P. MENGOZZI
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2006. szeptember 12. [1]

I – Bevezetés

1. Valamely nemzeti szabályozás egyes munkajogi rendelkezések végrehajtásakor 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 [2] és a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv [3] rendelkezései ellenére kizárhat-e bizonyos munkavállalói csoportokat a vállalkozások munkavállalói létszámának kiszámításánál?

2. Lényegében ez a tárgya annak a két előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésnek, amelyekkel a francia Conseil d'État (Franciaország) fordult a Bírósághoz az öt francia szakszervezet által a vállalkozások munkavállalói létszámára vonatkozó számítási szabályok módosításáról szóló, 2005. augusztus 2-i 2005-892. sz. rendelet (a továbbiakban: 2005-892 rendelet) [4] megsemmisítése iránt benyújtott kereset folytán. Már most szeretném megjegyezni, hogy a jelen ügy kapcsán első alkalommal nyílik lehetősége a Bíróságnak, hogy értelmezze a fent említett, néha Vilvoorde-irányelvnek is nevezett 2002/14 irányelvet [5].

II – Jogi háttér

A – *A közösségi jog*

1. A 98/59 irányelv

3. A 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy:

1 – Eredeti nyelv: francia.

2 – HL L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.

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

4 – JORF 2005. augusztus 3., 12687. o.

5 – Hivatkozva Brüsszelnek arra az elővárosára, amelynek területén 1997 júliusában bezárták a Renault vállalat gépjármű-összeszerelő üzemét. Ez a korábban példa nélküli, széles tiltakozáshullámot előidéző bezárás áll 1998-tól az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló irányelvjavaslat Bizottság által történő elfogadásának hátterében (HL 1999. C 2., 3. o.).

„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 legalább 10 fő,

– a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-a,

– a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;

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

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

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

[...]”

4. A hivatkozott irányelv 2. cikkének (1) bekezdése szerint „ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel”.

5. Ezen túlmenően a 98/59 irányelv 3. cikke értelmében a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot. A munkáltató az értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek, akik az esetleges észrevételeikkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak.

2. A 2002/14 irányelv

6. A 2002/14 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése szerint „ennek az irányelvnek a célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása".

7. A 2002/14 irányelv 2. cikkének d) pontja szerint „munkavállaló: az érintett tagállamban a nemzeti munkajog alapján és a nemzeti gyakorlatnak megfelelően munkavállalóként védelmet élvező bármely személy".

8. A 2002/14 irányelv 3. cikke szerint:

„1. Ezt az irányelvet a tagállam választása alapján:

a) egy tagállamban legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, illetve

b) egy tagállamban legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell alkalmazni.

A tagállamok határozzák meg a foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszert.

[...]"

9. E tekintetben ezen irányelv tizenkilencedik preambulumbekezdése kimondja, hogy az általa létrehozott általános keretnek „a célja különösen minden olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozás kiküszöbölése, amely a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlesztését akadályozza", és hogy ennek érdekében „ennek az irányelvnek a hatályát a tagállamok választása szerint a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, vagy a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell korlátozni."

10. A 2002/14 irányelv 4. cikke értelmében az 1. cikkben megállapított elveknek megfelelően és a hatályban lévő, a munkavállalókra nézve kedvezőbb tagállami rendelkezések, illetve gyakorlat sérelme nélkül a tagállamok határozzák meg a tájékoztatás és konzultáció jogának megfelelő szinten történő gyakorlására vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket.

11. Ezen irányelv 9. cikkének (1) bekezdése kimondja, hogy az irányelv nem érinti a 98/59/EK irányelv 2. cikke szerinti és a 2001/23/EK irányelv 7. cikke szerinti különleges tájékoztatási és konzultációs eljárásokat.

12. Végül a 2002/14 irányelv 11. cikke értelmében:

„1. A tagállamok elfogadják azokat a törvényi, rendeleti és közigazgatási rendelkezéseket, amelyek szükségesek ahhoz, hogy ennek az irányelvnek legkésőbb 2005. március 23-ától megfeleljenek, illetve biztosítják, hogy a szociális partnerek eddig az időpontig megállapodás útján bevezetik a szükséges rendelkezéseket; a tagállamok megtesznek minden szükséges lépést annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az ebben az irányelvben megállapított eredmények. Erről haladéktalanul tájékoztatják a Bizottságot.

[...]"

B – *A nemzeti szabályozás*

13. A francia munka törvénykönyve L. 421-1. cikke alapján kötelező a munkavállalói képviselet létrehozása a legalább tizenegy munkavállalót foglalkoztató üzemekben.

14. Ezen túlmenően a munka törvénykönyve L. 321-2. és L. 321-3. cikke előírja, hogy a tíznél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén a gazdasági indokból történő létszámcsökkentés végrehajtásakor kötelező konzultációt kezdeményezni a munkavállalókkal.

15. A 2005-892 rendelet elfogadását megelőzően a munka törvénykönyvének L. 620-10. cikke a következőket mondta ki:

„A törvénykönyv végrehajtásakor a vállalkozások munkavállalói létszámát a következő rendelkezéseknek megfelelően kell kiszámítani:

A határozatlan időtartamú munkaviszonnyal rendelkező, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalókat és a bedolgozókat hiánytalanul be kell számítani a vállalkozás létszámába.

A határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező, az idénymunkát végző és a külföldi vállalkozás által rendelkezésre bocsátott munkavállalókat, ideértve az ideiglenes munkavállalókat is, az előző tizenkét hónapban folytatott munkavégzésük idejének arányában kell a vállalkozás munkavállalói létszámába beszámítani. A határozott idejű munkaviszonnyal rendelkező, az idénymun-

kát végző és a külföldi vállalkozás által rendelkezésre bocsátott munkavállalókat azonban nem kell beszámítani a munkavállalói létszámba, ha távollévő vagy olyan munkavállalót helyettesítenek, akinek a munkaviszonya szünetel.

A részmunkaidős munkavállalókat munkaszerződésüktől függetlenül a munkaszerződésükben szereplő teljes óraszámnak a törvényi vagy a szokásos munkaidőhöz viszonyított arányában kell beszámítani."

16. A 2005-892 rendelet 1. cikke egy új albekezdéssel egészítette ki a francia munka törvénykönyvének L. 620-10. cikkét. Ezen albekezdés értelmében:

„A vállalkozás munkavállalói létszámának kiszámításakor – tekintet nélkül a munkaszerződés típusára – a huszonhatodik életév betöltéséig nem kell figyelembe venni azt a huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalót, akivel a vállalkozás 2005. június 22-ét követően létesített munkaviszonyt. Ez a rendelkezés nem eredményezheti a munkavállalói érdekképviseleti szervezetnek vagy a munkavállalói képviselő megbízatásának a megszűnését. A jelen albekezdés rendelkezéseit 2007. december 31-ig kell alkalmazni."

III – Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

17. A franciaországi foglalkoztatási helyzet megoldása céljából a miniszterelnök 2005. június 8-i általános politikai nyilatkozatában vészhelyzeti tervet terjesztett a parlament elé a foglalkoztatásra vonatkozóan. Annak érdekében, hogy ezek az intézkedések 2005. szeptember 1-jétől hatályba léphessenek, a kormány rendeleti úton történő jogalkotásra kért felhatalmazást.

18. A 2005. július 26-i 2005-846. sz. törvény 1. cikke ezért felhatalmazta a kormányt, hogy rendeleti úton meghozza a 26 évesnél fiatalabb munkavállalók alkalmazását 2005. június 22-től támogató egyéb jogszabályok által megállapított munkajogi rendelkezések, illetve pénzügyi kötelezettségek végrehajtásához szükséges intézkedéseket, különösen a munkavállalói létszám kiszámítási szabályainak módosítására vonatkozóan.

19. 2005. augusztus 2-án a kormány elfogadta a 2005-892 rendeletet, amelynek a fenti 16. pontban idézett 1. cikke egy új albekezdéssel egészítette ki a francia munka törvénykönyvének L. 620-10. cikkét.

20. A Confédération générale du travail (Munkavállalók Általános Szövetsége, CGT), a Confédération française démocrati-

que du travail (Munkavállalók Francia Demokratikus Szövetsége, CFDT), a Confédération française de l'encadrement (Francia Képzési Szövetség, CGC), a Confédération française des travailleurs chrétiens (Keresztény Munkavállalók Francia Szövetsége, CFTC) valamint a Confédération générale du travail-Force ouvrière (Munkavállalók Általános Szövetségének Munkástagozata, CGT-FO) a 2005-892 rendelet 1. cikkének megsemmisítése iránt kereset indított.

21. Keresetük alátámasztására a felperesek a Conseil d'État előtt többek között arra a jogalapra hivatkoztak, hogy a munkavállalói létszám kiszámítására vonatkozó szabályoknak a 2005-892 rendeletben foglalt módosítása sérti a 98/59 és a 2002/14 irányelv céljait.

22. A kérdést előterjesztő bíróság előadja, hogy ha a 2005-892 rendelet 1. cikke nem is zárja ki közvetlenül a 98/58 és a 2002/14 irányelvet átültető nemzeti rendelkezések alkalmazását, ez nem változtat azon, hogy a húsznál több főt, köztük legalább tizenegy, 26 éves vagy annál idősebb munkavállalót foglalkoztató üzemek esetében a szóban forgó rendelkezés alkalmazása révén a munkáltató mentesül a két irányelvből eredő egyes kötelezettségek alól.

23. Mivel a két fent említett irányelv értelmezésével kapcsolatban kétely merült fel, a Conseil d'État úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„1) Figyelemmel az [2002/14] irányelv célkitűzésére, amely az irányelv 1. cikkének (1) [bekezdése] értelmében a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása, a foglalkoztatott munkavállalók létszámának irányelvben megállapított küszöbértékei kiszámítására szolgáló módszer meghatározásának tagállami hatáskörbe utalása tekinthető-e akként, hogy az lehetővé teszi a tagállamok számára e küszöbértékek számításához bizonyos munkavállalói csoportok megkülönböztetett figyelembevételét?

2) Mennyiben értelmezhető az [98/59] irányelv olyan rendelkezést megengedőként, amelynek következtében egyes húsznál több munkavállalót foglalkoztató intézmények, akár ideiglenesen is, mentesülnek a munkavállalókat képviselő szervezet létrehozásának kötelezettsége alól az egyes munkavállalói csoportokat az e képviseletre vonatkozó rendelkezések alkalmazásánál figyelmen kívül hagyó létszámszámítási szabályok folytán?"

IV – A Bíróság előtti eljárás

24. Előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésében a nemzeti bíróság kérte a Bíróságot, hogy az eljárási szabályzat 104a. cikkének első bekezdése alapján az előzetes döntéshozatal tekintetében gyorsított eljárást alkalmazzon.

25. A Bíróság elnöke 2005. november 21-i végzésével elutasította a kérelmet.

26. Az alapügy felperesei, a francia kormány és az Európai Közösségek Bizottsága nyújtott be írásbeli észrevételeket a Bírósághoz az eljárási szabályzat 23. cikke alapján. A feleket a 2006. június 7-i tárgyaláson meg is hallgatták.

V – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések vizsgálata

A – *Az első előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről*

1. Előzetes megjegyzések

27. A kérdést előterjesztő bíróság által felvetett kérdéskör körülhatárolása érdekében meg kell jegyezni egyrészt azt, hogy – mint ahogy a Bizottság arra helyesen rámutatott – a 2005-892 rendelet nem vezetett be hátrányos megkülönböztetést a munkavállalók között, legyen szó akár huszonhat évesnél fiatalabbról vagy idősebbről. Nyilvánvaló ugyanis, hogy a huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalók rendelkeznek a nemzeti jog által elismert munkavállalói minőségükből eredő egyéni jogokkal.

28. A 2005-892 rendelet egyértelműen kimondja, hogy alkalmazása nem eredményezheti már meglévő munkavállalói érdekképviseleti szervezet vagy munkavállalói képviselői megbízatás *megszűnését*, a vitatott rendelkezés azonban várhatóan azokat a jogokat fogja érinteni, amelyek a 2002/14 irányelv alapján, a munkáltatót terhelő tájékoztatási és konzultációs kötelezettséggel összefüggésben illetik meg a vállalkozások vagy üzemek munkavállalói közösségét. Ugyanis – mint ahogy az a későbbiekben majd kifejtésre kerül – a 2005-892 rendelet alkalmazásával bizonyos esetekben csorbulhatnak a vállalkozás vagy üzem összes munkavállalójának, és nem csupán a huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalóknak a 2002/14 irányelvből eredő jogai.

