ANTONIO TIZZANO
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja 2004. szeptember 30. [1]

1. Jelen ügy tárgya két előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés, melyeket a berlini Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság) (Németország) nyújtott be az Európai Közösségek Bíróságához a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvvel (a továbbiakban: irányelv) [2] kapcsolatban.

2. Összefoglalva: a kérdést előterjesztő bíróság egyrészt az irányelvben foglalt „elbocsátás" fogalmának tulajdonítandó jelentés, másrészt az ugyanezen irányelv által a munkáltatóval szemben felállított értesítési és konzultációs kötelezettség terjdelmének pontos meghatározását kéri.

I — Jogi háttér

A vonatkozó közösségi jog

3. Az EK 100. cikken (jelenleg: 94. cikken) alapuló irányelvet annak érdekében bocsátották ki, hogy enyhítse azon hatásokat, amelyeket a csoportos létszámcsökkentésről szóló nemzeti szabályok közötti különbségek gyakorolhatnak a belső piac működésére (negyedik preambulumbekezdés). Az irányelv célja a munkavállalók védelmének biztosítása, teikntettel a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességére, valamint az 1989-ben elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta és az EK 136. cikk által szentesített szociálpolitika elveire (második és hatodik preambulumbekezdés).

4. Az irányelv 1. cikkének (1) bekezdése úgy határozza meg a csoportos létszámcsökkentések fogalmát, mint „olyan elbocsátások[at], amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít", és amelyeknél — a tagállamok választása szerint — az elbocsátottak száma legalább egy bizonyos, az irányelv által az egyes tekintetbe vett vállalkozásokban általában alkalmazott munkavállalók száma alapján kiszámolt kvóta.

1 — Eredeti nyelv: olasz.

2 — HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.

5. Az irányelv következő, 2., 3. és 4. cikke meghatározza azon eljárási cselekményeket, amelyeket a munkáltatónak el kell végeznie, amikor úgy dönt, hogy csoportos létszámcsökkentést fog végrehajtani.

6. A 2. cikk kimondja, hogy:

„(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.

A tagállamok előírhatják, hogy a munkavállalók képviselői szakértők segítségét kérhetik a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

(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 munkavállalói kategóriák számát;

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 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.

[...]".

értesíti írásban az illetékes hatóságot, ha az utóbbi ezt kéri.

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.

7. A 3. cikk továbbá meghatározza, hogy:

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

A tagállamok azonban rendelkezhetnek úgy, hogy az üzem tevékenységének bírósági határozat következtében történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató csak akkor

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

8. Ki kell emelni ezt követően az irányelv 4. cikkét, amely meghatározza, hogy:

„(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.

(4) A tagállamoknak nem szükséges alkalmazniuk ezt a cikket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében."

9. Végezetül az irányelv 5. cikke úgy rendelkezik, hogy:

„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 nemzeti jog

10. Németország a Kündingungsschutzgesetz (az elbocsátásokról szóló törvény, a továbbiakban: KSchG) kibocsátásával hajtotta végre az irányelvet.

11. Jelen jogvitában ki kell emelni a KSchG 17. és 18. cikkét, valamint a Betriebsverfassungsgesetz (az üzemi rendről szóló törvény, a továbbiakban: BetrVG) 102. cikkét.

12. A KSchG 17. cikke úgy rendelkezik, hogy amennyiben 30 naptári napon belül egy bizonyos számú [3] munkavállaló elbocsátása áll szándékában a munkáltatónak, az köteles i) közölni az üzemi tanáccsal minden releváns, arra vonatkozó információt, így különösen a tervezett elbocsátások okait, azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani, az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat (2. §), és ii) szándékáról értesíteni a munkaügyi hivatalt az üzemi tanácsnak címzett közleménye egy másolatának, valamint az üzemi tanácsnak az elbocsátásokról alkotott véleményének megküldésével (1. és 3. §).

