírt alkalmazási küszöb valamennyi eleme.

57 A fenti megfontolásokból következően a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely kizárólagos referenciaegységként a vállalkozást fogadja el, és nem a telephelyet, ha e feltétel alkalmazásának az a következménye, hogy akadályozza az ezen irányelv 2–4. cikkében előírt tájékoztatási és konzultációs

eljárást, holott ha a telephelyet használnák referenciaegységként, akkor az érintett elbocsátásokat az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő meghatározás szerint „csoportos létszámcsökkentésnek” kellene minősíteni.

Az első kérdésről

58 Tekintettel arra, hogy a negyedik kérdés vizsgálata rámutatott arra, hogy a jelen esetben a 98/59 irányelv nem alkalmazandó, az első kérdésre nem szükséges válaszolni.

A második kérdésről

59 A kérdést előterjesztő bíróság második kérdésével lényegében azt kérdezi, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy annak megállapítása érdekében, hogy e rendelkezés értelmében vett csoportos létszámcsökkentést hajtottak végre, figyelembe kell venni a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megszűnésének egyedi eseteit is abban az esetben, ha ezekre a megszűnésekre a munkaszerződés lejártának vagy e feladat elvégzésének időpontjában kerül sor.

60 A kérdést előterjesztő bíróság a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontjára utal, amely szerint ezt az irányelvet nem kell alkalmazni azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek. E bíróság azt sugalmazza, hogy az uniós jogalkotó az e rendelkezésben szereplő „csoportos létszámcsökkentés” kifejezés használatával *a contrario* megadta a lehetőséget arra, hogy a szerződések megszüntetésének egyedi esetei az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „csoportos létszámcsökkentés” fogalma alá tartozzanak.

61 Igaz ugyan, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontjában meghatározott kizárás egyedül a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozik – azaz azokra, amelyeknek száma elér egy meghatározott küszöböt –, nem lehet ebből *a contrario* arra következtetni, hogy a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megszűnésének egyedi esetei se lennének kizárva ezen irányelv hatálya alól.

62 Mindazonáltal a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződések megszűnése egyedi eseteinek e kizárása a 98/59 irányelv hatálya alól ezen irányelv szövegéből és rendszeréből egyértelműen kitűnik.

63 Az ilyen szerződések ugyanis nem a munkáltató kezdeményezésére szűnnek meg, hanem az azokban szereplő kikötéseknél vagy az alkalmazandó jognál fogva, a lejártuk időpontjában, vagy akkor, amikor azon feladatot, amelyre e szerződéseket kötötték, teljesítették. Ennélfogva hiábavaló lenne a 98/59 irányelv 2–4. cikkében előírt eljárások alkalmazása. Különösképpen az e szerződésmegszüntetésekből következő elbocsátásokat illetően az elbocsátások elkerülésére vagy számuk csökkentésére, illetve a következményeik enyhítésével kapcsolatos lehetőségek feltárására irányuló célkitűzést semmilyen módon nem lehetne elérni.

64 Egyébiránt a jelen ítélet 60. pontjának második mondatában említett értelmezés olyan paradox eredményre vezetne, amely alapján a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződés-megszűnésekből következő csoportos létszámcsökkentések, amelyekre e szerződések lejártakor vagy teljesítésekor kerül sor, ki lennének zárva a 98/59 irányelv hatálya alól, viszont az ilyen, egyedileg értékelt megszűnések nem.

65 Azonban a kérdést előterjesztő bíróság úgy érvel, hogy hasznos lenne a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződések megszűnésének egyedi eseteit ezen irányelv hatálya alá vonni az ezek igazoltságára irányuló ellenőrzés lefolytatása érdekében.

66 E tekintetben – amint azt az Európai Bizottság hangsúlyozza –, noha a 98/59 irányelvnek nem tárgya az ilyen ellenőrzés, e célból léteznek specifikus szövegek, például – többek között – az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.), illetve az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1990/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.).

67 A fenti megfontolásokból következően azt kell válaszolni a második kérdésre, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy annak megállapítása érdekében, hogy e rendelkezés értelmében vett „csoportos létszámcsökkentést” hajtottak végre, nem kell figyelembe venni a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megszűnésének egyedi eseteit abban az esetben, ha ezekre a megszűnésekre a szerződés lejártának vagy e feladat elvégzésének időpontjában kerül sor.

A harmadik kérdésről

68 A kérdést előterjesztő bíróság harmadik kérdésével lényegében azt szeretné megtudni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy annak megállapításához, hogy határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések keretein belül csoportos létszámcsökkentést hajtottak végre, az szükséges, hogy az ilyen csoportos létszámcsökkentés oka az azonos időtartamra vagy az azonos feladatra csoportosan kötött szerződések keretében merüljön fel.

69 Meg kell állapítani, hogy – amint az a 98/59 irányelv 1. cikkének bevezető kifejezéseiből kitűnik – a „csoportos létszámcsökkentés” fogalma ezen irányelv egészének alkalmazásában került meghatározásra, beleértve annak 1. cikke (2) bekezdése a) pontjának alkalmazását. Ekképpen ez utóbbi rendelkezés kért értelmezése a 98/59 irányelv hatályát is leszűkíthetné.

70 Márpedig a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában a jogalkotó csupán egy minőségi feltételt használt, nevezetesen azt, amely szerint az elbocsátás oka nem lehet „[…] a munkavállalók személyében rejlő ok”. A jogalkotó nem határozott meg más követelményt sem a munkaviszony létrejötte, sem annak megszűnése tekintetében. Ezen irányelv hatályának szűkítésével az ilyen követelmények sérthetnék az említett irányelv arra irányuló célkitűzését, hogy védelemben részesítse a munkavállalókat csoportos létszámcsökkentések esetén, amint ez a (2) preambulumbekezdéséből kitűnik.

71 Következésképpen a harmadik kérdésben említettekhez hasonló követelmények a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdése a) pontjának alkalmazásában nem minősíthetők igazoltnak.

72 A fenti megfontolásokból következően azt kell válaszolni a harmadik kérdésre, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy annak megállapításához, hogy határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések keretein belül csoportos létszámcsökkentést hajtottak végre, nem szükséges, hogy az ilyen csoportos létszámcsökkentés oka az azonos időtartamra vagy az azonos feladatra csoportosan kötött szerződések keretében merüljön fel.

A költségekről

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

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

1) **A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely kizárólagos referenciaegységként a vállalkozást fogadja el, és nem a telephelyet, ha e feltétel alkalmazásának az a következménye, hogy akadályozza az ezen irányelv 2–4. cikkében előírt tájékoztatási és konzultációs eljárást, holott ha a telephelyet használnák referenciaegységként, akkor az érintett elbocsátásokat az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő meghatározás szerint „csoportos létszámcsökkentésnek” kellene minősíteni.**

2) **A 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy annak megállapítása érdekében, hogy e rendelkezés értelmében vett „csoportos létszámcsökkentést” hajtottak végre, nem kell figyelembe venni a határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megszűnésének egyedi eseteit abban az esetben, ha ezekre a megszűnésekre a szerződés lejártának vagy e feladat elvégzésének időpontjában kerül sor.**

3) **A 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy annak megállapításához, hogy határozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések keretein belül csoportos létszámcsökkentést hajtottak végre, nem szükséges, hogy az ilyen csoportos létszámcsökkentés oka az azonos időtartamra vagy az azonos feladatra csoportosan kötött szerződések keretében merüljön fel.**

Aláírások