29. Továbbá célszerű az előterjesztő bíróság által feltett kérdéssel kapcsolatban jelentésbeli pontosításokat tenni. Ez utóbbi egy olyan alapügyben szereplő jogi szabályozásra vonatkozóan vár választ a Bíróságtól, amely

a 2002/14 irányelvben meghatározott küszöbértékek számításához bizonyos munkavállalói csoportok megkülönböztetett figyelembevételét írja elő. Ez a minősítés azonban véleményem szerint nem teljesen helyes. A 2005-892 rendelet álláspontom szerint nem értelmezhető úgy, mint amely előírja bizonyos munkavállalói csoportok – azaz a huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalók – megkülönböztetett figyelembevételét. Ugyanis mihelyt a 2005-892 rendeletben szereplő munkavállalók elérik a 26. életévüket, és már beszámítanak a vállalkozások munkavállalói létszámába a küszöbérték átlépésének vizsgálatakor, – meghatározás szerint – már nem tartoznak a huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalók csoportjába. Tehát nem a huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalói csoport „megkülönböztetett" figyelembevételéről van szó, hanem inkább arról, hogy a 2005-892 rendelet alkalmazási ideje alatt ezt a csoportot nem kell beszámítani a vállalkozások létszámát alkotó munkavállalók közé a nemzeti szabályozás által a 2002/14 irányelv alapján meghatározott küszöbérték átlépésének vizsgálatakor.

30. Mindent egybevetve, meg kell említeni, hogy a francia kormány mind a beadványaiban, mind a tárgyaláson több alkalommal megjegyezte, hogy a 2005-892 rendelet kizárólagos jelleggel rendelkezik, és hogy az előterjesztő bíróság által feltett második kérdés ezt a jogi aktust olyan szabályozásnak minősíti, amely a huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalói csoport beszámítását kizáró létszámszámítási szabályokat vezet be.

31. Következésképpen azt indítványozom a Bíróságnak, hogy az előterjesztő bíróság első kérdését akként fogalmazza újra, hogy azzal az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy úgy kell-e értelmezni a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdését – figyelemmel az irányelv céljaira –, hogy a tagállamok számára „a foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszer meghatározására" biztosított hatáskör magában foglalja azt a jogot, hogy munkavállalók egy egész csoportját (a jelen esetben a huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalókat) a számításnál akár ideiglenesen is ki lehet zárni.

32. E tekintetben előre kell bocsátani, hogy az alapeljárás felperesei – akik közös észrevételeket terjesztettek a Bíróság elé –, és a Bizottság nemleges választ indítványoztak erre a kérdésre.

33. Ezzel szemben a francia kormány azt állítja, hogy a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdése megengedi egy teljes munkavállalói csoport ideiglenes kizárását, feltéve hogy a kizárást közérdekű célok igazolják, és hogy a kizárás e célok megvalósításához szükséges, illetve azokkal arányban áll. A francia kormány álláspontja szerint a jelen esetben ezek a feltételek nyilvánvalóan teljesültek, mivel:

– a 2005-892 rendeletben megfogalmazott célkitűzés, vagyis a fiatalkori munkanél-

küliség elleni harc összeegyeztethető a 2002/14 irányelv tizenkilencedik preambulumbekezdésében szereplő célkitűzéssel, valamint a Közösségen belüli foglalkoztatottság növelésére irányuló törekvéssel;

– az intézkedés, mivel az alkalmazása időben korlátozott, arányban áll az elérni kívánt céllal;

– a vitatott rendelkezés hatása kizárólag azokra a vállalkozásokra korlátozódik, amelyek legfeljebb húsz főt, és köztük legfeljebb tizenegy, huszonhat évesnél idősebb munkavállalót foglalkoztatnak;

– a vitatott rendelkezés alkalmazása nem eredményezheti valamely munkavállalói érdekképviseleti szervezet vagy valamely munkavállalói képviselő megbízatásának megszűnését.

34. Ezen előzetes észrevételek és pontosítások után úgy vélem, hogy az előterjesztő bíróság által feltett első kérdésre a választ a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdése hatályának megállapítását követően lehet megadni. Ezen irányelv második albekezdése a tagállamokra bízza „a foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszer" meghatározását. Az elemzés a későbbiekben kerül kifejtésre.

2. A 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének hatályáról

35. Emlékeztetni kell arra, hogy a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének *első* albekezdése értelmében a tagállamok választása szerint a tagállamban legalább ötven munkavállalót foglalkoztató vállalkozások, vagy a tagállamban legalább húsz munkavállalót foglalkoztató üzemek azok a gazdasági egységek, amelyek tekintetében, az irányelv alapján, a tagállamok kötelesek a munkavállalók tájékoztatásával és a velük folytatott konzultációval kapcsolatos rendelkezéseket meghozni. A választást követően az irányelv lehetővé teszi, hogy a tagállamok a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el a nemzeti jogszabályokban.

36. Ennek kapcsán arra is fel kell hívni a figyelmet, hogy – mint ahogy az a fent említett francia munka törvénykönyvének rendelkezéseiből is következik – a Francia Köztársaság a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében megfogalmazott második alternatívát választotta, és közben leszállította azt a küszöbértéket, amelytől kezdve kötelező a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció a legalább tizenegy munkavállalót foglalkoztató üzemekben.

37. Álláspontom szerint a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését, mivel a „munkavállalók" létszámának küszöbértékeire hivatkozik, együtt kell értelmezni ezen irányelv 2. cikkének d) pontjával, amely pontosítja, hogy a hivatkozott irányelv szerint mi értendő a „munkavállaló" fogalmán. E rendelkezés értelmében munkavállaló „az érintett tagállamban a nemzeti munkajog alapján és a nemzeti gyakorlatnak megfelelően munkavállalóként védelmet élvező bármely személy".

38. A 2002/14 irányelv alkalmazásában, amennyiben valamely személy megfelel a 2. cikk d) pontjában megadott meghatározásnak, vagyis a nemzeti jog alapján munkavállalóként védelmet élvez, akkor ebben az esetben a munkavállalói létszám meghatározásakor őt szükségszerűen figyelembe kell venni a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése szerinti küszöbértékek számításánál. Ezért ezt a személyt – munkavállalói minősége miatt – a hivatkozott irányelv értelmében az érintett vállalkozás vagy üzem munkavállalói létszámába be kell számítani az említett jogi aktusban szabályozott küszöbértékek számításánál.

39. Az alapeljárásban nem vitatott, hogy a francia munkajog alapján a 2005-892 rendelet 1. cikkében említett munkavállalók önmagukban védelmet élveznek. A 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének és 2. cikke d) pontjának együttes értelmezése alapján a hivatkozott rendelet 1. cikkében említett munkavállalókat tehát be kell számítani a Franciaországban lévő üzemek által alkalmazott munkavállalói létszámba a 2002/14 irányelvben meghatározott megfelelő munkavállalói küszöbértékek számításánál.

40. Meg kell jegyezni, hogy a 2002/14 irányelv nem engedi meg a tagállamoknak, hogy rendelkezéseitől eltérjenek, kivéve 3. cikke (3) bekezdésének a tengerjáró hajók legénységére vonatkozó rendelkezését, amely az alapügyben nem releváns.