13. A KschG 18. cikke pedig az alábbi módon rendelkezik:

„(1) A 17. cikk szerint bejelentendő elbocsátások a munkaügyi hivatal értesítését követő egy hónapon belül kizárólag ez utóbbi hozzájárulásával lépnek hatályba, a hozzájárulás a kérelem benyújtásának időpontjára szóló visszamenőleges hatállyal is megadható.

(2) Bizonyos esetekben a munkaügyi hivatal dönthet úgy, hogy az elbocsátások az értesítéstől számított kéthavi maximális határidő letelte előtt nem léphetnek hatályba."

14. Végezetül pedig a BetrVG 102. cikke úgy rendelkezik, hogy az üzemi tanáccsal történő konzultáció hiánya a végrehajtott elbocsátás semmisségét eredményezi.

II — A tényállás és az eljárás

15. I. Junk az AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (a továbbiakban: AWO) háztartási alkalmazotti szolgáltatásokat nyújtó és mintegy 430 alkalmazottat foglalkoztató cég alkalmazásában állt.

3 — A 30 napos felmondási időn belül végrehajtandó elbocsátások küszöbértékei pontosan a következők szerint vannak meghatározva: „1. a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 5 fő; 2. a rendszerint legalább 20, de 60-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-a; 3. a rendszerint 500 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő".

16. Az ügy irataiból kiderül, hogy fizetési nehézségek miatt az AWO 2002. január 31-én csődeljárás iránti kérelmet terjesztett elő. 2002. február 1-jei hatállyal az összes munkavállalót felmentette a munkakötelezettség alól, és nem fizette ki számukra a 2002. januárra járó munkabért.

17. 2002. február 5-én megindult a csődeljárás, majd 2002. május 1-jén a felszámolási eljárás [4].

18. Ugyanazon év május 23-án a felszámolóbiztos kompromisszumra jutott az üzemi tanáccsal az AWO üzemi tevékenységének megszüntetéséről, és a BetrVG 12. cikke értelmében szociális tervet dolgozott ki.

19. Június 19-i levelében a felszámolóbiztos tájékoztatta az AWO üzemi tanácsát, hogy a társaság bezárása miatt szándékában áll az összes hatályos munkaszerződést, köztük I. Junk szerződését felmondani, a bírósági felszámolási eljárás által előírt legfeljebb háromhavi felmondási határidő betartásával. A levélhez csatolt egy listát, melyen szerepelt az elbocsátani tervezett munkavállalók neve, címe, születési ideje adóketegóriájával, a fizetési kartonukon feltüntetett családi juttatások, valamint alkalmazásba vételük időpontja.

20. E levél június 19-én érkezett az AWO üzemi tanácsához.

21. Június 26-i levelében az üzemi tanács elnöke arról tájékoztatta a felszámolóbiztost, hogy a tanács egyetért az általa megfogalmazott javaslattal.

22. Június 27-i levelében, amelyet I. Junk részére június 29-én kézbesítettek, a felszámolóbiztos nyilatkozott I. Junk munkaszerződésének 2002. szeptember 30-i hatállyal történő, a vállalat működésével kapcsolatos okok miatti felmondása iránti szándékáról.

23. Augusztus 27-én a felszámolóbiztos a KschG 17. cikke (3) bekezdésének megfelelően értesítette a munkaügyi hivatalt az AWO-nál még alkalmazásban álló alkalmazottak elbocsátásáról. Az értesítéshez csatolta az üzemi tanács véleményét. Ez a levél ugyanaznap érkezett a munkaügyi hivatalhoz.

4 — Az ügy irataiból kiderül, hogy a csődeljárás megindítását követő időszakban számos alkalmazott felmondott, így 2002 júniusának közepére csupán 176 dolgozó állt még az AWO alkalmazásában, és 2002 augusztusának végére ez a szám 172-re csökkent.

24. I. Junk semmisségre való hivatkozással megtámadta a felmondást a kérdést előterjesztő bíróság előtt.

25. Jelen ügy céljából emlékeztetni kell arra, hogy ilyen semmisség az alapügy felperesének álláspontja szerint abból a tényből következik, hogy az elszámolóbiztos nem jogszerűen konzultált az üzemi tanáccsal az elbocsátást megelőzően a BetrVG 102. cikkének értelmében, és nem alkalmazta helyesen a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó tájékoztatási és konzultációs eljárást a KSchG 17. és azt követő cikkei értelmében.

