A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2009. december 10.*

A C-323/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Spanyolország) a Bírósághoz 2008. július 16-án érkezett, 2008. július 14-i határozatával terjesztett elő az előtte

az **Ovidio Rodríguez Mayor és társai**

és

a **Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila és társai**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: K. Lenaerts a harmadik tanács elnöke, a negyedik tanács elnökeként eljárva, R. Silva de Lapuerta, Juhász E. (előadó), G. Arestis és T. von Danwitz bírák,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

főtanácsnok: P. Mengozzi,
hivatalvezető: R. Grass,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a spanyol kormány képviseletében B. Plaza Cruz, meghatalmazotti minőségben,

– a magyar kormány képviseletében Somssich R., Fehér M. és Veres K., meghatalmazotti minőségben,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében I. Rao és T. de la Mare, meghatalmazotti minőségben,

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

a főtanácsnok indítványának a 2009. július 16-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítés: HL L 59., 2007.2.27., 84. o.) 1–4. és 6. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a Rodríguez Mayor és hat másik személy, valamint a Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila (Rafael de las Heras Dávila uratlan hagyatéka), az utóbbi személy örökösei és a Fondo de Garantía Salarial (bérgarancia-alap) között az előbbiek által jogellenes csoportos létszámcsökkentés kapcsán követelt végkielégítés megfizetése iránt benyújtott kereset tárgyában folyamatban lévő eljárásban terjesztették elő.

Jogi háttér

A közösségi jog

3 A 98/59 irányelvnek a „Hatály és fogalommeghatározások” című I. szakaszában szereplő 1. cikkének (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„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 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 [helyesen: az első bekezdés a) pontjában] 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 Ugyanazon irányelvnek a „Tájékoztatás és konzultáció" című II. szakaszában található 2. cikke kimondja:

„(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.

[…]”

5 A 98/59 irányelvnek „A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás” című III. szakaszában található 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(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 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.

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

6 A említett irányelvnek szintén a III. szakaszában szereplő 4. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

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

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

[…]

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

7 Ugyanazon irányelv 5. cikke értelmében az említett 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”.

8 A 98/59 irányelv 6. cikke kimondja, hogy „[a] tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére”.

A nemzeti jog

9 Az 1995. március 24-i 1/1995. királyi törvényerejű rendelettel jóváhagyott, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény (Estatuto de los Trabajadores, BOE 75. sz., 1995. március 29., 9654. o., a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 49. cikke (1) bekezdésének g) pontja szerint a munkaszerződés megszűnik az alábbi esetekben:

„A munkáltató halálával, a vonatkozó társadalombiztosítási jogszabályokban foglalt esetekben a munkáltató nyugdíjazásával vagy a munkáltató cselekvőképtelenné válásával, a 44. cikkben foglaltakra való tekintet nélkül, valamint a munkáltató jogalanyiságának megszűntével.

A munkáltató halála, nyugdíjazása vagy cselekvőképtelenné válása esetén a munkavállaló egy havi bérnek megfelelő összegre jogosult. A munkáltató jogalanyiságának megszűnése esetén a jelen [törvény] 51. cikkében foglaltakat kell alkalmazni.”

10 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) E [törvény] alkalmazásában csoportos létszámcsökkentésnek minősül a munkaszerződés gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból történő megszüntetése olyan esetben, amikor a munkaviszony megszüntetése kilencven 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 legalább a munkavállalók 10%-át érinti;

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

Az e cikkben említett okok akkor állnak fenn, ha gazdasági ok esetén az előirányzott intézkedések meghozatala hozzájárulhat a vállalkozás gazdasági helyzetének rendezéséhez; műszaki, szervezeti vagy termelési [ok] esetén pedig, ha azok meghozatala – az erőforrások megfelelőbb szervezésével – hozzájárulhat a vállalkozás és az annál történő foglalkoztatás jövőbeni fennmaradásának biztosításához.

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül a munkaszerződések megszüntetése akkor is, ha az a vállalkozásnál foglalkoztatottak teljes létszámát érinti, feltéve hogy

a munkavállalók száma meghaladja az 5-öt, és amennyiben a munkaszerződések megszüntetése annak következménye, hogy a vállalkozás a korábban említettekkel azonos okok miatt teljesen beszünteti üzleti tevékenységét.