41. Ugyanakkor azt is meg kell vizsgálni, hogy a 2002/14 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének *második* albekezdése – mint ahogy a francia kormány állítja – biztosítja-e a tagállamok számára azt – az alapügy tárgyát képező szabályozásban szereplőhöz hasonló – lehetőséget, hogy az üzemek munkavállalói létszámának kiszámításakor egy teljes munkavállalói csoportot figyelmen kívül hagyhassanak az említett irányelv szerinti munkavállalói küszöbértékek számításánál.

42. A 2002/14 irányelv 1. cikke (3) bekezdésének második albekezdése a tagállamokra bízza „a foglalkoztatott munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszer" meghatározását.

43. E tekintetben szeretném kiemelni, hogy az e rendelkezésben található tagállamokra történő utalás nem magának a kifejezésnek a meghatározására vonatkozik, hanem kizárólag a munkavállalók létszáma küszöbértékeinek kiszámítására szolgáló módszer megállapítására.

44. Ugyanis meg vagyok győződve arról, hogy a 2002/14 irányelv nem kívánta a tagállamokra bízni ennek a kifejezésnek a meghatározását. Emlékeztetni kell arra, hogy az előző pontban hivatkozott mondat abban a cikkben található, amely az említett irányelv „hatályát" határozza meg, ami azonban nem tartozik a tagállamok mérlegelési jogkörébe. A közösségi jog egységes értelmezésének követelményéből az következik, hogy ezen közösségi jogi rendelkezés fogalmait az egész Közösségben önállóan és egységesen kell meghatározni, figyelembe véve a rendelkezés hátterét és a szóban forgó jogszabály célját. [6]

45. Általánosságban el kell ismerni, hogy a 2002/14 irányelv 3. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében szereplő kifejezés alkalmazási köre nem igazán egyértelmű. Mellesleg az e rendelkezésben szereplő fogalom áll az előterjesztő bíróság által feltett első kérdés hátterében.

46. Ugyanis, úgy tűnik, hogy amikor a rendelkezés a „küszöbértékek kiszámítására szolgáló módszert" említi, kizárólag arra utal, amit „küszöbértékkel kapcsolatos szabálynak" is nevezhetnénk, azaz a küszöbértékek átlépésénél figyelembe veendő referenciaidőszak (például egy adott pillanat, több hónapon vagy éven át tartó foglalkoztatás, illetve több hónapos vagy éves foglalkoztatás átlaga) kiszámítására szolgáló módszerre. Azonban az alapügy felpereseihez és a Bizottsághoz hasonlóan azt is mondhatnánk, hogy az említett kifejezés az üzem munkavállalói létszámának kiszámítási módjára (azaz az üzemben munkaszerződés – különösen határozott idejű vagy részmunkaidős foglalkoztatásra kötött szerződés – alapján alkalmazott munkavállalók számának meghatározására szolgáló módszerrel kapcsolatos szabályokra) is vonatkozik, mivel a küszöbérték fogalma a munkavállalók adott létszámára történő hivatkozással együtt jelenik meg. Az alábbi fejtegetésekben ez utóbbi szabályokat az egyszerűség kedvéért „kiigazító szabályoknak" nevezem.

47. A 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második albekezdése összes nyelvi változatának vizsgálata sem nyújt több magyarázatot az e rendelkezésben található kifejezés alkalmazási körével kapcsolatban, mivel ezeknek a változatoknak nagy része a foglalkoztatott munkavállalói létszám „küszöbértékeire" [7]

6 – Lásd e tekintetben különösen a C-188/03. sz. Junk-ügyben 2005. január 27-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-885. o.) 29. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

7 – Erről van szó a német („Schwelle"), az angol („threshold"), a dán („taesklerne"), a görög („ορίων"), az olasz („soglie"), a lett („sliekšņi"), a máltai („tal-limiti"), a lengyel („progu"), a portugál („limiares"), a szlovák („limitu"), a szlovén („praga") és a svéd („tröskel") változat esetében.

hivatkozik, még más változatok a foglalkoztatott munkavállalók „számára" [8]. Egyébként az irányelv előkészítő munkálataiból sem derül ki egyértelműen a jogalkotók szándéka a szóban forgó kifejezés [9] alkalmazási körével kapcsolatban, sőt ezek a munkálatok még hasznos útmutatást sem adnak az említett kifejezés értelmezéséhez [10].

48. Úgy tűnik azonban, hogy az irányelv 3. cikke (1) bekezdése második albekezdésének alkalmazási köre a beillesztés mögött rejlő ésszerű célkitűzésből állapítható meg.

49. E tekintetben a következő ténymegállapításból kell kiindulni: a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második albekezdésében szabályozott vagylagos küszöbértékeket valójában csak abban az esetben lehet alkalmazni, ha a „küszöbértékkel kapcsolatos szabályokat" és a „kiigazító szabályokat" megállapították. Ugyanis az ilyen típusú szabályok hiányában a hivatkozott irányelvben meghatározott üzemek és vállalkozások képtelenek meghatározni, hogy átlépték-e, és mikor az irányelv által szabályozott munkavállalói küszöbértékeket.

50. E ténymegállapítással kapcsolatban a közösségi jogalkotónak háromféle választási lehetősége van.

51. Az első szerint a „küszöbértékkel kapcsolatos szabályokat" és a „kiigazítási szabályokat" magának az irányelvnek kellett volna meghatároznia. A közösségi szociális jogban – legalább részben – e vonatkozásban találunk példát ilyen irányelvre [11].

52. A második változat az lett volna, hogy a 2002/14 irányelv szövege egyetlen rendelkezést sem tartalmaz, az irányelv hallgatása így azt jelentette volna, hogy a tagállamok – fennmaradó hatáskörük alapján – hallgatólagosan megtarthatták volna azt a jogukat, hogy az irányelvi rendelkezések konkrét alkalmazásának biztosítása érdekében az említett két fajta szabályt megalkossák. Mint ahogy azt az előterjesztő bíróság második kérdésére javasolt válaszom keretében jeleztem, ez a helyzet áll fenn a 98/59 irányelv esetében.

8 – Hasonlóan a spanyol („número"), a finn („määrä") és a holland („aantal") változathoz.

9 – Úgy tűnik, hogy a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében szereplő kifejezés a Bizottság 2001. május 23-i módosítási javaslatában (COM(2001) 296 végleges) jelenik meg az Európai Parlament által javasolt módosításokat követően, anélkül azonban, hogy bármilyen magyarázat született volna a szóhasználatra vonatkozóan.