26. Az Arbeitsgericht, miután kétségeket táplált az irányelv értelmezésével kapcsolatban, felfüggesztette az eljárást, és az EK 234. cikk értelmében a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában használt »elbocsátás« [»Entlassung«] alatt a munkaszerződés felmondását [»Kündigung«] — a munkaszerződés megszüntetésének első jogi lépését — kell érteni, vagy pedig az »elbocsátás« [»Entlassung«] a munkaviszony megszüntetését jelenti, a felmondási idő lejártakor?

2) Amennyiben »elbocsátás« [»Entlassung«] alatt a munkaszerződés felmondását kell érteni, az irányelv megköveteli-e azt, hogy az irányelv 2. cikkében szabályozott konzultációs eljárást valamint a 3. és 4. cikkben szabályozott értesítési eljárást a munkaszerződések felmondása [»Kündigung«] előtt le kell zárni?"

27. Az így kialakult eljárás folyamán írásbeli észrevételt nyújtott be az osztrák kormány, az Egyesült Királyság Kormánya és a Bizottság.

28. A 2004. július 15-i tárgyaláson beavatkozóként lépett fel az Egyesült Királyság Kormánya és a Bizottság.

III — Jogi elemzés

A — *Az első kérdésről*

29. Első kérdésével a nemzeti bíróság lényegében azt kéri, hogy kerüljön meghatározásra

az „elbocsátás" fogalma, és ezáltal meg lehessen határozni, hogy az alapügyben teljesítették-e az irányelv által előírt konzultációs és értesítési kötelezettségeket.

30. A probléma — magyarázza a kérdést előterjesztő bíróság — abból ered, hogy az irányelv német nyelvű változatában az „elbocsátás" szó fordítása „Entlassung"[5]. Ám — folytatja a bíróság — a német jogrendben ez a szó azt azt időpontot jelöli, amikor az elbocsátás hatályosul, és egyértelműen megkülönböztethető a „Kündigung" szótól, amely viszont a „munkaszerződések felmondását" jelenti, vagyis a munkáltatónak a munkaszerződés felmondására irányuló szándékának kifejezését.

31. A csoportos létszámcsökkentésről szóló rendelkezésekre alkalmazva ez azt jelentené, hogy az irányelv által felsorolt eljárási kötelezettségek teljesítésének időpontja nem a „munkaszerződések felmondása" lenne, hanem a munkaviszony *tényleges megszűnése*. Azzal a következménnyel, hogy a munkáltató tájékoztathatná a munkavállalók képviselőit, konzultálhatna velük és értesíthetné az illetékes állami hatóságot az elbocsátás egyéni bejelentéseit *követően*, de a munkaviszony hivatalos megszűnését megelőzően.

32. Miután úgy véli, hogy egy ilyesfajta értelmezés esetleg nem összeegyeztethető a munkavállalók védelmének irányelv által felállított céljaival, a nemzeti bíróság azt kérdezi, hogy az „elbocsátás" fogalmának az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében nem inkább a „munkaszerződések felmondása" fogalom („Kündigung") felel-e meg.

33. Eltérő álláspontot van az Egyesült Királyság Kormánya, amely szövegalapú és teleologikus érvekre hivatkozva úgy véli, hogy az irányelv alkalmazásában releváns „elbocsátás" fogalma pontosan arra az időpontra utal, amikor a munkaszerződés megszűnik.

34. A szövegalapú érvvel e kormány megjegyzi, hogy az irányelv a munkáltató által *„foganatosított"* elbocsátásokról beszél („dismissals *effected*", ld. az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontját). Márpedig egy elbocsátás csakis akkor „léphet hatályba" (4. cikk (1) bekezdés), amikor a munkaszerződés megszűnik, vagyis amikor a munkavállaló

5 — Ld. az irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának német változatát: „Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen: a) »Massenentlassungen« sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen [...]".

ténylegesen megszűnik a munkáltató alkalmazásában állni. Egészen ezen időpontig a munkaszerződések felmondása visszavonható.

