NILS WAHL
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2015. február 5.[1]
C-182/13. sz. ügy
Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
kontra
Bluebird UK Bidco 2 Ltd
(az Industrial Tribunals [Northern Ireland] [Egyesült Királyság] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

C-392/13. sz. ügy

Andrés Rabal Cañas
kontra
Nexea Gestión Documental SA,
Fondo de Garantía Salarial

(a Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona [Spanyolország] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

C-80/14. sz. ügy

Union of Shop, Distributive and Allied Employees (USDAW)
B. Wilson
kontra
WW Realisation 1 Ltd, in liquidation
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

(a Court of Appeal [England and Wales] [Egyesült Királyság] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„98/59/EK irányelv — 1. cikk — Csoportos létszámcsökkentés — A »telephely« fogalma — Az elbocsátottak számának kiszámítási módszere”

1 — Eredeti nyelv: angol.

1. A jelen három ügy alapvetően ugyanazt a kérdést veti fel, ennek megfelelően ebben az indítványban annak ellenére fogom azokat együttesen kezelni, hogy formálisan nem egyesítették azokat. E három ügyben a következő kérdés merül fel: mi a pontos hatálya a 98/59/EK irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában [2] említett „üzem [helyesen: telephely]" fogalmának annak meghatározása céljából, hogy csoportos létszámcsökkentésre került-e sor? [3]

2. A Bíróság tulajdonképpen a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjára való különös hivatkozással már értelmezte a szóban forgó fogalmat. Ezt a fogalmat akként értelmezte, hogy az „azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották" [4]. A korábbi ügyekben ez az értelmezés a szóban forgó munkavállalók javát szolgálta. A jelen ügyekben azonban úgy tűnik, hogy ugyanez az értelmezés – első ránézésre – kedvezőtlen hatással járna az érintett munkavállalókra nézve. Ennek tükrében most felmerül az a kérdés, hogy ezt az ítélkezési gyakorlatot a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjára való különös hivatkozással is alkalmazni kell-e.

3. Meglátásom szerint létfontosságú, hogy a szóban forgó fogalmat a Bíróság koherensen értelmezze, ekként pedig elősegítse az uniós jog egységes alkalmazását.

I – **Jogi háttér**

A – *A 98/59 irányelv*

4. A 75/129/EGK irányelv [5] és az – azt módosító – 92/56/EGK irányelv [6] rendelkezéseit a 98/59 irányelv foglalta egységes szerkezetbe, amely ezzel egyidejűleg e korábbi irányelveket hatályon kívül is helyezte.

5. A 98/59 irányelv 1. cikke (a „Fogalommeghatározások, hatály" címet viselő I. szakaszban) a következőket írja elő:

„(1) 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,

2 — Tovább bonyolítja a kérdést az, hogy erre a fogalomra e rendelkezés i. és ii. pontja egyaránt hivatkozik. Ebben az indítványban én ezért erre a fogalomra a „szóban forgó fogalomként" fogok hivatkozni, adott esetben azonban jelezni fogom, hogy megfontolásaimat e két pont valamelyikére való különös hivatkozással fogalmazom-e meg.

3 — A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL L 59., 2007.2.27., 84. o. és HL L 289., 2014.10.3., 24. o.).

4 — Lásd: Rockfon-ítélet (C-449/93, EU:C:1995:420, 32. pont), valamint Athinaïki Chartopoïa ítélet (C-270/05, EU:C:2007:101, 25. pont).

5 — A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i tanácsi irányelv (HL L 48., 29. o.).

6 — A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 75/129/EGK irányelv módosításáról szóló, 1992. június 24-i tanácsi irányelv (HL 1992 L 245., 3. o.).

– 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.

(2) Ezen irányelv hatálya nem terjed ki az alábbiakra:

a) azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek; […].”

B – *Nemzeti jogi háttér*

1. Az Egyesült Királyság jogszabálya

6. Anglia, Wales, és Skócia tekintetében a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (a szakszervezetekről és a munkaügyi kapcsolatokról szóló egységes szerkezetbe foglalt 1992. évi törvény; a továbbiakban: TULRCA) IV. részének II. fejezete hajtja végre az Egyesült Királyság 98/59 irányelv szerinti kötelezettségeit.

7. A TULRCA 188. cikkének (1) bekezdése előírja, hogy amennyiben a munkáltató egy telephelyen 90 napon vagy annál rövidebb időszakon belül 20 vagy több munkavállaló elbocsátását javasolja, akkor a munkáltatónak konzultálnia kell az elbocsátásokról mindazon személyekkel, akik a javasolt elbocsátások vagy az ezen elbocsátásokkal kapcsolatos intézkedések által érintett munkavállalók bármelyikének megfelelő képviseletére jogosultak.

8. Amennyiben valamely munkáltató nem tartja be a TULRCA 188. cikkében előírt valamely követelményt, a munkaügyi bíróság a 189. cikkének (2) bekezdése alapján védelmi kártérítést rendelhet el, amely – a 189. cikk (3) bekezdése értelmében – arra kötelezi a munkáltatót, hogy a 189. cikk (4) bekezdésében meghatározott védelmi időszakra munkabért fizessen.

