A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2009. július 16.*

A C-12/08. sz. ügyben,

az EK 234. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a cour du travail de Liège (Belgium) a Bírósághoz 2008. január 11-én érkezett, 2008. január 3-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Mono Car Styling SA**, felszámolás alatt

és

Dervis Odemis és társai

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta (előadó), Juhász E. és J. Malenovský bírák,

* Az eljárás nyelve: francia.

főtanácsnok: P. Mengozzi,
hivatalvezető: M. Ferreira főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2008. november 6-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Mono Car Styling SA, felszámolás alatt, képviseletében P. Cavenaile és F. Ligot avocats,

– D. Odemis és társai képviseletében H. Deckers avocat,

– a belga kormány képviseletében L. Van den Broeck, meghatalmazotti minőségben, segítője: G. Demez avocat,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében I. Rao, meghatalmazotti minőségben, segítője: K. Smith barrister,

– az Európai Közösségek Bizottsága képviseletében M. Van Hoof és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2009. január 21-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.) 2. és 6. cikkének értelmezésére vonatkozik.

2 A kérelmet a Mono Car Styling SA (a továbbiakban: Mono Car) felszámolás alatt lévő társaság és ennek egyes korábbi munkavállalói közötti, e munkavállalókat érintő csoportos létszámcsökkentés miatt indult peres eljárás keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény

3 Az 1950. november 4-én Rómában aláírt, az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény (a továbbiakban: EJEE) „Tisztességes tárgyaláshoz való jog” címet viselő 6. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Mindenkinek joga van arra, hogy ügyét a törvény által létrehozott független és pártatlan bíróság tisztességesen, nyilvánosan és ésszerű időn belül tárgyalja, és hozzon határozatot polgári jogi jogai és kötelezettségei tárgyában, illetőleg az ellene felhozott büntetőjogi vádak megalapozottságát illetően. […]”

A közösségi jog

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

5 A 98/59 irányelv (2), (6), (10) és (12) preambulumbekezdése értelmében:

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

[…]

(6) mivel az Európai Tanács 1989. december 9-én Strasbourgban megtartott ülésén tizenegy tagállam állam- és kormányfői által elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi charta 7. pontja első bekezdésének első mondatában és második bekezdésében, a 17. pont első bekezdésében és a 18. pont harmadik francia bekezdésében a következőket rögzíti:

»7. A belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben (…).

E változásnak szükség esetén ki kell terjednie a munkajogi szabályozás bizonyos szempontjainak fejlesztésére, mint például a csoportos létszámcsökkentések eljárásaira és a csődeljárásokra.

(…)

17. A munkavállalók tájékoztatását, a velük folytatott konzultációkat és részvételüket a megfelelő irányvonalak mentén, az egyes tagállamokban érvényben lévő gyakorlatok figyelembevételével kell fejleszteni.

(…)

18. Az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben kell megvalósítani, különösen a következő esetekben:

(– …)

(– …)

– csoportos létszámcsökkentési eljárások esetén,

(– …)«;

[…]

(10) mivel a tagállamok számára meg kell adni azt a lehetőséget, hogy rendelkezhessenek arról, hogy a munkavállalók képviselői szakértőkhöz fordulhatnak a tájékoztatás és a konzultáció tárgyát képező ügyek technikai bonyolultságából kifolyólag;

[…]

(12) mivel a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók számára rendelkezésre álljanak olyan igazgatási és/vagy bírósági eljárások, amelyek biztosítják, hogy az ebben az irányelvben rögzített kötelezettségeket teljesítik.”

6 A 98/59 irányelv 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(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 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.

(4) Az (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg.

Az ebben az irányelvben foglalt tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek állítólagos megszegésének megítélésében nem vehető figyelembe a munkáltatónak az a védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak.”

7 A 98/59 irányelv 3. cikke előírja:

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

[…]

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

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

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

8 A 98/59 irányelv 5. cikke értelmében:

„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."

9 A 98/59 irányelv 6. cikke a következőképpen rendelkezik:

„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

10 A 75/129 irányelvet a belga jogrendbe az 1994. február 28-i királyi rendelettel (*Moniteur belge*, 1994. március 15., 6345. o.; a továbbiakban: 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás) kötelezővé tett, 1993. december 21-i 24c. sz. kollektív munkaügyi megállapodással módosított, 1976. január 21-i királyi rendelettel (*Moniteur belge* 1976. február 17., 1716. o.) kötelezővé tett, a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozóan a munkavállalók képviselőivel folytatott információs és konzultációs eljárásról szóló, 1975. október 2-i 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás ültette át.

11 A 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás 6. cikke értelmében:

„Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, előzetesen köteles a munkavállalók képviselőit tájékoztatni, és velük konzultációt folytatni; erre az üzemi tanács keretében vagy ennek hiányában a szakszervezet képviselőivel kerül sor […]

Üzemi tanács és a szakszervezet képviselőinek hiányában az eljárást a személyzettel vagy annak képviselőivel kell lefolytatni.

A konzultációk kiterjednek a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén való enyhítésére, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

E célból a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőit minden esetben írásban tájékoztatni valamennyi releváns információról, így a tervezett elbocsátások okairól, az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekről, az elbocsátani kívánt munkavállalók számáról és munkavállalói kategóriákról, a rendszerint alkalmazott munkavállalók számáról és a munkavállalói kategóriákról, valamint a jogszabályokból vagy kollektív munkaügyi megállapodásból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb juttatás kiszámításának módszeréről, arról az időszakról, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani, annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői észrevételeket és javaslatokat tehessenek, amelyeket majd figyelembe vehetnek a döntés meghozatalakor.”