35. Az Egyesült Királyság álláspontja szerint ezt az értelmezést támasztja alá az a kifejezett megkülönböztetés is, amelyet a 4. cikk (1) bekezdése felállít az „elbocsátás" és a „felmondás" fogalma („notice of dismissal") között. Márpedig ezen két fogalom között teljességgel egyértelmű a különbségtétel, mivel egyikük arra az időpontra utal, amikor az elbocsátások „hatályba lépnek" („collective redundancies [...] shall take effect"), míg a másik azt az időpontot jelzi, amikor a munkáltató felmondás útján közli a munkszerződés megszüntetésére irányuló szándékát. Ez kizár minden olyan értelmezést, mely szerint az „elbocsátás" fogalma az ezen döntő szándék kifejezésével, vagyis a munkaszerződés felmondásával lenne egyenlő.

36. Az Egyesült Királyság Kormánya ezt követően arra hivatkozik, hogy az irányelv 2. cikke csupán annyit ír elő, hogy a munkáltató „megfelelő időben" (2. cikk (1) bekezdés) kezdeményezzen konzultációkat a munkavállalók képviselőivel, illetve hogy bizonyos információkat is „megfelelő időben" kapjanak meg anélkül, hogy pontosabb hivatkozással élne arra az időpontra vonatkozóan, amelyre e kötelezettségeket teljesíteni kell. Ez a rendelkezés tehát nem áll ellentétben azzal, hogy a mukavállalók képviselőit akár a munkaszerződések felmondását követően értesítsék, illetve velük akkor konzultáljanak.

37. Végül az Egyesült Királyság által javasolt értelmezés koherens az irányelv rendeltetésével. Hiszen lehetővé téve a munkáltató számára, hogy gyorsabban kezdeményezze az elbocsátásokat, egyidejűleg képes kielégíteni a munkavállalók védelmének igényét, valamint a vállalat pénzügyi stabilitásának megőrzését. Az ezzel ellentétes értelmezés viszont, amely nem teszi lehetővé a munkáltató számára, hogy az elbocsátást a konzultációs és értesítési eljárás lezártát megelőzően jelentse be, meghosszabbítaná a krízishelyzetet, így újabb alkalmazottak elvesztéséhez vezetne, és ezzel veszélyeztetné magának a vállalatnak a megmentését.

38. A kérdést előterjesztő bíróságnak az irányelv szövegéhez és hatékony érvényesüléséhez kapcsolódó érvein alapuló gondolatmenetét az osztrák kormány, illetve, noha kevésbé kifejezett módon, a Bizottság is osztja.

39. A Bizottság, noha határozottan úgy véli, hogy az irányelv a benne foglalt konzultációs és értesítési eljárás alkalmazásában a felmondás munkáltató részéről történő bejelentésére kell utaljon, fenntartja ugyanakkor, hogy az első kérdésnek nincs tárgya, mivel az 1. cikk nem tartalmazza az „elbocsátás" fogalmának semmiféle értelmezését vagy más, az ügyben releváns 2–4. cikk értelmezése szempontjából hasznos utalást, csupán a létszámcsökkentés „csoportos" jellegének

meghatározására szorítkozik. Ennélfogva a Bíróságnak ezt a kérdést nem kell megválaszolnia.

40. Véleményem szerint viszont az a tény, hogy az irányelv nem tartalmazza a „tout court" *elbocsátás* fogalmának meghatározását, nem elégséges ok az első kérdés elutasításához. Hiszen a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata értelmében, amelyre az osztrák kormány helyesen hivatkozik, az olyan közösségi jogi rendelkezés fogalmait, amely semmilyen konkrét utalást nem tartalmaz a tagállamok jogára a rendelkezés értelmének vagy terjedelmének meghatározásához, általában az egész Közösségben önállóan és egységesen kell meghatározni, figyelembe véve a rendelkezés hátterét és a szóban forgó jogszabály célját [6].