Az ezen bekezdés első albekezdésében említett megszüntetett munkaszerződések számának megállapításánál figyelembe kell venni a tárgyidőszakban a munkáltató kezdeményezésére a munkavállaló személyén kívül eső, a 49. cikk (1) bekezdésének c) pontjában említettektől eltérő bármely más okból megszüntetett munkaszerződéseket is, amennyiben azok száma eléri vagy meghaladja az 5-öt. Ha a vállalkozás az e [törvényben] foglalt rendelkezések megkerülése céljából több, egymást követő kilencven napos időszak során szünteti meg a 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 megvalósítani szándékozó munkáltatónak a munkaszerződések megszüntetéséhez engedélyt kell kérnie az e [törvényben] és annak végrehajtására kiadott jogszabályokban szereplő foglalkoztatásrendezési eljárásnak megfelelően. Az eljárást az illetékes munkaügyi hatósághoz intézett kérelemmel, valamint a munkavállalók képviselőivel folytatott tárgyalások ezzel egyidejű megkezdésével kell megindítani.

[…]

(8) Azok a munkavállalók, akiknek a munkaszerződése az e cikkben foglaltaknak megfelelően szűnik meg, a munkaviszonyban eltöltött idejük minden egyes éve után húsznapi munkabérrel megegyező összegű végkielégítésre jogosultak; az egy évet el nem érő időszakokat hónapokra osztva ezzel arányosítani kell, a végkielégítés összege pedig legfeljebb 12 havi bér lehet.

(9) [A foglalkoztatásrendezési] eljárást képviselőiken keresztül a munkavállalók is megindíthatják, ha alappal feltehető, hogy annak megindításának a munkáltató részéről történő elmulasztása számukra olyan kárt okozna, amelyet később lehetetlen vagy nehéz lenne megtéríteni. Ilyen esetben az illetékes munkaügyi hatóság határozza meg az eljárás lefolytatásához szükséges tennivalókat, és adja meg az eljárás lefolytatásához szükséges tájékoztatást az e cikkben foglalt határidőket tiszteletben tartva.

[…]

(12) Amikor a munkaszerződés megszüntetésére *vis maior* miatt kerül sor, ezt a tényt – az érintett munkavállalók számától függetlenül – a munkaügyi hatóságnak kell megállapítania az e bekezdésben megindított [foglalkoztatásrendezési] eljárásnak megfelelően. Az eljárás a vállalkozás kérelmére indul, amelyhez mellékelni kell az általa szükségesnek ítélt bizonyítékokat, és egyidejűleg tájékoztatni kell a munkavállalók képviselőit, akik az eljárásban érdekelt félnek minősülnek. A munkaügyi hatóság az elengedhetetlen tennivalókat és tájékoztatásokat követően a kérelem beérkezésétől számított 5 napon belül határozatot hoz, amely a *vis maior* bekövetkeztének időpontjától kezdve hatályos.

A *vis maior* megállapítása után a munkaügyi hatóság úgy is rendelkezhet, hogy a munkaszerződésük megszűnésével érintett munkavállalókat megillető végkielégítés egy részét vagy egészét a Fondo de Garantía Salarial [bérgarancia-alap] teljesíti, tekintet nélkül arra, hogy ez utóbbinak joga van ennek a munkáltató általi megtérítésére.

(13) Az e [törvényben] nem szabályozott kérdésekben, különösen a jogorvoslatokat illetően a közigazgatási szervekre alkalmazandó szabályokról és a közigazgatási

eljárásról szóló, 1992. november 26-i 30/1992 törvényben foglaltakat kell alkalmazni. A követendő eljárásról és a szükséges információkról a munkavállalókat képviselőik útján kell tájékoztatni."

11 A kérdést előterjesztő bíróság megjegyzi, hogy a munkaszerződés objektív okokból történő, jogellenesnek ítélt megszűnésének következményei azonosak a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 55. cikke alapján jogellenesnek ítélt rendkívüli felmondás következményeivel. Rámutat, hogy e törvény 56. cikkének (1) bekezdése e vonatkozásban az alábbiak szerint rendelkezik:

„Amennyiben megállapításra kerül a felmondás jogellenessége, a munkáltató az ítélet kézbesítésétől számított 5 napon belül választhat, hogy a munkavállalót visszahelyezi munkakörébe az e bekezdés b) pontjában foglalt, az eljárás folyamatban léte miatt kieső időre járó munkabérének megtérítésével, vagy megfizeti részére az alábbi összegeket, melyeket az ítéletben kell meghatározni:

a) A munkaviszonyban eltöltött idő minden egyes éve után 45 napi bér összegének megfelelő végkielégítés, az egy évet el nem érő időszakokat hónapokra osztva ezzel arányosítani kell, a végkielégítés összege pedig legfeljebb 42 havi bér lehet.

