MICHAL BOBEK
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2020. június 11.[1]

C-300/19. sz. ügy

UQ
kontra
Marclean Technologies, SLU,
a MinisterioFiscal,
a Fondo de GarantíaSalarial
részvételével

(a Juzgado de lo Social No° 3 de Barcelona [barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59/EK irányelv – Az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja – Az elbocsátottak száma meghatározásának referencia-időszaka”

I. Bevezetés

1. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv[2] célja, hogy fokozott védelmet nyújtson a munkavállalóknak azáltal, hogy csoportos létszámcsökkentés esetére bizonyos meghatározott jogokat biztosít a munkavállalók (és a munkavállalói szervezetek) számára. Ez az irányelv az 1. cikkében meghatározott feltételek teljesülése esetén alkalmazandó. E feltételek egyike egy adott (az egyes tagállamok választásától függően 30 vagy 90 napos) időszakon belül bekövetkező elbocsátások számára vonatkozik.

2. A jelen ügyben előterjesztett kérdések tárgyát az képezi, hogy az említett időszak meghatározása céljából milyen módszert kell alkalmazni. Egyszerűen megfogalmazva, hogyan kell meghatározni ezt az időszakot abban az esetben, ha a (korábbi) munkavállaló és annak (korábbi) munkáltatója nem értenek egyet abban, hogy az elbocsátások száma megalapozza-e a 98/59 irányelv alkalmazását?

1 Eredeti nyelv: angol.

2 HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás:5. fejezet,3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL L 2007. 59., 84. o.; HL 2014. L 289., 24. o.

II. Jogi háttér

A. Az uniós jog

3. A 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőképpen szól:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

a) csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma:

   i. vagy egy 30 napos időszak során:

      – a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,

      – a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a,

      – a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő;

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

[…]

Az első albekezdés a) pontjában az elbocsátottakra vonatkozóan előírt szám számításakor elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetését is, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.”

4. 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.

[…]”

5. A 98/59 irányelv 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(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.

[…]”

6. A 98/59 irányelv 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, […]”

B. A nemzeti jog

7. A Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 51. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

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

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

c) a 300-nál több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 30 munkavállalót érint.

[…]

Az e bekezdés első albekezdésében említett megszüntetett munkaszerződések számának megállapításánál figyelembe kell venni a tárgyidőszakban a munkáltató kezdeményezésére az e törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontjában említettektől eltérő bármely más, nem a munkavállaló személyében rejlő okból megszüntetett munkaszerződéseket is, amennyiben azok száma eléri vagy meghaladja az ötöt.

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

8. A Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social (a szociális ügyek bíróságának szabályozásáról szóló törvény; a továbbiakban: 36/2011 törvény) 122. cikkének (2) bekezdése úgy szól, hogy a szerződés megszüntetése semmis, „ha annak elfogadására a jogszabály megkerülésével, azon rendelkezések kijátszása érdekében került sor, amelyek a csoportos létszámcsökkentésre alkalmazandók”.

III. A tényállás, a nemzeti eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

9. Az alapeljárás felperese 2016. október 31-én kezdett dolgozni a Marclean Technologies, SLU vállalkozásnál. 2018. május 28-án ideiglenesen munkaképtelenné vált. 2018. május 31-én elbocsátották.

10. A Marclean Technologies végül elismerte a munkaviszonyának jogellenes megszüntetését, azonban arra hivatkozott, hogy az a vállalkozás tevékenysége csökkenésének és a munkavállaló szerződésszegésének következménye. Úgy tűnik, hogy más munkavállalók elbocsátását is ugyanilyen okok indokolták.

11. A felperes olyan kártérítésben részesült, amely a vállalkozás szerint olyan esetekre vonatkozik, amelyekben a bíróság megállapítja a jogellenes munkaviszony-megszüntetést. 2018. június 11-én a felperes a munkaviszony jogellenes megszüntetése miatt a Marclean Technologies ellen keresetet nyújtott be a Juzgado de lo Social No° 3 de Barcelonához (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország). A felperes a munkaviszony megszüntetése semmisségének vagy másodlagosan jogellenességének megállapítását kérte. A felperes azzal érvelt, hogy elbocsátása burkoltan csoportos létszámcsökkentés keretében történt. Ezzel összefüggésben arra hivatkozott, hogy 2018. május 31-től augusztus 14-ig hét személy munkaviszonya szűnt meg a vállalkozásnál (négy személy esetében nem a munkavállaló személyében rejlő ok miatt, két személynél munkavállalói felmondás miatt és egy személy esetében a munkaszerződés lejárta miatt). Ezt követően 2018. augusztus 15-én pedig további 29 személynek szűnt meg a munkaviszonya. Mivel 2018. július 26-án e személyek mindegyike felmondólevelet nyújtott be, a vállalkozás őket önként távozóként kezelte.