10 – Lásd e tekintetben a 15/60. sz., Simon kontra Bíróság ügyben 1961. június 1-jén hozott ítéletet (EBHT 1961., 223. o.), valamint a C-68/94. és C-30/95. sz., Franciaország és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 1998. március 31-én hozott ítélet [EBHT 1998., I-1375. o.] 167. pontját.

11 – Az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló, 1994. szeptember 22-i 94/45/EK tanácsi rendelet (HL L 254., 64. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 2. kötet, 232. o.) 2. cikkének (2) bekezdéséről van szó, amely egyértelműen kimondja, hogy az ezen irányelv által a munkaerő tekintetében előírt küszöbértékeket az előző két évben foglalkoztatottaknak a részmunkaidős foglalkoztatottakat is magában foglaló átlagos létszámára kell alapozni, amelyet a nemzeti jogszabályokban és/vagy gyakorlatban meghatározott módszer szerint számítottak ki.

53. A 2002/14 irányelv által választott megoldás a közösségi jogalkotó számára kínálkozó harmadik változatnak felel meg: mivel a közösségi jogalkotó álláspontja szerint a „küszöbértékkel kapcsolatos szabályoknak" és a „kiigazító szabályoknak" magában az irányelvben történő meghatározása nem lehetséges és nem is hasznos, így ezen intézkedések meghozatalát *kifejezetten* a tagállamokra bízta [12].

54. A 2002/14 irányelvben választott megoldástól függetlenül, egyértelmű, hogy a „küszöbértékkel kapcsolatos szabályok" és a „kiigazító szabályok" megalkotásának szükségessége mögött rejlő ésszerű célkitűzés az, hogy biztosítsák – egyszerűen, ugyanakkor feltétlenül – az irányelvben megfogalmazott küszöbértékek konkrét alkalmazását, és így az irányelv *alkalmazását* is.

55. A munkavállalói létszám küszöbértékeinek alkalmazására vonatkozó szabályok megállapításával kapcsolatos hatáskörnek a tagállamok számára történő elismerése azonban egészen más, mint annak lehetővé tétele, hogy a tagállamok meghatározhassák – mint ahogy azt a francia kormány végül is állítja –, hogy melyek azok a munkavállalók, akiket a munkavállalói létszám küszöbértékeinek kiszámításakor figyelembe lehet venni, kizárva ezzel egy teljes csoportot a számítási alapból.

56. Álláspontom szerint ebből az következik, hogy a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdése nem értelmezhető úgy, hogy megengedi valamely tagállam számára, hogy *kizárja* az irányelv rendelkezéseinek alkalmazását azzal, hogy figyelmen kívül hagy egy teljes munkavállalói csoportot az említett irányelv hatálya alá tartozó üzemekben alkalmazott munkavállalók létszámának meghatározásakor az említett irányelvben szabályozott 20 fős küszöbérték számításánál.

57. Ez a megállapítás még inkább érvényes, ha – az alapügy tárgyát képező szabályozáshoz hasonlóan – az a szempont, amely alapján az említett munkavállalókat a számításnál figyelmen kívül hagyják, az érintett üzem valós méretével össze nem függő tényezőn alapul.

58. Ugyanis nem annak elismeréséről van szó, hogy valamely tagállam az üzemben

12 – A közösségi jog e tekintetben más példával is szolgál, például az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelvvel (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.), amelynek releváns rendelkezése kétségtelenül pontosabban került megfogalmazásra. Az említett keretmegállapodás 7. szakasza ugyanis előírja, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalókat figyelembe kell venni a küszöbérték (különösen a közösségi jogban előírt) számítása során, valamint az e számítással kapcsolatos intézkedések meghatározását a tagállamokra bízza. Meg kell jegyezni, hogy az alapeljárás felperesei a Conseil d'État előtt a 2005-892 rendelet ellen benyújtott keresetük alátámasztására nem hivatkoztak az említett irányelvre, feltéve hogy e rendeletet alkalmazni kell a határozott időre alkalmazott huszonhat évesnél fiatalabb munkavállalókra.

eltöltött időtartammal összefüggő szempont alapján jogosult lenne az üzem létszámának kiszámításakor a 2002/14 irányelv szerinti és – a nemzeti jog alapján védelmet élvező – munkavállalót figyelmen kívül hagyni. Ugyanis továbbra is alkalmazni kell – ideértve ezt az esetet is – azt az elvet, mely szerint minden 2002/14 irányelv szerinti munkavállalót figyelembe kell venni az irányelv alkalmazásában a foglalkoztatott munkavállalói létszám kiszámításakor.

59. Az üzem valóságos méretére való utalás azonban magyarázatul szolgálhat arra, hogy a munkavállalók létszámával kapcsolatos kiigazító szabály – különösen a szóban forgó üzemben eltöltött idő vonatkozásában – miért tekinthető úgy, mint amely a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második albekezdésének hatálya alá tartozik. Ugyanis ilyen kiigazító szabály hiányában minden munkavállalót – függetlenül az üzemben eltöltött időtől – egy személyként kellene számításba venni a hivatkozott irányelv által szabályozott húszfős küszöbérték átlépésének vizsgálatakor. Ez a helyzet pedig azt eredményezheti, hogy azoknak az üzemeknek, amelyeknek mérete kisebb az ugyanezen irányelvben megállapított küszöbértéknél, be kell vezetniük a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozóan az irányelvben meghatározott rendelkezéseket. A tagállamok számára a kiigazító szabályok megalkotására biztosított jogkör – a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezések elfogadására biztosított választási lehetőség sérelme nélkül – részét képezi annak a 2002/14 irányelv tizenkilencedik preambulumbekezdésében említett célkitűzésnek, amely szerint az említett jogi aktus által megállapított küszöbértékek meghatározásának a célja minden olyan korlátozás kiküszöbölése, amely a kis- és középvállalkozások fejlesztését akadályozza. Kifejezetten a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második albekezdésének fent javasolt értelmezése alapján el kell tehát ismerni, hogy a tagállamok továbbra is jogosultak a „kiigazító szabályok" megállapítására az üzem (vagy a vállalkozás) valós méretei függvényében. Szeretném még azt is megjegyezni, hogy a szóban forgó rendelkezés ezen értelmezése annak vizsgálatát is lehetővé teszi, hogy a valamely tagállam által, a munkavállalói létszám tekintetében hozott kiigazító szabály nem minősül-e aránytalannak [13].

60. E rövid kitérő után továbbra is azon az álláspontom vagyok, hogy a jelen ügy tárgyát is képező olyan nemzeti szabályozás, amely nem tartozik sem a „küszöbértékkel kapcsolatos szabályok" közé, sem a „kiigazító szabályok" közé, és nem teszi lehetővé a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második albekezdésében szabályozott munkavállalói létszám megfelelő küszöbértékének konkrét kiszámítását, nem tartozik az irányelv említett cikke második albekezdésének hatálya alá, és ellentétes ez utóbbi irányelvvel.