b) A felmondás időpontjától a jogellenességet megállapító ítélet kézbesítéséig, illetve addig az időpontig terjedő időszakra járó elmaradt munkabérnek megfelelő összeg, amikor a munkavállaló máshol munkát talált, amennyiben a munkába állás időpontja megelőzi az ítélet időpontját, és a[z új] munkáltató igazolja a munkabér összegét, annak érdekében, hogy azt le lehessen vonni az eljárás folyamatban léte miatt kieső időre járó munkabérből."

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

12 Az alapeljárás hét felperese alkotta a R. de las Heras Dávila természetes személy vállalkozásának alkalmazásában álló személyi állományt, e vállalkozás tehát saját jogi személyiséggel nem rendelkezett.

13 A felperesek 2004. május 31-i keresetlevelükkel jogellenes elbocsátásuk miatt keresetet indítottak a Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid előtt a Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila és társai ellen, azt állítva, hogy a 2004. április 30. és május 5. közötti időszakban megjelentek a munkahelyükön, de a létesítményt zárva találták, és ezt úgy értékelték, hogy hallgatólagos létszámcsökkentés történt.

14 Kiderült, hogy a munkáltató 2004. május 1-jén végrendelet hátrahagyása és örökösei jogainak rögzítése nélkül elhunyt. Törvényes örökösei 2004. június 15-én és 2007. március 27-én közjegyzői okiratban lemondtak az örökségről. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kiderül, hogy a vállalkozás felhagyott tevékenységével.

15 A Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid a fenti keresetet elutasította azzal az indokkal, hogy az alapügy felpereseinek munkaszerződése a munkáltatónak a vállalkozása jogutód nélküli megszűnésével járó halála folytán szűnt meg, és nem elbocsátás történt.

16 Az alapeljárás felperesei fellebbezést nyújtottak be az említett ítélet ellen a kérdést előterjesztő bíróságnál. Arra hivatkoznak, hogy a megszüntető határozat formális aktus, amelynek meg kell felelnie a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 55. cikkének (1) bekezdésében meghatározott feltételeknek, és amelyről őket a munkáltatójuk örököseinek értesíteniük kellett volna. Ezért az alapeljárás felperesei az elbocsátás jogellenességének megállapítását és a munkáltatónál töltött évenként 45 napi bérnek megfelelő végkielégítés megfizetését, valamint az elbocsátás napjától a kérdést előterjesztő bíróság ítéletének közléséig vagy a munkaviszony helyreállításáig eltelt időre munkabérhátralék fizetését kérik. Másodlagosan azt kérik, hogy állapítsák

meg munkaszerződésüknek az említett törvény 49. cikkének megfelelően a munkáltató halála miatt történő megszűnését, és fizessék meg részükre az említett rendelkezésben meghatározott végkielégítést.

17 Az alapügy alperesei azt állítják, hogy nem történt elbocsátás, hanem a munkaviszonynak a munkáltató halála miatti megszűnéséről van szó.

18 A kérdést előterjesztő bíróság által az alapeljárásban meghallgatott ügyész lehetségesnek véli, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének g) pontja összeegyeztethetetlen a közösségi jog rendelkezéseivel.

19 A kérdést előterjesztő bíróság megítélése szerint egyenlőtlenség tapasztalható a spanyol jogi szabályozásban a munkaszerződésnek a vállalkozás tevékenységének beszüntetése miatt bekövetkező megszűnése terén, attól függően, hogy ki a munkáltató. Ilyen esetben ugyanis a jogi személy munkáltató által alkalmazott munkavállalók kedvezőbb helyzetben vannak, mint a természetes személy által alkalmazottak, miközben az elbocsátás vagy a munkaszerződés megszűnése azonos sérelmet okoz.

20 E körülmények között, mivel úgy ítélte, hogy határozata meghozatalához szükséges a 98/59 irányelv rendelkezéseinek értelmezése, a Tribunal Superior de Justicia de Madrid úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé.