12. A Marclean Technologies 2018. augusztus 15-én teljes mértékben megszüntette a kereskedelmi tevékenységét. 2018. augusztus 16-án mind a 29, a vállalkozástól az előző napon távozó személyt egy másik vállalkozás, a Risk Steward, S.L. vette át.

13. A kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy ez utóbbi munkaviszony-megszüntetéseket nem a munkavállalók kezdeményezték, vagyis a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett „*elbocsátásokról*” van szó. Mivel azonban azokra a felperes elbocsátását követően került sor, a kérdést előterjesztő bíróság bizonytalan abban a kérdésben, hogy azok figyelembe vehetők-e annak megállapításánál, hogy történt-e *csoportos létszámcsökkentés*.

14. A kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) 2017. január 11-i ítéletét követően a nemzeti ítélkezési gyakorlatban a következőképpen értelmezik a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikkének (1) bekezdését. A csoportos létszámcsökkentés tényének megállapítása céljából csak azokat a munkaviszony-megszüntetéseket kell figyelembe venni, amelyekre az eljárás tárgyát képező egyéni elbocsátás időpontját *megelőző* 90 napon belül kerül sor. Az ezen időpontot *követő* 90 napon belül bekövetkező munkaviszony-megszüntetések csak akkor vehetők figyelembe, ha a munkáltató visszaélésszerűen járt el.

15. Mivel tehát a Juzgado de lo Social No° 3 de Barcelona (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság) kétségeket táplált azzal kapcsolatban, hogy milyen módszert kell alkalmazni annak a referencia-időszaknak a meghatározása céljából, amelyet figyelembe kell vennie annak megállapítása során, hogy a munkaviszony-megszüntetések a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek-e, úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [98/59 irányelv] 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontját, hogy a csoportos létszámcsökkentés fennállásának megállapításához előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszakként mindig azon időpontot megelőző időszakot kell figyelembe venni, amelyben a jogvita tárgyát képező, vizsgált egyéni elbocsátásra sor került?

2) A [98/59 irányelv] 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja értelmezhető-e úgy, hogy a csoportos létszámcsökkentés tényének megállapításához előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszak azon időponttól számítható, amelyben a jogvita tárgyát képező, vizsgált egyéni elbocsátásra sor került, anélkül, hogy az említett későbbi munkaviszony-megszüntetéseknek visszaélésszerűeknek kellene minősülniük?

3) A [98/59 irányelv] 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja szerinti referencia-időszakok értelmezhetők-e úgy, hogy lehetővé teszik a 30 vagy 90 napon belül történt elbocsátások vagy munkaviszony-megszüntetések figyelembevételét úgy, hogy a jogvita tárgyát képező elbocsátásra is az említett időszakokon belül került sor?”

16. A jelen eljárásban írásbeli észrevételeket a lengyel kormány és az Európai Bizottság nyújtott be.

IV. Elemzés

17. A kérdést előterjesztő bíróság a három kérdésével – amelyeket célszerű együtt megvizsgálni – annak tisztázását kéri a Bíróságtól, hogy hogyan kell meghatározni a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontjában szereplő 30 vagy 90 napos referencia-időszakot.

18. Mielőtt rátérnék erre a kérdésre, emlékeztetni kívánok arra, hogy a 98/59 irányelv alkalmazásának előfeltételét képezi az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett „csoportos létszámcsökkentések" fennállása. E rendelkezésben három együttes feltétel szerepel: 1) a munkaszerződések megszüntetésének *„elbocsátásoknak"* kell minősülniük, 2) az elbocsátottak *számának* el kell érnie egy bizonyos mennyiségi küszöbértéket, és 3) a küszöbértéket *meghatározott időszakon belül* kell elérni.

19. Ami az *első* feltételt illeti, a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett elbocsátások „olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít"[3]. Ahogyan azt a Bíróság a Pujante Rivera ítéletben kifejtette, az elbocsátás „a munkaszerződés minden olyan megszüntetése, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt"[4]. Az elbocsátás akkor is megvalósul, ha a munkaviszony megszüntetése abból ered, hogy „a munkaszerződés lényeges elemei[t] a munkáltató […] egyoldalú[an] és a munkavállalóra hátrányos[an] lényeges[en] megváltoztat[ja], amelyre nem az érintett egyéni munkavállaló személyében rejlő ok miatt kerül sor"[5].