12 A munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok megállapításáról szóló, 1998. február 13-i belga törvény (*Moniteur belge*, 1998. február 19., 4643. o.; a továbbiakban: 1998. évi törvény) VII. fejezete a „csoportos létszámcsökkentés" címet viseli. E törvény 66. cikke értelmében:

„1. § A csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervező munkáltató köteles a csoportos létszámcsökkentés esetére előírt tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályait betartani, ahogyan azt a Conseil national du Travail keretében elfogadott kollektív munkaügyi megállapodás előírja.

E tekintetben a munkáltatónak a következő feltételeket kell teljesítenie:

1° az üzemi tanács, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában a munkavállalók részére írásbeli jelentést kell készítenie, amelyben tájékoztatást ad a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándékáról;

2° tudnia kell bizonyítani, hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándéka miatt összehívta az üzemi tanácsot, ennek hiányában összeült a szakszervezet képviselőivel vagy ennek hiányában a munkavállalókkal;

3° a munkavállalók képviselőinek az üzemi tanácsban, ennek hiányában a szakszervezet képviselőinek vagy ennek hiányában a munkavállalóknak lehetővé kell tennie, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban kérdéseket tegyenek fel, valamint hogy érveket vagy ellenjavaslatokat fogalmazzanak meg e tárgyban;

4º a 3ºpontban említett kérdéseket, érveket és ellenjavaslatokat meg kell vizsgálnia, és azokra válaszolnia kell.

A munkáltatónak bizonyítania kell, hogy az előző albekezdésben foglalt feltételeknek eleget tett.

2. § A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre irányuló szándékát köteles bejelenteni a Király által kijelölt tisztviselőnek. E bejelentésben nyilatkoznia kell arra vonatkozóan, hogy az 1. § második albekezdésében foglalt feltételeket teljesítették.

A bejelentés egy másolatát az első albekezdésben megjelölt tisztviselőnek történt megküldése napján meg kell küldeni az üzemi tanácsnak, ennek hiányában a szakszervezet képviselőinek, és a munkáltatónál közzé kell tenni. Ezen túlmenően a közzététel napján egy másolatot ajánlott postai küldeményként meg kell küldeni a csoportos létszámcsökkentéssel érintett azon munkavállalók részére, akiknek a munkaszerződése a közzététel napján már megszűnt."

13 Az 1998. évi törvény 67. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Az elbocsátott munkavállaló kizárólag abból az okból vitathatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását, hogy a munkáltató nem teljesítette a 66. cikk 1. §-ának második albekezdésében foglalt feltételeket.

Az elbocsátott munkavállaló többé nem vitathatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását, amennyiben a munkavállalók képviselői az üzemi tanács keretében, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában azon

munkavállalók, akiket tájékoztatni, és akikkel konzultálni kellett, nem tettek kifogást a munkáltatónál a 66. cikk 1. §-ának második albekezdésében foglalt egy vagy több feltétel teljesítésével kapcsolatban a 66. cikk 2. §-ának második albekezdésében meghatározott közzétételi időponttól számított harmincnapos határidőn belül.

Az elbocsátott munkavállaló elbocsátásának napjától, vagy attól a naptól számított harmincnapos határidőn belül, amikortól az elbocsátások csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek, köteles ajánlott postai küldeményben tájékoztatni a munkáltatót arról, hogy vitatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását."

14 Amennyiben az elbocsátott munkavállalók egyénileg eljárva vitatják a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását, és amennyiben e kifogás megalapozott, az 1998. évi törvény 68. és 69. cikke a felmondási idő felfüggesztését, illetve a munkavállaló továbbfoglalkoztatását írja elő.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15 A kérdést előterjesztő bírósághoz a Mono Car nyújtott be fellebbezést az alapeljárás felei között a tribunal du travail de Liège 2006. február 3-án hozott ítéletével szemben, míg D. Odemis és társai ugyanezen ítélettel szemben csatlakozó fellebbezést nyújtottak be.

16 A Mono Car, a Mono International leányvállalata, alkatrészeket, illetve a dekorációhoz és a belső berendezéshez szükséges kellékeket gyárt különböző személygépkocsigyártóknak. 2004-ben, jelentős veszteségek következtében, a Mono Car igazgatótanácsa úgy döntött, hogy tanulmányozza vagy a vállalkozás önkéntes felszámolásának, vagy pedig a személyi állomány jelentős csökkentésének lehetőségét.

17 Az igazgatótanács tájékoztatta az üzemi tanácsot a vállalkozás pénzügyi helyzetéről és a csoportos létszámcsökkentések lehetőségéről. Ezt követően az igazgatótanács valamennyi szakszervezet képviselőjével együtt szociális tervről szóló megállapodástervezetet írt alá, amelyet a későbbiekben a vállalkozás szerkezetátalakításának módját és a csoportos létszámcsökkentés feltételeit előíró kollektív szerződés hagyott jóvá, amely feltétek között szerepel a felmondási időtől való eltekintés, a végkielégítés számításának elemei és a nem vagyoni kártérítés összege. E kollektív szerződés előírja, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tájékoztatási és konzultációs eljárást a Mono Car tiszteletben tartja.