13 – Ezen észrevétel megvilágítására egy olyan nemzeti szabályt említek, amely valamely üzem munkavállalói létszámának kiszámításánál előírta például azt, hogy húsz félállású munkavállaló egyetlen teljes állású munkavállalónak felel meg a 2002/14 irányelvben meghatározott húszfős küszöbérték alkalmazásában. Álláspontom szerint az ilyen szabály egyértelműen aránytalannak tekinthető.

61. Ezt a megállapítást nem kérdőjelezheti meg a francia kormány két fő érve sem, mely szerint egyrészt a francia jogalkotónak a kis- és középvállalkozások ösztönzésére – a rájuk nehezedő terhek csökkentésével –, valamint a huszonhat éven aluliak foglalkoztatottságának növelésére irányuló célkitűzése összeegyeztethető az irányelvben kitűzött célokkal, másrészt ritkán fordulnak elő olyan konkrét esetek, amikor a 2005-892 rendelet 1. cikkének alkalmazása következtében csorbulhatnak a munkavállalóknak az említett irányelvből eredő jogai.

62. Az első érvvel kapcsolatban megjegyzem, hogy a tagállam még akkor is köteles teljes egészében tiszteletben tartani a 2002/14 irányelv rendelkezéseit, ha a francia kormány által említett célkitűzés alapvetően a huszonhat éven aluliakat sújtó munkanélküliség elleni harchoz kötődik, és e dicséretre méltó célkitűzés nem ellentétes a 2002/14 irányelvvel.

63. Abban az esetben, ha a francia kormány által hivatkozott célkitűzés inkább a kis- és középvállalkozásokra nehezedő terhek csökkentésével függ össze, akkor meg kell jegyezni, hogy a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében szereplő küszöbérték meghatározásával az irányelv már kitűzte a francia kormány által említett célokat: az irányelv tizenkilencedik preambulumbekezdése egyértelműen utal erre, amikor kimondja, hogy az általa létrehozott általános keretnek a célja különösen „minden olyan közigazgatási, pénzügyi vagy jogi korlátozás kiküszöbölése, amely a kis- és középvállalkozások alapítását és fejlesztését akadályozza", és hogy ennek érdekében „ennek az irányelvnek a hatályát a tagállamok választása szerint a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra, vagy a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre kell korlátozni". Mindent egybevetve meg kell jegyezni, hogy a 2005-892 rendeletet nemcsak a kis- és középvállalkozásokra, hanem a Franciaország területén található üzemekre is alkalmazni kell. Ezen túlmenően, – amint azt a tárgyaláson a francia kormány kifejtette – Franciaországban számos vállalkozásra nehezedő teher – mint például a magasabb munkáltatói hozzájárulások vagy a belső szabályzat bevezetése –, a munkavállalói létszámra vonatkozó küszöbértékek átlépésétől függ, és ez kizárólag nemzeti jogi rendelkezések hatálya alá tartozik, azonban ez semmiképp sem mentesítheti a tagállamot a 2002/14 irányelv rendelkezéseinek teljes körű betartása alól.

64. A második érvet illetően először is úgy vélem, hogy valamely jogi szabályozás objektív értelmezése nehezen egyeztethető össze egy olyan valószínűségen alapuló érveléssel, amelyet a francia kormány adott elő.

65. Továbbá hangsúlyozni kell, hogy a 2002/14 irányelv 11. cikkének (1) bekezdése

értelmében a tagállamok kötelesek megtenni „minden szükséges lépést annak érdekében, hogy folyamatosan biztosíthatók legyenek az említett irányelvben megállapított eredmények". Még ha feltételezzük is – mint ahogy azt a francia kormány állítja –, hogy a 2005-892 rendelet alkalmazása kizárólag jól körülhatárolható esetekben [14] járhat az említett irányelvben meghatározott, a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelmények figyelmen kívül hagyásával, mindazonáltal a francia állam azzal, hogy az üzemek által foglalkoztatott munkavállalói létszám számításánál figyelmen kívül hagyja a 26 évesnél fiatalabb munkavállalói csoportot, már nem tudja teljes egészében biztosítani – hacsak átmeneti jelleggel is –, hogy azok a francia területen található üzemek, amelyek a 2002/14 irányelv hatálya alá tartoznak, képesek legyenek teljesíteni az általuk foglalkoztatott munkavállalókkal kapcsolatos tájékoztatási és konzultációs kötelezettségüket.

66. Végül, ha ennek az értelmezésnek helyt adnánk, akkor a tagállamok a jövőben valamely vállalkozás létszámának kiszámításánál különböző munkavállalói csoportokat hagyhatnának ki, például a részmunkaidős, az ötven évnél idősebb vagy a fogyatékkal élő munkavállalókat. Nyilvánvaló, hogy teljes munkavállalói csoportoknak a tagállam által történő együttes kizárása végső soron drasztikusan lecsökkentené azon esetek számát, amikor a 2002/14 irányelv hatálya alá tartozó vállalkozásoknak és üzemeknek biztosítaniuk kellene a munkavállalókat megillető, az említett irányelvben megállapított tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot, és az is nyilvánvaló, hogy ez veszélyeztetné az említett jogszabály által megállapított minimumkövetelmények egységes alkalmazását a Közösségen belül.

67. A fenti megállapításokra tekintettel azt javasolom a Bíróságnak, hogy az előterjesztő bíróság első kérdésére az alábbi nemleges választ adja: figyelemmel a 2002/14 irányelv céljára a foglalkoztatott munkavállalók létszámának küszöbértékei kiszámítására szolgáló módszer meghatározásának tagállamokra bízása a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdése alapján nem értelmezhető úgy, hogy az a tagállamok számára e küszöbértékek számításánál egyes munkavállalói csoportok ideiglenes kizárását lehetővé teszi.

B – *A második előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről*

68. Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kér választ a

14 – Azaz olyan esetekben, amikor a szóban forgó üzemek által foglalkoztatott munkavállalók száma – életkoruktól függetlenül – egyenlő az irányelv által meghatározott húszfős küszöbértékkel, vagy magasabb annál – amely tény általában felélesztí az említett jogszabályból eredő jogokat – de ugyanakkor az általuk foglalkoztatott huszonhat évesnél idősebb munkavállalók száma nem haladja meg a tizenegy főt (és így a francia munka törvénykönyvének és a 2005-892 rendelet 1. cikkének együttes olvasata alapján nem lépi át a küszöbértéket).