41. Ha nem így lenne, az irányelv által felállított harmonizációs rendeltetés, még ha csupán részleges is, súlyosan sérülne, mivel az irányelv által a csoportos létszámcsökkentés alatt álló munkavállalók számára nyújtott védelem tagállamról tagállamra változna aszerint, hogy milyen jelentéssel bír az „elbocsátás" kifejezés az egyes nemzeti jogokban.

42. Továbbá igaz, amint azt a Bizottság állítja, hogy a jogvita megoldása a nemzeti bíróság előtt nem annyira az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt „elbocsátás" fogalmának meghatározásától függ, sokkal inkább a konzultációs eljárás (2. cikk) és értesítési eljárás (3. és 4. cikk) alkalmazásának időbeni szabályaitól. Ezt a két nézőpontot ugyanakkor együtt kell vizsgálni, mivel — amint azt a felek által bemutatott érvelések bizonyítják — a konzultációs és értesítési kötelezettségek keletkezésének időpontja lényegében az „elbocsátás" szónak tulajdonított jelentés függvényében változhat.

43. I. Junk nem azért állítja, hogy elbocsátása semmis, mert az irányelv által előírt eljárásokat a felszámolóbiztos nem teljesítette, hanem azért, mert ezeket a munkaszerződés felmondására irányuló szándékának az érdekelttel történő közlését követően teljesítette. Márpedig, fejti ki a kérdést előterjesztő bíróság, a kollektív létszámcsökkentésről szóló rendelkezések megsértése nem állna fenn, ha a munkaviszony megszűnése képezné a konzultációs és értesítési kötelezettségek teljesítése céljából releváns időpontot; fennállna ugyanakkor, ha a munka-

6 — Ld. pl. a 327/82. sz. Ekro-ügyben 1984. január 18-án hozott ítélet (EBHT 1984., 107. o.) 11. pontját és a C-201/02. sz. Wells-ügyben 2004. január 7-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-723. o.) 37. pontját.

szerződések felmondása jelentené az elbocsátás megvalósulásának időpontját, tehát azt az időpontot, amelyre ezen kötelezettségeknek már teljesülniük kell.

44. Úgy vélem tehát, hogy az „elbocsátás" irányelvben foglalt fogalmának meghatározása jelen ügy szempontjából releváns, és ennek végső soron, a közösségi jog valamennyi fogalmához hasonlóan, önálló és egységes, a Bíróság által bemutatott kritériumokon alapuló értelmezést kell kapnia.

45. Egészen pontosan úgy gondolom, osztanom kell az osztrák kormány által, valamint közvetve a Bizottság által előterjesztett álláspontot, amely szerint az „elbocsátás" fogalmát úgy kell értelmezni, mint a munkáltató munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékának kifejezését.

46. Álláspontom szerint ez az értelmezés fakad a vizsgált rendelkezések szövegéből, valamint szelleméből is.

47. Mindenekelőtt megjegyzem, hogy a csupán „tervezett" csoportos létszámcsökkentésekre történő utalás (2. cikk (1) bekezdés), valamint minden „tervezett" csoportos létszámcsökkentésről történő értesítés (3. cikk (1) és 4. cikk (1) bekezdés) egyértelműen jelzi, hogy a munkáltatónak még az elbocsátás tervezési szakaszában kell megkezdenie a konzultációkat a képviselőkkel, és értesíteni az illetékes hatóságot az elbocsátások tervéről.

48. Egyébként ha a munkáltató azt megelőzően közölhetné a kollektív eljárásban érintett egyes munkavállalókkal a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát, megnyitva ezáltal a felmondási időt, hogy konzultált volna képviselőikkel és tájékoztatta volna az illetékes hatóságot, nem lehetne többé „tervezett" elbocsátásról beszélni. Amint azt az osztrák kormány és a Bizottság helyesen kiemelte, annak lehetősége, hogy egy már foganatosított elbocsátásra utaljon a szöveg, megfosztaná a konzultációs és értesítési eljárást hatékony érvényesülésétől.