„1) Ellentétben áll-e a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikke a […] 98/59 […] irányelv által előírt kötelezettségekkel azáltal, hogy a csoportos létszámcsökkentés fogalmát a gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okok miatt bekövetkező létszámcsökkentésekre korlátozza, és nem terjeszti ki valamennyi, a munkavállalók személyén kívül eső ok miatt bekövetkező létszámcsökkentésre?

2) Ellentétes-e a […] 98/59 […] irányelvvel a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének g) pontjában foglalt azon rendelkezés, amely egy havi bérre korlátozódó végkielégítést állapít meg azon munkavállalók számára, akik munkájukat a munkáltató halála, nyugdíjazása vagy cselekvőképtelenné válása miatt veszítik el, kizárva őket ezáltal az ugyanezen jogszabály 51. cikkében foglalt szabályozás hatálya alól, amennyiben e spanyol rendelkezés sérti az említett irányelv 1., 2., 3., 4. és 6. cikkét?

3) Sérti-e a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó spanyol szabályozás, konkrétan a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének g) pontja és 51. cikke az Európai Unió [Nizzában 2000. december 7-én kihirdetett] Alapjogi Chartájának (HL C 364., 1. o.) 30. cikkét és az Európai Tanács 1989. december 9-én Strasbourgban megtartott ülésén [tizenegy tagállam állam- és kormányfője által] elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartát?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A Bíróság hatásköréről

21 A spanyol és a magyar kormányhoz, valamint az Európai Bizottsághoz hasonlóan az első két kérdés vonatkozásában meg kell említeni, hogy R. de las Heras Dávila halála időpontjában hét munkavállalót foglalkoztatott, e helyzet tehát főszabály szerint nem tartozik a 98/59 irányelv hatálya alá.

22 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontja szerint ugyanis ahhoz, hogy az említett irányelv az alapügyben felmerülthöz hasonló helyzetre alkalmazható legyen, az elbocsátottak számának a 90 napos időszak során legalább 20 főnek kell lennie.

23 A 98/59 irányelv 5. cikkében azonban úgy rendelkezik, hogy az 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.

24 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a spanyol jog tartalmaz a fentiekhez hasonló rendelkezéseket, tekintettel arra, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 1. cikke (1) bekezdésének első és harmadik albekezdése alapján a csoportos létszámcsökkentés fogalma lefedi a vállalkozás valamennyi munkavállalója munkaszerződésének megszüntetését is, feltéve hogy az érintett munkavállalók száma ötnél több, és amennyiben a tevékenység teljes körű beszüntetésére gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból kerül sor.

25 A kérdést előterjesztő bíróság arra hivatkozik, hogy az előtte folyamatban lévő ügyben az R. de las Heras Dávila által alkalmazott teljes személyi állomány munkaszerződéseinek az előbbi halála miatt történő megszűnése az előző pontban említett rendelkezések hatálya alá tartozik, és azt szintén csoportos létszámcsökkentésnek kell minősíteni. Az említett bíróság úgy véli, hogy ellenkező esetben a 98/59 irányelvvel és a „csoportos létszámcsökkentésnek” az utóbbi irányelv értelmében vett fogalmával ellentétes eltérő bánásmód valósulna meg.

26 A fentiekre tekintettel az előzetes döntéshozatal iránti kérelem kétségtelenül olyan esetre vonatkozik, ahol a munkaviszony-megszüntetések száma alacsonyabb a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott küszöbértékeknél.

27 Mindazonáltal, ha a nemzeti jogalkotó úgy döntött, hogy az említett irányelv értelmében vett csoportos létszámcsökkentés fogalmába olyan eseteket is belefoglal, amelyek nem tartoznak az említett irányelv hatálya alá, miközben az említett

fogalomból kizárta az alapügyben szóban forgóhoz hasonló eseteket, egyértelmű közösségi érdek, hogy a jövőbeli eltérő értelmezések megakadályozása érdekében egységesen értelmezzék e fogalmat és a hozzá kapcsolódó közösségi jogi megoldásokat, függetlenül attól, hogy milyen körülmények között alkalmazzák őket (lásd ebben az értelemben a C-3/04. sz. Poseidon Chartering ügyben 2006. március 16-án hozott ítélet [EBHT 2006., I-2505. o.] 16. és 17. pontját).