20. Ami a *második* feltételt illeti, a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdése alapján a referencia-időszakban bekövetkező összes elbocsátás számának meghatározásánál elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződéseknek a munkáltató által kezdeményezett *más* megszüntetését is, feltéve, hogy teljesülnek bizonyos feltételek. Ahogyan azt a Bíróság kifejtette, „a munkáltató által kezdeményezett" kifejezés feltételezi „a munkáltató szándékának a kezdeményezésben való közvetlen megnyilvánulását".[6] Az ilyen szerződés-megszüntetések tehát nem azonosak „a munkavállaló beleegyezése nélkül történő"[7] elbocsátásokkal.

21. A kérdést előterjesztő bíróság feladata az említett elvek tükrében meghatározni, hogy a tényállás megvalósulásának időszakában a vállalkozástól távozó más munkavállalók munkaviszonyának megszüntetése is a 98/59 irányelv értelmében vett „elbocsátásnak" minősült-e (vagy elbocsátásnak tekinthető-e), és az ilyen elbocsátások száma összességében elérte-e az előírt küszöbértéket.

22. A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett „csoportos létszámcsökkentések" *harmadik* feltételére rátérve, hogyan kell meghatározni azt az időszakot, amelyen belül az elbocsátások megtörténtek?

23. A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja lehetővé tette a tagállamok számára, hogy megválasszák azon időszak hosszát, amelyen belül valamennyi elbocsátást „összesíteni kell" annak ellenőrzése céljából, hogy azok száma eléri-e az e rendelkezésben előírt küszöbértéket. A tagállamok 30 napos időszak (i. alpont) és 90 napos időszak (ii. alpont) közül választhatnak.

3 Lásd még: 2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet (C-55/02, EU:C:2004:605, 66. pont).

4 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet (C-422/14, EU:C:2015:743, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

5 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet (C-422/14, EU:C:2015:743, 55. pont); 2017. szeptember 21-i Ciupa és társai ítélet (C-429/16, EU:C:2017:711, 27. pont); 2017. szeptember 21-i Socha és társai ítélet (C-149/16, EU:C:2017:708, 25. pont).

6 2009. december 10-i Rodríguez Mayor és társai ítélet (C-323/08, EU:C:2009:770, 40. pont).

7 2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet (C-55/02, EU:C:2004:605, 56. pont).

24. A Spanyol Királyság láthatólag azt választotta, hogy ötvözi a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontjában meghatározott két választási lehetőséget.[8] Úgy tűnik, hogy a szóban forgó tagállam ezáltal kiterjesztette a „csoportos létszámcsökkentések” fogalmát.

25. A 98/59 irányelv 5. cikke szerint ezen irányelv „nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el”. A Bíróság emellett a Confédération Générale du travail és társai ítéletben megerősítette, hogy „a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében rögzített küszöbértékek […] olyan minimumkövetelmények, amelyektől a tagállamok […] a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezésekkel térhetnek el”[9].

26. A jelen ügy központi kérdése nem az, hogy a két időszak ötvözhető-e, hanem az, hogy milyen *módszert* kell használni a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott referencia-időszak meghatározásához.

27. A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában használt kifejezések uniós jogi fogalmak. Ennélfogva azok jelentését és terjedelmét a rendelkezés kontextusának és a szóban forgó szabályozás céljának figyelembevételével, önállóan és egységesen kell értelmezni. Az ilyen értelmezés biztosítja, hogy a tagállamok ne módosítsák az irányelv alkalmazási körét.[10] Következésképpen a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott 30 vagy 90 napos időszak meghatározása nem tehető függővé a nemzeti szabályoktól.

28. Ez azonban nem tisztázza, hogy hogyan kell meghatározni azt a referencia-időszakot, amelyen belül a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében más elbocsátások is figyelembe vehetők. Ettől eltérő értelmezések – legalábbis elméletben – szintén lehetségesek. Maga a kérdést előterjesztő bíróság három különböző módszert javasolt a referencia-időszak meghatározására. A lengyel kormány az észrevételeiben egy további módszert javasolt.

29. A kérdést előterjesztő bíróság által javasolt első két módszer szerint a releváns időszak az egyéni elbocsátás napját kizárólag megelőzi vagy követi. Az előírt küszöbértékekben tehát csak a szóban forgó elbocsátást megelőző vagy azt követő elbocsátások vehetők figyelembe.

30. E két értelmezés egyike sem meggyőző.

31. Először is, a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának *szövege* nem tartalmazza a referencia-időszak ilyen korlátozását. E rendelkezés – meglehetősen általánosan – „*egy* 30 napos időszakra” vagy „*egy* 90 napos időszakra” utal.[11] Számomra úgy tűnik, hogy e kifejezések hétköznapi értelemben *bármelyik* 30 vagy 90 napos időszakot jelenthetik.