18 A Mono Car személyzetének általános közgyűlése elfogadta a hivatkozott szociális tervet, és az üzemi tanács jóváhagyta az e közgyűlésen történt szavazás eredményét.

19 A Mono Car 2004. június 14-én közölte a hatáskörrel rendelkező hatósággal a csoportos létszámcsökkentésben érintett 30 munkavállaló nevét, valamint kiválasztásuk szempontjait, és 2004. június 21-i hatállyal megszüntette e munkavállalók munkaviszonyát. Az üzemi tanácsban a munkavállalók képviselői nem emeltek semmiféle kifogást az 1998. évi törvény 66. cikkében előírt valamely feltétel vagy feltételek tiszteletben tartásával kapcsolatban.

20 2004. június 15-én a hatáskörrel rendelkező hatóság engedélyezte a felmondási idő egy napra történő csökkentését, és megállapította, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárást tiszteletben tartották.

21 Ugyanakkor a Mono Car és az elbocsátott munkavállalók közötti megbeszélés után ez utóbbiak közül huszonegyen az 1998. évi törvény 67. cikkének harmadik albekezdése értelmében a tribunal du travail de Liège előtt vitatták ezen eljárás jogszerűségét, és egyrészről a vállalkozásnál történő továbbfoglalkoztatásukat és a szerződés megszűnésének napjától elveszített munkabérük kifizetését, másfelől pedig az elszenvedett vagyoni és nem vagyoni károk megtérítését kérték.

22 2006. február 3-án hozott ítéletében a tribunal du travail de Liège elfogadhatónak minősítette a keresetet, és részben helyt adott a kérelmeknek, a Mono Cart pedig a tájékoztatási és információs eljárás tiszteletben nem tartásának okán elszenvedett vagyoni károk megtérítésére kötelezte. E bíróság kötelezettségszegés címén megállapította, hogy az üzemi tanácsban nem volt vita, és írásbeli jelentés sem született, a felmondási időt nem tartották tiszteletben, és a szociális párbeszéd az üzemi tanácson kívül folyt.

23 A Mono Car fellebbezést nyújtott be ezen ítélettel szemben a cour du travail de Liègenél, az ítélet teljes megváltoztatását kérve. Az ellenérdekű fél munkavállalók csatlakozó fellebbezést nyújtottak be, az anyagi károk megtérítése címén megítélt összegek emelését és a nem vagyoni kár elismerését kérve.

24 E körülmények között a cour du travail de Liège, miután elfogadhatónak nyilvánította a fellebbezést és a csatlakozó fellebbezést, úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) […]

A […] 98/59 […] irányelv 6. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az [1998. évi] törvény 67. cikkéhez hasonló nemzeti rendelkezés, amennyiben azt írja elő, hogy a munkavállaló csak akkor kifogásolhatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás betartását, ha arra hivatkozik, hogy a munkáltató nem teljesítette az ugyanezen törvény 66. cikke 1. [§-ának] második albekezdése szerinti feltételeket, és ha a munkavállalók képviselői az üzemi tanács keretében, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában azon munkavállalók, akiket tájékoztatni, illetve akikkel konzultálni kellene, a[z említett] 66. cikk 1. [§-ának] második albekezdése szerinti egy vagy több feltétel teljesítésével kapcsolatos kifogásról értesítették a munkáltatót az említett törvény 66. cikke 2. [§-ának] második albekezdésében előírt közzététel napjától számított harmincnapos határidőn belül, és ha az elbocsátott munkavállaló ajánlott postai küldeményben – [elbocsátásának napjától,] vagy attól a naptól számított [harmincnapos határidőn belül], amikortól az elbocsátások csoportos létszám-

csökkentésnek minősülnek – értesítette a munkáltatót arról, hogy vitatja az információs és konzultációs eljárás szabályszerűségét, és hogy a munkáltatónál történő továbbfoglalkoztatását kéri?

2) […]

Amennyiben a 98/59 […] irányelv 6. cikkét úgy lehet értelmezni, hogy lehetőséget ad a tagállamnak arra, hogy a[z 1998. évi] törvény 67. cikk[éhez hasonló] nemzeti rendelkezést fogadjon el, az ilyen rendszer összeegyeztethető-e az egyének alapvető jogaival, amelyek szerves részét képezik azon alapvető jogelveknek, amelyek betartását a közösségi bíróság biztosítja, és különösen az [EJEE] 6. cikkével?

3) […]

A nemzeti bíróság, amely előtt a két magánszemély közötti – jelen esetben egy munkavállaló és volt munkáltatója közötti – jogvita folyamatban van, figyelmen kívül hagyhatja-e a közösségi irányelv rendelkezéseivel ellentétes belső jogi rendelkezést, mint amilyen a[z 1998. évi] törvény 67. cikke, annak érdekében, hogy más, valamely közösségi irányelvet feltehetőleg helyesen átültető belső jogi rendelkezések alkalmazását lehetővé tegye, mint amilyenek a [24. sz.] kollektív munkaügyi megállapodás rendelkezései, azonban amelyeknek a tényleges alkalmazását a közösségi irányelv rendelkezéseivel ellentétes belső jogi rendelkezés, jelen esetben a[z 1998. évi] törvény 67. cikke, megakadályozza?