28 Ilyen feltételek mellett az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre abból az alapvetésből kiindulva kell választ adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkében meghatározott küszöbértékeknél alacsonyabb számú munkavállalót érintő, bizonyos típusú munkaszerződés-megszüntetéseket a spanyol szabályozás az említett cikk értelmében vett csoportos létszámcsökkentésnek minősíti, de az adott esetben ugyanannyi munkavállalót érintő, más típusú munkaszerződés-megszüntetések – többek között valamennyi munkavállaló munkaszerződésének a munkáltató halála következtében történő megszűnése – az említett szabályozás értelmében nem tartoznak a csoportos létszámcsökkentés fogalmába.

Az első kérdésről

29 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság kétségeit fejezi ki az alapügyben alkalmazandó spanyol szabályozásnak a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével való összeegyeztethetőségével kapcsolatban, mely nemzeti szabályozás értelmében a csoportos létszámcsökkentés fogalma nem foglalja magában a munkaszerződés megszűnésének összes olyan esetét, amely nem a munkavállalók személyében rejlő okokból következik be.

30 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy az EK 234. cikk alapján indított eljárásban a Bíróság nem dönthet a belső jogszabályoknak a közösségi jogi rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségéről. Ezzel szemben a Bíróság hatáskörrel rendelkezik arra, hogy tájékoztassa a kérdést előterjesztő bíróságot minden olyan, a közösségi jog értelmezésére vonatkozó szempontról, amely lehetővé teszi számára a belső jogszabályok közösségi jogi rendelkezésekkel való összeegyeztethetőségének értékelését (lásd különösen a C-506/04. sz. Wilson-ügyben 2006. szeptember 19-én hozott ítélet

[EBHT 2006., I-8613. o.] 34. és 35. pontját, valamint a C-338/04. sz., C-359/04. sz. és C-360/04. sz. Placanica és társai egyesített ügyekben 2007. március 6-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-1891. o.] 36. pontját).

31 Egyértelmű, hogy az alapeljárás tárgya valamely vállalkozás valamennyi munkavállalója munkaszerződésének a munkáltató halála miatt történő megszűnésének jogszerűsége.

32 Következésképpen ahhoz, hogy a kérdést előterjesztő bíróság számára az előtte folyamatban lévő jogvita megoldása érdekében hasznos választ lehessen adni, meg kell határozni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely szerint a természetes személy munkáltató által foglalkoztatott több munkavállaló munkaszerződésének az említett munkáltató halála miatt történő megszűnése nem minősül csoportos létszámcsökkentésnek.

33 Először is meg kell állapítani, hogy az említett irányelv szövegéből nem következik, hogy az ilyen helyzet annak hatálya alá tartozik.

34 Kétségtelen, hogy a Bíróság tágan értelmezte az említett irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében szereplő „nem a munkavállalók személyében rejlő ok” szövegrészt (lásd ebben az értelemben a C-55/02. sz., Bizottság kontra Portugália ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-9387. o.] 49. pontját, valamint a C-187/05–C-190/05. sz., Agorastoudis és társai egyesített ügyekben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-7775. o.] 28. pontját). Az irányelv szövegéből azonban az következik, hogy az említett rendelkezés értelmében vett csoportos létszámcsökkentés fogalma feltételezi a munkáltató, illetve az utóbbi cselekményének létezését.

35 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő fogalommeghatározás alapján e fogalom körébe tartoznak az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek.

36 Az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése alapján az e bekezdés első albekezdésének a) pontjában 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.

37 Ugyanezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében a csoportos létszámcsökkentéseket tervező munkáltatónak megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kell kezdeményeznie a munkavállalók képviselőivel. Ugyanazon cikk (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a munkáltató a konzultációk során megfelelő időben köteles a munkavállalók képviselői számára minden hasznos információt megadni, és írásban közölni velük az említett bekezdés b) pontjában felsoroltakat.

38 A 98/59 irányelv 3. cikke úgy rendelkezik, hogy a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot, és ezen értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek.

39 Az e rendelkezésekben szereplő kifejezések, különösen a „létszámcsökkentéseket tervez”, „konzultációkat kezdeményez”, „megadnak […] minden […] információt”,

„írásban […] közlik”, „minden tervezett […] létszámcsökkentésről írásban értesíti” és „egy másolati példányát […] eljuttatja” bizonyítják a munkáltató létezésének, illetve az utóbbi által végzett egyes cselekmények megvalósulásának szükségességét.