49. Az itt felvetett értelmezést nem teszi számomra kétségessé azt az Egyesült Királyság által kiemelt tényt (ld. a fenti. 34. pontot), hogy az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontjában „foganatosított" elbocsátásról van szó. Valójában ez a kifejezés nem bír az Egyesült Királyság által neki tulajdonított önálló értékkel, inkább az azt követő szavak szükségszerű összekapcsoló eleme. Másképp fogalmazva, e szót annak pontosítására használják, hogy az irányelv kizárólag a

„munkáltató által foganítosított" („effected by an employer") elbocsátásokra alkalmazandó, a munkaviszony munkavállló felmondása által történő megszünése esetére viszont nem [7]. Nem hiszem tehát, hogy ezen szó használatából, amely csupán annak jelzésére szorítkozik, hogy *ki* a felmondás alanya, más következtetésre lehetne jutni az „elbocsátás" fogalmának meghatározása szempontjából, és különösen azt a következtetést lehetne belőle levonni, hogy ezen fogalom arra az időpontra utal, amikor az elbocsátás „hatályosult" a 4. cikk (1) bekezdése értelmében (erre a hivatkozásra egyébiránt visszatérek még a második kérdés vizsgálata során, ld. a 62. pontot).

50. Ugyancsak nem hiszem, hogy a 4. cikk (1) bekezdésében foglalt „felmondási idő" említése kihatással lehetne az „elbocsátás" fogalmának meghatározására a konzultációs és értesítési eljárások alkalmazásában. Hiszen, amint az ezen rendelkezés szövegéből kiderül, a felmondási időre történő hivatkozás célja csupán az, hogy kivételt tegyen az olyan nemzeti rendelkezésekkel, amelyek felmondás tárgyában egyéni jogokra nézve kedvezőbbek. Más szóval, ez a hivatkozás nem érinti az „elbocsátás" fogalmának meghatározását, csupán annak jelzésére szolgál, hogy az irányelv célja néhány, a csoportos létszámcsökkentés során alkalmazandó eljárás egységes harmonizációja, anélkül hogy ez kihatással bírna az egyéni elbocsátások rendszerére.

51. Ennyit a szövegösszefüggésen alapuló érvekről. Hozzáteszem, hogy úgy vélem, az „elbocsátás" fogalmának általam bemutatott értelmezése jobban meg is felel az irányelv rendeltetésének és szellemének. Hiszen jobban biztosítja a munkavállalók hathatós védelmét, amelyet a Bíróság ítélkezési gyakorlata láthatólag mindig biztosítani kívánt, akár az irányelv alkalmazási körének meghatározása [8], akár az általa szabályozott eltérések szűkítő értelmezése által [9].

52. Nem hiszem azt sem, hogy ezt a célkitűzést, amint azt az Egyesült Királyság javasolja, fel lehetne áldozni a vállalkozás gazdasági érdekei céljából, hogy ne húzódjon tovább a krízishelyzet, amely a vállalat megmentését veszélyeztetheti. Nem azért, mert az érdekeltek nem érdemelnek védelmet, hanem mert álláspontom szerint részükre

7 — Ezzel kapcsolatban ld. a 284/83. sz., Dansk Metalarbejderforbund kontra Nielsen ügyben 1985. február 12-én hozott ítélet (EBHT 1982., 553. o.) 8. és 11. pontját.

8 — Ld. pl. a C-383/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 1994. június 8-án hozott ítéletet (EBHT 1994., I-2479. o.) a „kollektív létszámcsökkentés" fogalmáról és a C-32/02. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2003. október 16-án hozott ítéletet (EBHT 2003., I-12063. o.) a „munkáltató" fogalmáról.