4) […]

a) A 98/59 […] irányelv 2. cikkét, különösen annak (1), (2) és (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a[z 1998. évi] örvény 66. cikkének 1. [§]-ához hasonló nemzeti rendelkezés, amennyiben [ez utóbbi] előírja, hogy a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentés keretében fennálló kötelezettségeinek teljesítése vonatkozásában kizárólag azt kell bizonyítania, hogy teljesítette a következő feltételeket […]:

1° az üzemi tanács, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában a munkavállalók részére írásbeli jelentést készített, amelyben tájékoztatást ad a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándékáról;

2° […] bizonyítani [kell], hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándéka miatt összehívta az üzemi tanácsot, ennek hiányában összeült a szakszervezet képviselőivel vagy ennek hiányában a munkavállalókkal;

3° a munkavállalók képviselőinek az üzemi tanácsban, ennek hiányában a szakszervezet képviselőinek vagy ennek hiányában a munkavállalóknak lehetővé kell[…] tenni, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban kérdéseket tegyenek fel, valamint hogy érveket vagy ellenjavaslatokat fogalmazzanak meg e tárgyban;

4° a 3° pontban említett kérdéseket, érveket és ellenjavaslatokat meg[vizsgál[-ták], és azokra válaszol[tak].

b) [A 98/59 irányelv u]gyanezen rendelkezés[é]t úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes a[z 1998. évi] törvény 67. cikkének második albekezdés[éhez hasonló] nemzeti rendelkezés, amennyiben előírja, hogy az elbocsátott munkavállaló kizárólag arra hivatkozással vitathatja az információs és konzul-

tációs eljárás szabályainak betartását, hogy a munkáltató nem teljesítette a 66. cikk 1. [§-ának] második albekezdése szerinti feltételeket, amelyeket a[z a)] pont említ?"

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

25 A belga kormány elfogadhatatlansági kifogást fogalmaz meg a nemzeti bíróság által előterjesztett kérdésekkel szemben. Egyfelől azt állítja, hogy az 1998. évi törvény rendelkezéseit nem lehet az alapügyben alkalmazni, tekintve, hogy e törvény csak a munkavállalók továbbfoglalkoztatás iránti, illetve a felmondási idő felfüggesztése iránti, a 68., illetve 69. cikk szerinti kérelmeire vonatkozik, a fellebbezési eljárás keretében azonban ilyen kérelmek nem kerültek előterjesztésre. Másfelől, a 98/59 irányelv nem harmonizálja a csoportos létszámcsökkentésekkel szembeni jogorvoslati lehetőségeket.

26 A belga kormány továbbá úgy ítéli meg, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatatlan, mivel a nemzeti jog értelmezésére vonatkozik, és a kérdést előterjesztő bíróság nem fejtette ki megfelelően az alkalmazandó belga jog hatályát.

27 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EK 234. cikkben említett eljárás keretében kizárólag az ügyben eljáró és határozathozatalra hivatott nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – tekintettel az ügy különleges jellemzőire – ítélete

meghozatalához szükségesnek tartja-e az előzetes döntéshozatalt, és ha igen, a Bíróságnak feltett kérdései relevánsak-e. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdések a közösségi jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni (lásd többek között a C-119/05. sz. Lucchini-ügyben 2007. július 18-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-6199. o.] 43. pontját és a C-414/07. sz. Magoora-ügyben 2008. december 22-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-10921. o.] 22. pontját).

28 Ily módon a nemzeti bíróságok által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem Bíróság általi elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy a közösségi jog kért értelmezése nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a szóban forgó probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdéseket hatékonyan megválaszolja (lásd különösen a C-379/98. sz. PreussenElektra-ügyben 2001. március 13-án hozott ítélet [EBHT 2001, I-2099. o.] 39. pontját, a C-94/04. és C-202/04. sz., Cipolla és társai egyesített ügyekben 2006. december 5-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-11421. o.] 25. pontját, valamint a fent hivatkozott Magoora-ügyben hozott ítélet 23. pontját).

29 A jelen előzetes döntéshozatali eljárást illetően először is meg kell állapítani, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat az alapjogvita jogi és ténybeli hátterének részletes kifejtését tartalmazza, továbbá azon indokokat is, amelyek alapján a nemzeti bíróság úgy ítélte meg, hogy a kérdések előterjesztése szükséges határozatának meghozatalához.

30 Másodszor, ha igaz is az, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem eltéréseket állapít meg a nemzeti ítélkezési gyakorlatban az alkalmazandó nemzeti jog hatálya vonatkozásában, az is igaz, hogy az előterjesztett kérdések a közösségi jog értelmezésére vonatkoznak, és ez az értelmezés szükségesnek látszik az alapjogvita eldöntéséhez.

31 Következésképpen az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet elfogadhatónak kell tekinteni.

Az első kérdésről és a negyedik kérdés második részéről

32 E kérdéseivel – amelyeket célszerű együtt vizsgálni – a nemzeti bíróság lényegében azt kérdezi, hogy a 98/59 irányelv 6. cikkével, a 2. cikk (1)–(3) bekezdésével összefüggésben, ellentétes-e az olyan nemzeti rendelkezés, mint az 1998. évi törvény 67. cikke, amely abban az esetben, ha az egyénileg eljáró munkavállalók vitatják, hogy a munkáltató tiszteletben tartotta-e az ezen irányelv által előírt tájékoztatási és konzultációs eljárást, egyfelől korlátozza az olyan rendelkezésben, mint e törvény 66. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében előírt kötelezettségek megszegésével szemben megfogalmazható kifogásokat, másfelől pedig az ilyen kifogás elfogadhatóságát ahhoz a feltételhez köti, hogy a személyzetnek az üzemi tanácsban részt vevő tagjai előzetesen közöljék a munkáltatóval az e kötelezettségek tiszteletben tartásával kapcsolatos kifogásokat, továbbá ahhoz a feltételhez, hogy az érintett munkavállaló előzetesen tájékoztassa a munkáltatót arról a tényről, hogy vitatja, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárást tiszteletben tartották.