40 Ráadásul a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató […] foganatosít” fordulatból az következik, hogy a csoportos létszámcsökkentés főszabály szerint feltételezi, hogy a munkáltató foganatosítja, vagy mindenesetre szándékában áll foganatosítani az ilyen elbocsátásokat, jóllehet – ahogyan a főtanácsnok indítványának 81. pontjában rámutatott – az ugyanazon bekezdés második albekezdésében szereplő „munkáltató által […] kezdeményezett” fordulat feltételezi a munkáltató szándékának a kezdeményezésben való közvetlen megnyilvánulását.

41 A fentiekből következik, hogy a csoportos létszámcsökkentésnek a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett fogalma feltételezi az ilyen létszámcsökkentést tervező munkáltató létezését, aki egyrészről képes ennek érdekében az említett irányelv 2. és 3. cikkében említett cselekmények teljesítésére, másrészről pedig adott esetben e létszámcsökkentés foganatosítására.

42 Az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetre azonban nem csak a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándék hiánya jellemző, hanem az is, hogy nem létezik olyan munkáltató, aki a jelen ítélet 37. és 38. pontjában említett rendelkezésekből eredő, arra vonatkozó kötelezettségek címzettje lehetne, hogy az utóbbiak által előírt cselekményeket elvégezze, és adott esetben az ilyen elbocsátásokat foganatosítsa.

43 Másodszor a 98/59 irányelv fő célját illetően emlékeztetni kell arra, hogy egyrészről az említett irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében a konzultációk kiterjednek a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra

vonatkoznak. Másrészről az említett irányelv 2. cikkének (3) bekezdése és 3. cikkének (1) bekezdése szerint a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről értesíti az illetékes hatóságot, és megadja a fent hivatkozott rendelkezésekben említett információkat.

44 Mindazonáltal a 98/59 irányelv fent említett fő célja – azaz, hogy a csoportos létszámcsökkentést a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció és az illetékes hatóság értesítése előzze meg – nem érhető el abban az esetben, ha „csoportos létszámcsökkentésnek" minősítjük a természetes személy munkáltató vállalkozásának alkalmazásában álló valamennyi munkavállaló munkaszerződésének – az említett vállalkozás tevékenységének a munkáltató halála miatt bekövetkező beszüntetése következtében történő – megszűnését, tekintettel arra, hogy e konzultációra nem kerülhet sor, és így nem lehetséges sem a munkaszerződés-megszüntetések elkerülése vagy csökkentése, sem azok következményeinek enyhítése.

45 Ezenkívül meg kell jegyezni, hogy a 98/59 irányelvnek nem célja, hogy az állás elveszítése esetére közösségi szintű, általános pénzügyi kártalanítási mechanizmust hozzon létre.

46 Harmadszor meg kell említeni, hogy a Bíróság korábban már értelmezte a 98/59 irányelv egyes rendelkezéseit.

47 Ennek megfelelően a Bíróság már korábban kimondta, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) és (3) bekezdése, valamint 3. cikkének (1) és (2) bekezdése értelmében a tájékoztatásra, konzultációra és értesítésre vonatkozó kötelezettségek egyedüli címzettje a munkáltató (lásd a C-44/08. sz., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben 2009. szeptember 10-én hozott ítélet [EBHT 2009., I-8163. o.] 57. pontját).

48 A Bíróság azt is kimondta, hogy a munkáltatót terhelő konzultációs és értesítési kötelezettség azelőtt keletkezik, hogy döntés születne a munkaszerződések felmondásáról (lásd ebben az értelemben a C-188/03. sz. Junk-ügyben 2005. január 27-én hozott ítélet [EBHT 2005., I-885. o.] 36. és 37. pontját, valamint a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 38. pontját).

49 Az alapügyben szóban forgóhoz hasonló esetben azonban a munkáltató halála és az általa foglalkoztatott munkavállalók munkaszerződésének megszűnése időben egybeesik. Ennek folytán – a spanyol kormány állításának megfelelően – fizikailag lehetetlen teljesíteni az említett kötelezettségeket.

50 Ráadásul az alapügyben szóban forgóhoz hasonló esetben nem hoznak döntést a munkaszerződések felmondásáról, és az ilyen felmondásra irányuló előzetes szándék sem áll fenn.