9 — Ld. pl. a C-250/97. sz., Lauge és társai ügyben 1998. december 17-én hozott ítéletet (EBHT 1998., I-8737. o.) a bírói határozatot követő üzemi tevékenység megszüntetése miatti kollektív létszámcsökkentések esetén alkalmazható eltérésekről.

elég biztosítékot nyújt a hatóságok számára az irányelv 4. cikke — azaz a második kérdés kapcsán általam még bővebben vizsgált rendelkezés — által elismert lehetőség a „befagyasztási" felmondási idő lerövidítésére.

53. Következésképpen úgy vélem, elmondható, hogy az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt „elbocsátás" szó a munkáltatónak a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szándékának kifejezésére vonatkozik, tehát a munkáltató nem gyakorolhatja felmondási jogkörét azt megelőzően, hogy a munkavállalók képviselőivel tárgyalt volna, és az illetékes hatóságot tájékoztatta volna a tervezett elbocsátásról.

54. Ennélfogva azt javasolom, hogy a Bíróság azt a választ adja az első kérdésre, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt „elbocsátás" kifejezés a munkáltatónak a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szándékának kinyilvánítására utal.

B — *A második kérdésről*

55. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt kérdezi, hogy az irányelv előírja-e, hogy a 2. cikkben foglalt konzultációs eljárást, illetve a 3. és 4. cikkben foglalt értesítési eljárást azt megelőzően kell lefolytatni, hogy a munkáltató kinyilvánítsa a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szándékát.

56. Úgy vélem, az ezen kérdésre adandó válasz is következik a kérdéses rendelkezések szövegéből.

57. Mindenekelőtt megjegyzem, hogy az irányelvből olyan eljárási folyamat rajzolódik ki, amely két elkülönülő és egymást követő szakaszra bontható.

58. Az első szakasz a munkavállalók képviselőivel történő konzultációból áll, amelynek, amint azt az első kérdésre adandó válasz kapcsán megkíséreltem bemutatni, meg kell előznie a munkaszerződés felmondását.

59. Ezt az értelmezést álláspontom szerint alátámasztja és megerősíti az, ami a célja ezen konzultációknak, amelyek nem csupán a munkavállalók „passzív" tájékoztatására szorítkoznak, hanem „megállapodás kötés [ér]e" (2. cikk (1) bekezdés) irányulnak, és kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének mód-

jaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére (2. cikk (2) bekezdés). A 2. cikk tehát legalábbis tárgyalási kötelezettséget ír elő.

60. Amint azt helyesen jegyezte meg az osztrák kormány és a Bizottság, ezen cél előírását komolyan akadályozná, ha ugyan nem tenné lehetetlenné az, ha a munkáltató a konzultációk befejezését megelőzően megszüntethetné a munkaviszonyt. Ebben az esetben ugyanis bizonyára nem lenne hajlandó hatékony vitára a másik féllel az elbocsátások vagy azok negatív hatásinak elkerülése céljából, hiszen már meghozta volna a döntést az elbocsátások elindításáról. Másszóval a munkavállalókat kész tények elé állítanák, és a rendelkezés meg lenne fosztva bármiféle hatékony érvényesüléstől.

61. A második szakasz az illetékes hatóság tervezett csoportos létszámcsökkentésről történő értesítéséből áll. Márpedig, álláspontom szerint, ez a szakasz nem lehet későbbi, mint a konzultációs szakasz, hiszen erről a szakaszról a munkáltatónak be kell számolnia az értesítésben (4. cikk (1) bekezdés harmadik albekezdés).

62. Másrészt úgy vélem, ez az egyetlen koherens megoldás a vizsgált szakasz rendeltetésével. Hiszen e szakasz előírja a hatóság közbelépését, „hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra" (4. cikk (2) bekezdés), vagyis főként abban az esetben, ha a felek között nincs egyetértés.

63. Megjegyzem továbbá, hogy az irányelv 4. cikke (1) bekezdésének értelmében az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések főszabályként legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően „léphetnek hatályba", „a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül".