33 A 98/59 irányelv 6. cikkének értelmében a tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére.

34 E rendelkezés megfogalmazásából tehát az következik, hogy a tagállamok kötelesek olyan eljárásokat kialakítani, amelyek lehetővé teszik a 98/59 irányelvben előírt kötelezettségek teljesítését. Ezzel szemben – és mivel ezen irányelv nem részletezi jobban e kötelezettséget – a tagállamokra hárul ezen eljárások részleteinek kidolgozása.

35 Emlékeztetni kell ugyanakkor arra, hogy ugyan a 98/59 irányelv a munkavállalók védelmét csoportos létszámcsökkentések esetén csak részlegesen harmonizálja, ezen harmonizáció korlátozott jellege azonban nem foszthatja meg tényleges érvényesülésüktől a szóban forgó irányelv rendelkezéseit (lásd ebben az értelemben, a 75/129 irányelvet illetően a C-383/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 1994. június 8-án hozott ítélet [EBHT 1994., I-2479. o.] 25. pontját).

36 Következésképpen, ha a tagállamokra hárul is a 98/59 irányelvben előírt kötelezettségek teljesítésének biztosítását lehetővé tévő eljárások szabályozása, e szabályozás nem foszthatja meg tényleges érvényesülésüktől ezen irányelv rendelkezéseit.

37 A jelen ügyben megállapítható, hogy a belga jog a munkavállalók képviselői számára előírja a vitatáshoz való jogot, amely egyrészt a felhozható kifogások tekintetében nem korlátozott, és amelyet – másrészt – nem egyedi feltételeknek, hanem a belső jog szerinti bírósági kereset elfogadhatóságára vonatkozó általános feltételekkel azonos feltételeknek rendelnek alá. Hasonlóképpen megállapítható, hogy az 1998. évi törvény 67. cikke a munkavállalóknak biztosítja az egyéni vitatás jogát, jóllehet korlátozva a felhozható kifogásokat, és a vitatást azon feltételhez kötve, hogy a munkavállalók képviselőinek előzetesen meg kell fogalmazniuk kifogásaikat, továbbá azon feltételhez, hogy az érintett munkavállalónak előzetesen tájékoztatnia kell a munkáltatót arról a tényről, hogy vitatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás tiszteletben tartását. Tehát az a kérdés, hogy a munkavállalók egyéni vitatáshoz való jogának korlátozása, illetve e jog gyakorlásának az ilyen feltételeknek való alárendelése megfoszthatja-e tényleges érvényesülésüktől a 98/59 irányelv rendelkezéseit, illetve – amint azt D. Odemis és társai állítják – korlátozhatja-e a munkavállalóknak az ezen irányelvben előírt védelmét.

38 E tekintetben a 98/59 irányelv szövegéből és szerkezetéből először is az következik, hogy az ezen irányelv szerinti, a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog címzettjei a munkavállalók képviselői, és nem az egyes munkavállalók.

39 Ily módon a 98/59 irányelv (10) preambulumbekezdése, valamint 2. cikke (2) bekezdésének második albekezdése azokra a szakértőkre vonatkozik, akikhez a munkavállalók képviselői fordulhatnak a tájékoztatás és a konzultáció tárgyát képező ügyek technikai bonyolultságának okán. Továbbá, ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdése – amely az irányelv alkalmazásában vett meghatározásokat tartalmazza – meghatározza a „munkavállalók képviselőinek” fogalmát, de a munkavállalóét nem. Ugyanígy, a szóban forgó irányelv 2. cikke előírja a munkáltató kötelezettségeit, valamint a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jogot, de csak a munkavállalók képviselői vonatkozásában. Hasonlóképpen, ugyanezen irányelv 3. cikke előírja, hogy a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről köteles értesíteni az illetékes hatóságot, minden erre és a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációkra vonatkozó hasznos információval együtt, amely képviselőknek a munkáltató megküldi

ezen értesítés másolatát, és akik e hatóságnál megtehetik esetleges észrevételeiket, míg ez a lehetőség a munkavállalók vonatkozásában nem került előírásra.

40 Másodszor, a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog kollektív jellege egyaránt következik a 98/59 irányelv teleologikus értelmezéséből is. Mivel az ezen irányelv által előírt tájékoztatás és konzultáció egyrészt arra irányul, hogy lehetővé váljon a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy mérséklésének és következményeik enyhítésének legalább a lehetőségére vonatkozó konstruktív javaslatok benyújtása, másrészt pedig, hogy lehetővé váljon esetleges észrevételek benyújtása a hatáskörrel rendelkező hatósághoz, a munkavállalók képviselői vannak a legmegfelelőbb helyzetben a hivatkozott irányelv célkitűzésének eléréséhez.

41 Végül, a Bíróság már megállapította, hogy a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog – amelyet azonos módon előzőleg a 75/129 irányelv is előírt – a munkavállalók képviselőinek közvetítésével gyakorolható (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott, Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben hozott ítélet 17. és 23. pontját, valamint a C-385/05. sz., Confédération générale du travail és társai ügyben 2007. január 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-611. o.] 48. pontját).