51 A Bíróság ítélkezési gyakorlatából következik, hogy a 98/59 irányelv, akárcsak korábban a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv (HL L 48., 29. o.), a csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók védelmét szolgáló szabályoknak csak részleges harmonizációját biztosítja (a 75/129 irányelv kapcsán lásd a C-383/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 1994. június 8-án hozott ítélet [EBHT 1994., I-2479. o.] 25. pontját, a 98/59 irányelv kapcsán pedig a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 60. pontját), és az nem a vállalkozás tevékenysége végleges megszűnésének részletes szabályait harmonizálja, hanem a csoportos létszámcsökkentés esetén követendő eljárást (a 75/129 irányelv kapcsán lásd a fent hivatkozott Agorastoudis és társai egyesített ügyekben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet 36. pontját).

52 Végül hozzá kell tenni, hogy azon értelmezés, amely szerint a „csoportos létszámcsökkentés” 98/59 irányelv értelmében vett fogalma nem foglalja magában a természetes személy munkáltató által foglalkoztatott több munkavállaló munkaszerződésének az említett munkáltató halála miatt történő megszűnését, nem mond ellent a fent hivatkozott Bizottság kontra Portugália ügyben hozott ítéletnek. Ezen ítélet ugyanis tagállami kötelezettségszegés megállapítása iránti eljárásban született, amelynek során az ezen irányelv 1. cikkében használt „nem a munkavállalók személyében rejlő ok” kifejezést elemezték, de anélkül, hogy az alapügyben szóban forgóhoz hasonló helyzetet – ahol a munkaszerződések megszűnése a természetes személy munkáltató halála miatt következett be, és nincs olyan jogalany, aki az említett irányelvben meghatározott kötelezettségek címzettje lehetne – kifejezetten megvizsgáltak volna.

53 A fentiekre tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint a természetes személy munkáltató által foglalkoztatott több munkavállaló munkaszerződésének az említett munkáltató halála miatt történő megszűnése nem minősül csoportos létszámcsökkentésnek.

A második kérdésről

54 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság arra kíván választ kapni, hogy a 98/59 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely eltérő végkielégítésről rendelkezik annak alapján, hogy a munkavállalók a munkáltató halála vagy csoportos létszámcsökkentés következtében veszítették-e el az állásukat.

55 E vonatkozásban egyrészről az első kérdésre adott válaszból következik, hogy a munkaszerződéseknek a természetes személy munkáltató halálához kapcsolódó, az alapügyben felmerültekhez hasonló körülmények között bekövetkező megszűnése nem tartozik a 98/59 irányelv értelmében vett csoportos létszámcsökkentés fogalma alá.

56 Másrészről – ahogyan a jelen ítélet 45. és 51. pontjában is szerepel – az említett irányelv csak részlegesen biztosítja a csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók védelmét szolgáló szabályok harmonizációját, és nem arra irányul, hogy a munkahely elveszítése esetére közösségi szinten általános pénzügyi kártalanítási mechanizmust hozzon létre. A fenti összefüggésben a munkavállalókat a munkaviszonyuk megszűnése esetén megillető végkielégítés mértékének kérdése nem tartozik a 98/59 irányelv hatálya alá.

57 Következésképpen a második feltett kérdésre azt a választ kell adni, hogy az említett irányelvvel nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely eltérő végkielégítésről rendelkezik annak alapján, hogy a munkavállalók a munkáltató halála vagy csoportos létszámcsökkentés következtében veszítették-e el az állásukat.

A harmadik kérdésről

58 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra kíván választ kapni, hogy az Európai Unió Alapjogi Chartájának 30. cikkét és a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta rendelkezéseit úgy kell-e értelmezni, hogy azokkal ellentétes az alapügyben szóban forgóhoz hasonló nemzeti szabályozás.

59 Ahogyan azonban az első két kérdés vizsgálatából következik, az alapeljárásra okot adóhoz hasonló helyzet nem tartozik a 98/59 irányelv hatálya alá, következésképpen a közösségi jog hatálya sem terjed ki rá. E körülmények között a harmadik kérdésre nem kell válaszolni.

A költségekről

60 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 (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

1) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely szerint több, természetes személy munkáltató által foglalkoztatott munkavállaló munkaszerződésének az említett munkáltató halála miatt történő megszűnése nem minősül csoportos létszámcsökkentésnek.

2) A 98/59 irányelvvel nem ellentétes az a nemzeti szabályozás, amely eltérő végkielégítésről rendelkezik annak alapján, hogy a munkavállalók a munkáltató halála vagy csoportos létszámcsökkentés következtében veszítették-e el az állásukat.

Aláírások