Bíróságtól, hogy a 98/59 irányelv lehetővé teszi-e, és mennyiben, olyan nemzeti intézkedés elfogadását, amelynek következtében egyes, húsznál több munkavállalót foglalkoztató intézmények, akár ideiglenesen is, mentesülnek a munkavállalókat képviselő szervezet létrehozásának kötelezettsége alól az egyes munkavállalói csoportokat az e képviseletre vonatkozó rendelkezések alkalmazásánál figyelmen kívül hagyó létszámszámítási szabályok folytán."

69. A 98/59 irányelv váltotta fel a korábban többször módosított, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet [15]

70. A 98/59 irányelv alapvető célja az, hogy a konzultáció és a csoportos létszámcsökkentés eljárási rendjét kialakító közös szabályok segítségével biztosítsa a Közösségen belül, hogy a csoportos létszámcsökkentést tervező munkáltató a munkavállalók [16] képviselőit kellő időben tájékoztassa, és velük konzultációt kezdeményezzen. A munkáltatókat terhelő ezen kötelezettség személyi hatálya azokra az üzemekre korlátozódik, amelyek megfelelnek a 98/59 irányelvben [17] megállapított küszöbértékeknek. Ezek a küszöbértékek a 98/59 irányelv 1. cikkének megfelelően egyrészt az üzemek munkavállalói létszámára, vagyis a legalább húsz munkavállalót foglalkoztató üzemekre vonatkoznak, másrészt a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók számával állnak kapcsolatban. Bár – ellentétben azzal, amit a kérdést előterjesztő bíróság állít – az említett irányelv nem írja elő – legalábbis nem közvetlenül és egyértelműen –, hogy létre kell hozni a munkavállalókat képviselő szervezetet, ellenben utal arra, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók tájékoztatásának és a velük folytatott konzultációnak előzetes feltételeként a tagállamok az említett képviselők kijelölésének biztosítása érdekében kötelesek meghozni a szükséges intézkedéseket.

71. A felek jelen ügyben tett észrevételeiből az tűnik ki, hogy a 2005-892 rendelet nem érinti az elbocsátandó munkavállalók számának meghatározását. Mint ahogy már korábban jeleztem, az említett rendelet egyértelműen kimondja, hogy a rendelet nem

15 – HL L 48., 29. o. A 98/59 irányelv első preambulumbekezdése egyértelműen kimondja, hogy „a 75/129 irányelvet az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében konszolidálni kell [helyesen: egységes szerkezetbe kell foglalni] [...]".

16 – A 98/59 irányelv 1. cikkének b) pontja szerint „a munkavállalók képviselői" „azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek".

17 – Meg kell jegyezni, hogy az említett irányelv nem határozza meg, hogy e jogi aktus alkalmazásában mit értünk „üzem" alatt, nem adja meg a „munkavállaló" fogalmát sem , illetve nem fogalmazza meg, hogy mikor következik be a „létszámleépítés". Ezeket a fogalmakat tisztázta a Bíróság a C-449/93. sz. Rockfon-ügyben 1995. december 7-én hozott ítéletében [EBHT 1995., I-4291. o.]; a C-32/02. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2003. október 16-án hozott ítéletében (EBHT 2003., I-12063. o.), valamint a fent hivatkozott Junk-ügyben 2005. január 27-én hozott ítéletében.

eredményezheti már meglévő munkavállalói érdekképviseleti szervezet vagy munkavállalói képviselői megbízatás megszűnését.

72. Mint ahogy azt már a Conseil d'État első kérdése kapcsán tett észrevételeimben hangsúlyoztam, a 2005-892 rendelet mégiscsak érinti az üzemek munkavállalói létszámának kiszámítását, mivel a 26 évesnél fiatalabb munkavállalókat ideiglenesen kizárja ebből a számításból.

73. Franciaországban ugyan a munka törvénykönyve L. 321-1. és azt követő cikkei alapján a munkavállalókkal konzultációt kell folytatni a gazdasági indokból történő elbocsátás végrehajtásakor, ha a vállalkozás tíznél több munkavállalót foglalkoztat [18], mindazonáltal a 2005-892 rendeletnek olyan hatása is lehet, hogy amennyiben az érintett üzem húsznál több munkavállalót foglalkoztat, és így átlépi az irányelvben előírt húsz munkavállalóban – életkortól függetlenül – megállapított küszöbértéket, de közülük tizenegynél kevesebb számít huszonhat évesnél idősebbnek, a munkavállalók a francia munka törvénykönyvében és a 2005-892 rendelet 1. cikkében meghatározott szabályok alkalmazása esetén nem gyakorolhatják a 98/59 irányelvből származó jogaikat.

74. Ugyanis ebben az esetben, mivel az érintett üzem mentesül a munkavállalói képviselők kijelölésének kötelezettsége alól, nem lesz egyetlen olyan munkavállalói képviselő sem, akit lehetne tájékoztatni, illetve akivel konzultációt lehetne folytatni a tervezett csoportos létszámcsökkentést megelőzően, ami ellentétes a 98/59 irányelvben a munkavállalók számára biztosított védelemmel.

75. Meg kell jegyezni, hogy a 2002/14 irányelvtől eltérően, a 98/59 irányelv nem tartalmazza a munkavállaló fogalmának meghatározását, és nem is találhatunk benne a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdéséhez hasonló rendelkezéseket.

76. A felek írásbeli észrevételeikben és a tárgyaláson érintették azt a kérdést is, hogy a 2002/14 irányelvnek, amely a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretét hozta létre, nem azt volt-e célja, hogy egyértelművé tegye a 98/59 irányelv rendelkezéseit, sőt mi több annak az esetleges hiányosságait kiküszöbölje, különösen a munkavállaló fogalmának meghatározása és a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdése második albekezdésének esetlegesen analógia útján történő alkalmazása tekintetében.

18 – A Bíróság a 91/81. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 1982. június 8-án hozott ítéletének (EBHT 1982., 2133. o.) 11. pontjában megállapította, hogy „a 75/129 rendelet olyan közös szabályozási alap létrehozását eredményezi, amelyet valamennyi tagállamban alkalmazni kell, ugyanakkor meghagyja a tagállamok számára azt a lehetőséget, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el". Ma ez a lehetőség a 98/59 irányelv 5. cikkéből ered.