42 Következésképpen meg kell állapítani, hogy a 98/59 irányelvben, különösen ennek 2. cikkében előírt, a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog a munkavállalók mint kollektíva javára került megfogalmazásra, tehát kollektív jelleggel rendelkezik.

43 Márpedig e kollektív jognak az ezen irányelv 6. cikke által megkövetelt védelmi szintje elértnek tekinthető az alapügyben szereplőkhöz hasonló körülmények között, tekintve, hogy az alkalmazandó nemzeti szabályozás kereshetőségi jogot biztosít a munkavállalók képviselőinek, amely joggal szemben – amint az a jelen ítélet 37. pontjában is megállapításra került – nem állnak fenn korlátozások vagy különleges feltételek.

44 Következésképpen, és a nemzeti jog által a munkavállalók egyéni jogainak rendkívüli felmondás esetére biztosított védelme céljából előírt jogorvoslati lehetőségek sérelme nélkül, nem lehet érvényesen hivatkozni arra, hogy a munkavállalók védelmét korlátozza, illetve a 98/59 irányelv tényleges érvényesülését akadályozza az a tény, hogy az ezen irányelvben előírt tájékoztatási és konzultációs kötelezettség teljesítése ellenőrzésének az egyénileg fellépő munkavállalók általi kezdeményezését lehetővé tévő eljárás keretében az általuk felhozható kifogások korlátozottak, vagy hogy kereshetőségi joguk azon feltételhez kötődik, hogy a kifogásokat a munkavállalók képviselőinek előzetesen meg kell fogalmazniuk, illetve, hogy az érintett munkavállalónak előzetesen közölnie kell a munkáltatóval azt a tényt, hogy vitatja, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárást tiszteletben tartották.

45 A fentiekre figyelemmel az első kérdésre és a negyedik kérdés második részére azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 6. cikkét a 2. cikkel összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely arra irányuló eljárásokat ír elő, hogy mind a munkavállalók képviselői, mind pedig az egyes munkavállalók számára lehetővé váljon az ezen irányelvben előírt kötelezettségek tiszteletben tartása ellenőrzésének kezdeményezése, de amely szabályozás korlátozza a munkavállalók egyéni kereshetőségi jogát a felhozható kifogások tekintetében, és e kereshetőségi jogot ahhoz a feltételhez köti, hogy a kifogásokat a munkáltatóval szemben a munkavállalók képviselőinek előzetesen meg kell fogalmazniuk, valamint ahhoz a feltételhez, hogy az érintett munkavállalónak előzetesen közölnie kell a munkáltatóval azt a tényt, hogy vitatja, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárást tiszteletben tartották.

A második kérdésről

46 Második kérdésével az előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az első kérdésre és a negyedik kérdés második részére adott válaszra figyelemmel, az e kérdések vizsgálata keretében elemzetthez hasonló rendszer, amelyben a munkavállalók azon egyéni joga, hogy kezdeményezhessék az ezen irányelvben előírt tájékoztatási és konzultációs kötelezettségek tiszteletben tartásának ellenőrzését, korlátozott a felhozható kifogások tekintetében, valamint ahhoz a feltételhez kötött, hogy a kifogásokat a munkavállalók képviselőinek előzetesen meg kell fogalmazniuk, illetve, hogy az érintett munkavállalónak előzetesen közölnie kell a munkáltatóval azt a tényt, hogy vitatja, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárást tiszteletben tartották,

összeegyeztethető-e az alapvető jogokkal, különösen az EJEE 6. cikkében rögzített, a hatékony bírói jogvédelemhez való joggal.

47 Ezzel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a hatékony bírói jogvédelem elve olyan általános közösségi jogelv, amely a tagállamok közös alkotmányos hagyományain nyugszik, és amelyet az EJEE 6. és 13. cikke állapított meg, és amely elv újra megerősítést nyert az Európai Unió Nizzában, 2000. december 7-én kihirdetett alapjogi chartájának (HL C 364., 1. o.) 47. cikkében (lásd többek között a C-432/05. sz. Unibet-ügyben 2007. március 13-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-2271. o.] 37. pontját, valamint a C-402/05. P. és C-415/05. P. sz. Al Barakaat International Foundation ügyben 2008. szeptember 3-án hozott ítélet [EBHT 2008., I-6351. o.] 335. pontját).

48 Másfelől, az állandó ítélkezési gyakorlattal összhangban az ilyen tárgyú közösségi jogszabályok hiányában minden tagállam belső jogrendjének feladata kijelölni a hatáskörrel rendelkező bíróságot, és meghatározni a bírósághoz fordulás azon eljárási szabályait, amelyek célja, hogy biztosítsák a jogalanyok közösségi jogból eredő jogainak védelmét, mindazonáltal minden egyes esetben a tagállamok felelőssége e jogok hatékony védelmének biztosítása (lásd a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 44. és 45. pontját, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot).

49 Következésképpen, ha főszabály szerint a nemzeti jog feladata is a jogalany eljáráshoz fűződő érdekének és kereshetőségi jogának meghatározása, a közösségi jog az egyenértékűség és a hatékony érvényesülés elveinek tiszteletben tartása mellett megköveteli, hogy a nemzeti szabályozás következtében a hatékony bírói jogvédelemhez való jog ne szenvedjen sérelmet (ebben az értelemben lásd többek között a C-87/90–C-89/90. sz., Verholen és társai egyesített ügyekben 1991. július 11-én hozott ítélet [EBHT 1991., I-3757. o.] 24. pontját és a C-13/01. sz. Safalero-ügyben 2003. szeptember 11-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-8679. o.] 50. pontját, továbbá a fent hivatkozott Unibet-ügyben hozott ítélet 42. pontját).