32. Másodszor, az e rendelkezés logikájából és *kontextusából* következő egyetlen kikötés az, hogy ezen időszakoknak folyamatosan, szünetelés vagy félbeszakadás nélkül kell egymást követniük. Egyrészt, az irányelv egyetlen más rendelkezése sem teszi lehetővé a szünetelést vagy félbeszakadást. Másrészt az irányelv átfogó célja, hogy a munkáltatók egy konkrét időszakon belül tanúsított bizonyos olyan magatartásait ragadja meg, amelyeknek észszerűen előreláthatóknak és ellenőrizhetőknek kell lenniük.

8 Lásd a munkavállalók jogállásáról szóló törvény jelen indítvány 7. pontjában idézett 51. cikkét.

9 2007. január 18-i ítélet (C-385/05, EU:C:2007:37, 45. pont).

10 Lásd többek között: 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet (C-422/14, EU:C:2015:743, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

11 Kiemelés tőlem.

33. Úgy tűnik továbbá, hogy e két értelmezés ellentétes a szóban forgó szabályozás *céljával*. A 98/59 irányelv célja, hogy csoportos létszámcsökkentések esetére magasabb szintű védelmet biztosítson a munkavállalók számára.[12] A 98/59 irányelv értelmében releváns elbocsátásoknak kizárólag azokra az elbocsátásokra való korlátozása, amelyek az egyéni elbocsátás előtt vagy után következnek be, aligha járulna hozzá az említett cél eléréséhez. Ilyen „egyoldalú" megközelítés esetén ugyanis kevesebb elbocsátás tartozna a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának hatálya alá, vagyis az jelentősen korlátozná e jogszabály alkalmazási körét.

34. Ezenkívül a referencia-időszak ilyen előzetes és merev meghatározása valószínűsíthetően önkényes eredményt hozna a munkavállalók számára. A referencia-időszaknak az egyéni elbocsátás napjához képest *visszamenőleges* (másként megfogalmazva visszafelé történő) meghatározása azt jelentené, hogy bármi is történt e napot követően, az nem vehető figyelembe. Ez abban az esetben is igaz, ha például az alkalmazandó küszöbérték elérésének megállapítása szempontjából releváns valamennyi elbocsátás az egyéni elbocsátás napját követően történt. Ugyanez vonatkozik – habár fordított irányban – arra az esetre, ha a referencia-időszakot úgy kell meghatározni, hogy az kizárólag *követi* az egyéni elbocsátás napját, így nem lehetne figyelembe venni azoknak az elbocsátásoknak a számát és típusát, amelyek a szóban forgó munkavállaló elbocsátását megelőzően következtek be.

35. Álláspontom szerint tehát azon érintett munkavállaló vonatkozásában, aki keresetet indít valamely nemzeti bíróságnál, a 98/59 irányelv egyetlen rendelkezése sem támasztja alá a referencia-időszak olyan meghatározását, mely az egyéni elbocsátás napjához képest kizárólag visszamenőlegesen vagy a jövőre nézve számítja azt.

36. Álláspontom szerint továbbá az említett rendelkezés szerinti mindkét minimumidőszak jellegénél fogva *objektív*. Ezen időszak kiszámítása és folyása nem függ attól, hogy a munkáltató elkövet-e visszaélést. A szóban forgó irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja nem tesz különbséget visszaélésszerű és nem visszaélésszerű elbocsátások között. Így bár az elbocsátások valódi természetének leplezésében megvalósuló esetleges visszaélés az 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának első, illetve második alkalmazási feltétele körében közvetetten vita tárgyát képezheti,[13] a szóban forgó referencia-időszak hosszát vagy folyását nem érinti.

37. Hasonló okokból úgy vélem továbbá, hogy helytelen a lengyel kormány által javasolt megközelítés. E kormány előadja, hogy a 30 vagy 90 napos időszak kezdetét a *munkáltató* csoportos létszámcsökkentés végrehajtására vonatkozó *tervével összhangban végrehajtott* első elbocsátástól kell számítani. Amennyiben valamely elbocsátás a munkáltató terve alapján meghatározott 30 vagy 90 napos időszakon belülre esik, a csoportos létszámcsökkentések részét képezi és az érintett munkavállalónak a 98/59 irányelv által nyújtott védelemben kell részesülnie.