77. Az alapügy felperesei és a francia kormány igenlő választ javasoltak erre a kérdéskörre.

78. A tárgyaláson a Bizottság határozottan ellenezte az eljárásban részt vevő többi fél által javasolt kiterjesztést. Különösen arra hivatkozott a Bizottság, hogy a két szóban forgó irányelvnek különböző jogi alapjai voltak: az EK-Szerződés 100. cikkén (jelenleg EK 94. cikk) alapuló 98/59 irányelv sokkal kisebb mérlegelési jogkört hagyott a tagállamoknak, mint az EK 137. cikk (2) bekezdésén alapuló 2002/14 irányelv rendelkezései. A Bizottság azt is megfogalmazta, hogy időrendi okok, valamint az említett irányelveknek a 2002/14 irányelv 9. cikkében kifejtett önálló alkalmazási körével összefüggő okok is kizárják a többi fél által jelen ügyben javasolt megközelítést.

79. Habár a 2002/14 irányelv 9. cikkén alapuló érvelés nem különösebben meggyőző, mivel az említett rendelkezés kizárólag a 2002/14 irányelv és a 98/59 irányelv 2. cikke közötti kapcsolatra vonatkozik, ez utóbbi irányelv többi rendelkezésére pedig nem, egyetértek azonban a Bizottság által megfogalmazott többi kifogással, már csak azért is, mivel egy kissé kockázatos dolog automatikusan értelmezni valamely jogi aktust egy másik, közel négy évvel később elfogadott jogi aktus alapján.

80. Az alapeljárás felperesei és a francia kormány által javasolt megoldással járó nehézségeket és veszélyeket jól illusztrálja a 98/59 és a 2002/14 irányelv által egyaránt alkalmazott „üzem" fogalmának összehasonlítása. Mivel a 98/59 irányelv rendelkezéseiben nem szerepel az említett fogalom meghatározása, a Bíróság a fent hivatkozott Rockfon-ügyben hozott ítéletében kimondta, hogy az említett irányelv értelmében az „üzem" nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással, ezt a fogalmat úgy kell értelmezni, hogy az – a körülményektől függően – azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották, függetlenül attól, hogy a szóban forgó egység rendelkezik-e olyan igazgatósággal, amely a csoportos létszámcsökkentéseket önállóan végre tudja hajtani [19]. Meg kell jegyezni, hogy a 2002/14 irányelv 2. cikkének b) pontja egyértelművé tette, hogy az „üzem" „a tagállamok területén található, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően a vállalkozás olyan üzleti egysége, amelyben személyi és anyagi erőforrások felhasználásával folyamatosan gazdasági tevékenységet folytatnak", így a tagállamok jogszabályaira és gyakorlatára történő kifejezett utalással más jelentést kölcsönzött ennek a fogalomnak.

19 – A fent hivatkozott Rockfon-ügyben 1995. december 7-én hozott ítélet 25. és 32. pontja. Pontosításként: az ítélet a 98/59 irányelvvel egységes szerkezetbe foglalt 75/129 irányelvre vonatkozik.

81. Igaz, hogy ez a példa nem jelenti azt, hogy a 98/59 irányelv alapján lehetetlen a 2002/14 irányelvben szereplő meghatározással azonos módon meghatározni a „munkavállaló" fogalmát. Ezen túlmenően, a 98/59 irányelvben szabályozott húszfős küszöbértékkel kapcsolatban a tagállamoknak – az említett jogszabály hallgatása ellenére – a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében szereplő szabályokhoz hasonló „küszöbértékkel kapcsolatos szabályokat" és „kiigazító szabályokat" kellett szükségképpen bevezetniük a 98/59 irányelv konkrét alkalmazása érdekében.

82. Mindazonáltal a 2002/14 irányelvben meghatározott fogalmak nem terjedhetnek ki a 98/59 irányelvre, különösen olyan arra utaló egyértelmű tények hiányában, miszerint ez volt a 2002/14 irányelv alkotóinak kifejezett szándéka.

83. Ezen túlmenően úgy vélem, hogy pragmatikus megközelítésben a Bíróság anélkül is adhat hasznos választ a kérdést előterjesztő bíróságnak, hogy állást kellene foglalnia a felek között a 2002/14 irányelv és a 98/59 irányelv közötti kapcsolatról folyó vitáról.

84. Ugyanis, még ha el is fogadnánk, hogy a „munkavállaló" fogalma és a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében szereplő fogalom – a fent javasolt értelmezés alapján – a 98/59 irányelvre kiterjeszthető, ez a kiterjesztés azonban semmilyen változást sem eredményezne az előterjesztő bíróság által feltett második kérdésre adandó válasz tekintetében.

85. Ebben az esetben, valamint a 98/59 irányelvnek a 2002/14 irányelv alapján történő értelmezésének kizárása esetén az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben felmerült, álláspontom szerint ellentétes a 98/59 irányelvvel. Ugyanis a húszfős küszöbérték kiszámításánál egy egész *munkavállalói* csoport kizárásának megengedésével az olyan nemzeti szabályozás, mint amely az alapügyben felmerült, lehetővé tehetné egyes üzemek mentesülését a munkavállalók védelmét szolgáló eljárások betartásának a 98/59 irányelvben előírt kötelezettsége alól. Az említett szabályozás így munkavállalói csoportokat foszthatna meg az e jogi aktusból eredő tájékoztatáshoz és meghallgatáshoz való joguktól [20], még akkor is, ha a 98/59 irányelv egyetlen olyan kivételt sem tartalmaz, amely érintené a munkavállalók képviselőinek tájékoztatásával és a velük való konzultációval összefüggő, az említett irányelvben előírt tagállami kötelezettség teljesítését [21].

20 – Lásd e tekintetben a fent hivatkozott Rockfon-ügyben hozott ítélet 30. pontját.

21 – Lásd e tekintetben a 75/129 irányelv kapcsán Van Gerven főtanácsnoknak a C-382/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyre vonatkozó indítványát (1994. június 8-án hozott ítélet [EBHT 1994., I-2435. o.] 10. pontja).

VI – Végkövetkeztetések

86. A fenti megfontolások alapján azt javaslom, hogy a Bíróság a Conseil d'État előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseiről a következőképpen döntsön:

„1) Tekintettel az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK parlamenti és tanácsi irányelv céljára, a foglalkoztatott munkavállalók létszámának küszöbértékei kiszámítására szolgáló módszer meghatározásának tagállamokra bízása a 2002/14 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének második albekezdése alapján nem értelmezhető úgy, hogy az a tagállamok számára e küszöbértékek számításánál egyes munkavállalói csoportok ideiglenes kizárását lehetővé teszi.

2) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvet akként kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti intézkedés, amelynek következtében egyes húsznál több munkavállalót foglalkoztató intézmények, akár ideiglenesen is, mentesülnek a munkavállalókat képviselő szervezet létrehozásának kötelezettsége alól az egyes munkavállalói csoportokat az e képviseletre vonatkozó rendelkezések alkalmazásánál figyelmen kívül hagyó létszámszámítási szabályok folytán"