50 A 98/59 irányelvben előírt, a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog tekintetében meg kell állapítani, hogy – amint az a jelen ítélet 38–42. pontjaiból is következik – ez a jog a munkavállalók mint kollektíva javára került megfogalmazásra, tehát kollektív

jelleggel rendelkezik. Az a körülmény, hogy a 98/59 irányelv 6. cikke lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az egyes munkavállalók javára is létrehozhassanak eljárásokat, nem változtatja meg e jog kollektív jellegét.

51 E körülményekre figyelemmel az alapügyben szereplőhöz hasonló olyan rendszer, amely a munkavállalók képviselői számára annak ellenőrzése kezdeményezését lehetővé tévő eljárást ír elő, hogy a munkáltató tiszteletben tartotta a 98/59 irányelvben előírt valamennyi tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget, és amely rendszer továbbá – bizonyos korlátozások és különleges feltételek mellett – elismeri a munkavállaló egyéni kereshetőségi jogát is, olyan jellegű, hogy biztosítani tudja a szóban forgó irányelvben a tájékoztatás és a konzultáció vonatkozásában meghatározott kollektív jogok hatékony bírói védelmét.

52 A fentiekre figyelemmel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az a körülmény, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók képviselői számára annak ellenőrzése kezdeményezését lehetővé tévő eljárást ír elő, hogy a munkáltató tiszteletben tartotta a 98/59 irányelvben előírt valamennyi tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget, a csoportos létszámcsökkentés által érintett egyes munkavállalók tekintetében pedig bizonyos korlátozások és különleges feltételek mellett elismeri az egyéni kereshetőségi jogot, nem olyan jellegű, hogy sértené a hatékony bírói jogvédelem elvét.

A harmadik kérdésről

53 Az első és a második kérdésre adott válaszra figyelemmel a harmadik kérdést nem kell megválaszolni, mivel ezt a kérdést előterjesztő bíróság arra az esetre fogalmazta meg, ha az olyan nemzeti rendelkezés, mint az 1998. évi törvény 67. cikke ellentétes lenne a 98/59 irányelvvel.

A negyedik kérdés első részéről

54 E kérdésével az előterjesztő bíróság arra keresi a választ, hogy az olyan rendelkezés, mint az 1998. évi törvény 66. cikke (1) bekezdésének második albekezdése ellentétes-e a 98/59 irányelvvel, amennyiben e nemzeti jogi rendelkezés csökkenti a csoportos létszámcsökkentést végrehajtani szándékozó munkáltató kötelezettségeit.

55 E tekintetben meg kell állapítani – amint arra a főtanácsnok is rámutatott indítványa 73. pontjában –, hogy nem kétséges, hogy az 1998. évi törvény 66. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében a csoportos létszámcsökkentést végrehajtani szándékozó munkáltatóval szemben előírt kötelezettségek nem felelnek meg a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt valamennyi kötelezettségnek.

56 Következésképpen a 98/59 irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, amely – mint az 1998. évi törvény 66. cikke (1) bekezdésének második albekezdése – önmagában tekintve olyan jellegű, hogy a hivatkozott 2. cikkben előírtakhoz viszonyítva csökkenti a csoportos létszámcsökkentéseket végrehajtani szándékozó munkáltató tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeit.

57 Ugyanakkor meg kell állapítani, hogy az 1998. évi törvény 66. cikke (1) bekezdésének első albekezdéséből az következik, hogy az ilyen létszámcsökkentést végrehajtani szándékozó munkáltatónak az alkalmazandó kollektív szerződéseknek megfelelően tiszteletben kell tartania a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos tájékoztatási és konzultációs eljárást. Márpedig a 24. sz. kollektív szerződés a kérdést előterjesztő bíróság által szolgáltatott információk alapján teljes egészében tartalmazza a 98/59 irányelv értelmében a munkáltatókkal szemben előírandó kötelezettségeket.

58 E körülményekre tekintettel a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak vizsgálata, hogy az 1998. évi törvény 66. cikke (1) bekezdésének második albekezdése – az ezt megelőző albekezdésre figyelemmel – nem értelmezhető-e oly módon, miszerint e

rendelkezés, amennyiben a 24. sz. kollektív szerződésre utal, nem mentesíti az ilyen munkáltatót a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségek együttesének tiszteletben tartása alól.

59 Márpedig e tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlatból az következik, hogy valamely irányelv önmagában nem keletkeztethet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni, és valamely irányelv azon rendelkezésére, amely magánszemélyeket jogosít, vagy rájuk kötelezettséget ró, kizárólag magánszemélyek egymás közötti jogvitájában önmagában még akkor sem lehet hivatkozni, ha az máskülönben egyértelmű, pontos és feltétel nélküli (lásd a C-397/01–C-403/01. sz., Pfeiffer és társai ügyben 2004. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-8835. o.] 108. és 109. pontját).

60 Ugyanakkor a nemzeti bíróságnak a nemzeti jogot annak alkalmazása során, amennyire csak lehetséges, a kérdéses irányelv szövegére és céljára tekintettel kell értelmeznie, az abban előírt cél elérése és ezáltal az EK 249. cikk harmadik bekezdésének való megfelelés érdekében (lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 113. pontját).