38. A lengyel kormány tehát a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját a 2–4. cikkére tekintettel értelmezi. Ez utóbbi rendelkezések a csoportos létszámcsökkentést tervező munkáltatók számára határoznak meg bizonyos, különösen tájékoztatási és konzultációs kötelezettségeket. A lengyel kormány e tekintetben arra is rámutat, hogy a Bíróság a Junk ítéletben megállapította, hogy a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentések végrehajtásának elhatározását *megelőzően* teljesítenie kell az említett tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségeket.[14]

12 Lásd az irányelv (2) preambulumbekezdését. Általánosabban lásd még: Szpunar főtanácsnok Plessers ügyre vonatkozó indítványa (C-509/17, EU:C:2019:50, 38–41. pont).

13 Lásd a jelen indítvány fenti 18–20. pontját.

14 2005. január 27-i ítélet (C-188/03, EU:C:2005:59, 36–38. pont).

39. Az ilyen megközelítés azonban problematikus lenne, ha nem egyenesen veszélyes. A 98/59 irányelv értelmében elbocsátásoknak minősülő elbocsátásokat *objektíven*, kizárólag az irányelv 1. cikkében szereplő szempontok alapján kell meghatározni. A bizonyítás szempontjából valamelyest relevanciával bírhat az, hogy a munkavállalók elbocsátása szerepel-e a munkáltató korábban kidolgozott tervében, azonban az ebben az összefüggésben bizonyosan nem döntő. Amint a munkáltató által végrehajtott csoportos létszámcsökkentések száma eléri a 98/59 irányelvben előírt küszöbértéket, e jogszabály előírásai alkalmazandóvá válnak *függetlenül attól, hogy mi volt* a munkáltató *szubjektív szándéka*.

40. A lengyel kormány által javasolt értelmezés paradox eredményre vezetne. A 98/59 irányelvben biztosított jogok munkavállalók általi gyakorlása attól függene, hogy a munkáltató eleget tesz-e az irányelvben meghatározott kötelezettségeknek. Az olyan munkáltató, amely szándékosan vagy gondatlanságból nem közli a szükséges információt a hatóságokkal és a munkavállalói képviselőkkel, gyakorlatilag megfosztaná a munkavállalóit a 98/59 irányelv által nyújtott védelemtől. Az ilyen értelmezés egyértelműen ellentétes a „munkavállalók magasabb szintű védelme biztosításának”[15] céljával.

41. A fentiek tükrében úgy vélem, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által javasolt harmadik, a Bizottság által is támogatott értelmezés a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának helyes értelmezése.

42. A 98/59 irányelv alapján a munkavállaló védelemben részesül – az irányelvben biztosított jogok 6. cikk szerinti érvényesítésére irányuló bírósági és/vagy közigazgatási eljárásokhoz való hozzáférést is beleértve –, ha a munkavállalót – számítási módszertől függetlenül – olyan, megszakítás nélküli 30 vagy 90 napos időszakon belül bocsátották el, amelyben az elbocsátások száma eléri az előírt küszöbértéket.

43. Az egyes konkrét ügyek tényállásától függően a referencia-időszak tehát teljes egészében vagy részben megelőzheti vagy követheti a szóban forgó elbocsátást. Az egyedüli két feltétel, hogy i. a 30 vagy 90 napos időszaknak megszakítás nélkülinek kell lennie, és hogy ii. az irányelv alapján őt megillető jogokra hivatkozó munkavállaló elbocsátására ezen időszakon belül kell sor kerüljön.

44. Végezetül hangsúlyozni szeretném, hogy az imént javasolt értelmezés a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában előírt minimumidőszak meghatározásának módszerére vonatkozik, és nem függ attól, hogy a szóban forgó tagállam a két lehetőség közül melyiket választja. Ez nem feltétlenül vonatkozik a szóban forgó irányelv 5. cikke alapján a nemzeti jog által előírt hosszabb vagy további védelmi időszakok meghatározásának módjára vagy módszereire, amennyiben az ilyen további védelem ténylegesen nem csökkenti az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja által biztosított védelem minimumszintjét.

V. Végkövetkeztetés

45. Azt javaslom a Bíróságnak, hogy a Juzgado de lo Social No° 3 de Barcelona (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) által előzetes döntéshozatal céljából előterjesztett kérdésekre a következőképpen válaszoljon:

– a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy az magában foglal bármely olyan 30 vagy 90 napos megszakítás nélküli időszakot, amelyen belül a szóban forgó munkavállalót elbocsátották.

15 Lásd a 98/59 irányelv (2) preambulumbekezdését; lásd még: 2018. augusztus 7-i Bichat és társai ítélet (C-61/17, C-62/17 és C-72/17, EU:C:2018:653, 38. pont).