64. Ugyanakkor az Egyesült Királyság Kormányának olvasata ellentétes a Bizottság olvasatával ezen rendelkezés hatályáról: az előbbi számára a 4. cikk (1) bekezdéséből egyértelműen következik, hogy az csak az elbocsátás teljes érvényesülésének befagyasztását vonja maga után, míg a Bizottság számára, amely főként az értesítési eljárás hatékony érvényesülésére hivatkozik, a befagyasztás a munkáltató felmondási jogára is kiterjed.

65. Azonnal leszögezem, hogy a Bizottság álláspontja nem győzött meg. Véleményem szerint ezen értelmezéssel szemben áll nemcsak az a tény, hogy e cikk — amint azt helyesen jegyzi meg az Egyesült Királyság Kormánya — kifejezetten arra az időpontra utal, amikor az elbocsátások „hatályba lépnek", hanem a „felmondási időre" vonatkozó

nemzeti jogszabályokra történő utalás is, amely utalásnak nem lenne értelme, ha a felfüggesztési időt az munkaszerződés felmondására és nem a munkaviszony tényleges megszűnésére alkalmaznák.

66. Hiszen azzal, hogy kivételt tesz a felmondási idő tárgykörében kedvezőbb nemzeti rendelkezésekkel, ezen utalás biztosítja az irányelv által előírt 30 napnál hosszabb időtartamú felmondási idő alkalmazását. Márpedig egy ilyen záradék csakis akkor magyarázható, ha a 4. cikk (1) bekezdése azzal, hogy felfüggeszti az elbocsátás hatálybalépését, kihathat a felmondási idő tartamára. Ugyanakkor egyáltalában nem lenne szükséges a munkaszerződés felmondásának felfüggesztése esetén, mivel egy ilyen felfüggesztésnek az lenne a hatása, hogy csak a felmondási idő kezdetének időpontját halasztaná el.

67. Az itt javasolt értelmezés nem tűnik ellentétesnek az értesítési szakasz rendeltetésével sem, amely, ellentétben a munkavállalókkal történő konzultációs szakasszal, nem annyira az elbocsátás elvét érinti, mint inkább ennek, vagyis a csoportos létszámcsökkentéseknek a „következményeit". Az elbocsátás hatásai „irányításának" ebben a szakaszában a munkaviszony megszüntetése lehetőségének felfüggesztése tehát kevésbé szükséges, mint az előző, konzultációs szakaszban, amelynek fő célja az elbocsátások elkerülése vagy azok számának csökkentése volt.

68. Úgy vélem ennélfogva, hogy a 4. cikk (1) bekezdése az elbocsátás hatályba lépését felfüggeszti, de a bejelentését nem. Tehát a munkáltató az illetékes állami hatóság csoportos létszámcsökkentésről történő értesítését követően megkezdheti az elbocsátást.

69. Ez a következtetés nyilvánvalóan nem ellentétes a néhány tagállamban az irányelv 5. cikkének megfelelően követett gyakorlattal, amelyek, a munkavállalók nagyobb védelmét biztosítandó, az ügy tárgyát képező rendelkezést úgy értelmezik, miszerint az nem csupán a felmondás hatályosulását, de a munkáltató munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékának kifejezését is felfüggeszti.

70. A fenti észrevételek fényében azt javaslom, a Bíróság azt a választ adja a második kérdésre, hogy a munkáltató a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát kizárólag az irányelv 2. cikkében foglalt konzultációs eljárás lezárulását, és a tervezett csoportos létszámcsökkentésről történő, ugyanazon irányelv 3. cikkében foglalt értesítést követően fejezheti ki.

IV — Végkövetkeztetések

71. Ennélfogva azt javasolom, hogy a Bíróság a következő választ adja a berlini Arbeitsgericht által feltett kérdésekre:

„1. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt »elbocsátás« kifejezés a munkáltatónak a munkaviszony megszüntetésére vonatkozó szándékának kifejezésére utal.

2. A munkáltató a munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát kizárólag a 98/59 irányelv 2. cikkében foglalt konzultációs eljárás lezárulását, és a tervezett csoportos létszámcsökkentésről történő, ugyanazon irányelv 3. cikkében foglalt értesítést követően fejezheti ki."