61 Az összhangban álló értelmezés e kötelezettsége a nemzeti jog rendelkezéseinek összességére vonatkozik, korlátait pedig az általános jogelvek alkotják, különösen a jogbiztonság elve, abban az értelemben, hogy e kötelezettség nem szolgálhat alapjául a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének (lásd ebben az értelemben a 80/86. sz. Kolpinghuis Nijmegen ügyben 1987. október 8-án hozott ítélet [EBHT 1987., 3969. o.] 13. pontját; a C-212/04. sz., Adeneler és társai ügyben 2006. július 4-én hozott ítélet [EBHT 2006., I-6057. o.) 110. pontját; a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-2483. o.] 100. pontját és a C-378/07. sz., Angelidaki és társai ügyben 2009. április 23-án hozott ítélet [EBHT 2008., I-3071. o.] 199. pontját).

62 A nemzeti jog összhangban álló értelmezésének a közösségi jog által ily módon előírt elve megköveteli, hogy a nemzeti bíróság a nemzeti jogrendszer egészét figyelembe vegye annak eldöntéséhez, hogy az nem vezet-e az érintett irányelvben meghatározottal ellentétes eredményre (lásd a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 115. pontját).

63 E tekintetben, ha a nemzeti jog az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával bizonyos esetekben lehetővé teszi a belső jog valamely rendelkezésének oly módon való értelmezését, hogy ezzel elkerülje a nemzeti jog más normájával való összeütközését, illetve e rendelkezés hatályát csökkentve azt csak olyan mértékben alkalmazza, hogy az említett normával összeférhető legyen, akkor a nemzeti bíróság az irányelvben előírt eredmény eléréséhez is köteles ugyanezeket a módszereket alkalmazni (lásd a fent hivatkozott Pfeiffer és társai ügyben hozott ítélet 116. pontját).

64 A jelen ügyben tehát a hivatkozott elv megköveteli, hogy a kérdést előterjesztő bíróság, figyelembe véve a nemzeti jogrend valamennyi szabályát, saját hatáskörében eljárva annak elkerülése céljából biztosítsa a 98/59 irányelv tényleges érvényesülését, hogy a csoportos létszámcsökkentéseket végrehajtani szándékozó munkáltatóra háruló kötelezettségek a szóban forgó irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségekhez viszonyítva csökkenjenek.

65 A fentiekre figyelemmel a negyedik kérdés első részére azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy ezzel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a szóban forgó irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségekhez viszonyítva csökkenti a csoportos létszámcsökkentéseket végrehajtani szándékozó munkáltató kötelezettségeit. A nemzeti bíróságnak a nemzeti jog alkalmazása során, a nemzeti jog összhangban álló értelmezése elvének alkalmazásával, a nemzeti jog valamennyi szabályát figyelembe kell vennie, és amennyire csak lehetséges, azt a 98/59 irányelv szövegére és céljára tekintettel kell értelmeznie az abban előírt eredmény elérése érdekében. Következésképpen a nemzeti bíróság feladata, hogy saját hatáskörében eljárva biztosítsa, hogy az ilyen munkáltatóra háruló kötelezettségek a szóban forgó irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségekhez viszonyítva ne csökkenjenek.

A költségekről

66 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 6. cikkét ezen irányelv 2. cikkével összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely arra irányuló eljárásokat ír elő, hogy mind a munkavállalók képviselői, mind pedig az egyes munkavállalók számára lehetővé váljon az ezen irányelvben előírt kötelezettségek tiszteletben tartása ellenőrzésének kezdeményezése, de amely szabályozás korlátozza a munkavállalók egyéni kereshetőségi jogát a felhozható kifogások tekintetében, és e kereshetőségi jogot ahhoz a feltételhez köti, hogy a kifogásokat a munkáltatóval szemben a munkavállalók képviselőinek előzetesen meg kell fogalmazniuk, valamint ahhoz a feltételhez, hogy az érintett munkavállalónak előzetesen közölnie kell a munkáltatóval azt a tényt, hogy vitatja, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárást tiszteletben tartották.

2) Az a körülmény, hogy az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók képviselői számára annak ellenőrzése kezdeményezését lehetővé tévő eljárást ír elő, hogy a munkáltató tiszteletben tartotta a 98/59 irányelvben előírt valamennyi tájékoztatási és konzultációs kötelezettséget, a csoportos létszámcsökkentés által érintett egyes munkavállalók tekintetében pedig bizonyos korlátozások és különleges feltételek mellett elismeri az egyéni kereshetőségi jogot, nem olyan jellegű, hogy sértené a hatékony bírói jogvédelem elvét.

3) A 98/59 irányelv 2. cikkét úgy kell értelmezni, hogy ezzel ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a szóban forgó irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségekhez viszonyítva csökkenti a csoportos létszámcsökkentéseket végrehajtani szándékozó munkáltató kötelezettségeit. A nemzeti bíróságnak a nemzeti jog alkalmazása során, a nemzeti jog összhangban álló értelmezése elvének alkalmazásával, a nemzeti jog valamennyi szabályát figyelembe kell

vennie, és amennyire csak lehetséges, azt a 98/59 irányelv szövegére és céljára tekintettel kell értelmeznie az abban előírt eredmény elérése érdekében. Következésképpen a nemzeti bíróság feladata, hogy saját hatáskörében eljárva biztosítsa, hogy az ilyen munkáltatóra háruló kötelezettségek a szóban forgó irányelv 2. cikkében előírt kötelezettségekhez viszonyítva ne csökkenjenek.

Aláírások