9. Észak-Írországban az Employment Rights (Northern Ireland) Order (a foglalkoztatáshoz kapcsolódó jogokról szóló rendelet [Észak-Írország]; a továbbiakban: ERO) XIII. része hajtja végre a 98/59 irányelvet. Az ERO 216. cikke lényegében megegyezik a TULRCA 188. cikkének (1) bekezdésével.

2. A spanyol jogszabály

10. A 98/59 irányelvet a Ley del Estatuto de los Trabajadores[7] (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény; a továbbiakban: ET) ülteti át a spanyol jogba. Az ET 51. cikkének (Csoportos létszámcsökkentések) (1) bekezdése a következőket írja elő:

„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 a munkavállalók legalább 10%-át érinti;

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

Az e cikkben említett gazdasági okok akkor állnak fenn, ha a vállalkozás pénzügyi teljesítményéből kedvezőtlen gazdasági helyzet tűnik ki, például amennyiben ténylegesen veszteségek keletkeznek vagy veszteségek felmerülése várható, illetve a rendes bevételekben vagy értékesítésekben tartós csökkenés mutatkozik. A csökkenés mindenesetre akkor minősül tartósnak, ha három egymást követő negyedév során az egyes negyedévekben elért rendes bevétel vagy értékesítés szintje alacsonyabb az előző év ugyanazon negyedévében elértnél.

[…]

Az e bekezdés első albekezdésében említett megszüntetett munkaszerződések számának megállapításánál figyelembe kell venni a tárgyidőszakban a munkáltató kezdeményezésére a munkavállaló személyén kívül eső, az e törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontjában[8] említettektől eltérő bármely más okból megszüntetett munkaszerződéseket is, amennyiben azok száma eléri vagy meghaladja az 5-öt […]”.

II – **A tényállás, az eljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

A – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések és az előzetes döntéshozatalra utalások alapjául szolgáló események*

1. A C-182/13. sz., Lyttle és társai ügy

11. A Bluebird UK Bidco 2 Ltd (a továbbiakban: Bluebird) a Bonmarché vállalkozás jelenlegi tulajdonosa. 2012 januárjában a Bonmarchénak 394 ruházati üzlete volt az Egyesült Királyságban és a Man-szigeten, amelyekben nagyjából 4000 munkavállalót foglalkoztatott. A Bonmarché Észak-Írországban és a Man-szigeten (amelyek egyetlen közigazgatási egységnek minősültek) akkoriban 20 üzletet működtetett, amelyekben 180 munkavállalót foglalkoztatott.

7 — A BOE 75. száma, 1995. március 29., 9654. o., módosított törvény.

8 — Az ET 49. cikke („A munkaszerződés megszüntetése”) (1) bekezdésének c) pontja a következőt írja elő: „A munkaszerződés megszűnik […] [a] szerződésben kikötött idő lejárta, feladat vagy szolgáltatás teljesítése esetén […]”.

12. Mivel a Bonmarché korábbi tulajdonosa fizetésképtelenné vált és csődgondnokság alá került, ezt a vállalkozást – 2012. január 20-án – a Bluebirdre ruházták. 2012 tavaszán a Bluebird Egyesült Királyság-szerte és a Man-szigeten létszámcsökkentési programot hajtott végre. Ennek következtében az Egyesült Királyságban jelenleg már csak 265 Bonmarché üzlet működik, megközelítőleg 2900 munkavállalóval, Észak-Írországban pedig 8 üzlet 75 munkavállalóval. Az elbocsátásokban kicsúcsosodó létszámcsökkentési folyamat 2012 januárjában kezdődött, és nem foglalt magában semmiféle olyan kollektív konzultációt, amely megfelelt volna a 98/59 irányelv követelményeinek. Valamennyi releváns létszámcsökkentés 2012. március 12-én lépett hatályba.

13. A C-182/13. sz. ügy négy felperese a Northern Ireland Bonmarché 19 olyan munkavállalójából álló csoportba tartozik, akiket 2012 tavaszán bocsátottak el, és akik az észak-írországi Industrial Tribunals előtt indítottak kereseteket. A négy felperes négy különböző, üzletenként kevesebb mint 20 munkavállalót foglalkoztató Bonmarché üzletben dolgozott Észak-Írország különböző helységeiben.

14. Mivel az Industrial Tribunalsnak kétségei merültek fel a 98/59 irányelv megfelelő értelmezését illetően, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) A [98/59 irányelv] 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjával összefüggésben ugyanazt jelenti-e az »üzem [helyesen: telephely]«, mint az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjával összefüggésben?

2) Amennyiben nem, akkor az 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontja céljából lehet az »üzem [helyesen: telephely]« a vállalkozás olyan szervezeti alegysége, amely egy vagy több helyi egységből áll, ahol a vállalkozás munkavállalókat foglalkoztat?

3) Az irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjában a »legalább 20« fordulat a munkáltató valamennyi telephelyén végrehajtott létszámcsökkentések számára vonatkozik, vagy a telephelyenkénti létszámcsökkentések számára? (Más szavakkal, a »20-ra« való hivatkozás bármely különös telephely szerinti »20-ra« utal, vagy általában véve »20-ra«?)”

2. A C-392/13. sz., Rabal Cañas-ügy

15. A Nexea Gestión Documental SA (a továbbiakban: Nexea) a pénzügy- és közigazgatási minisztérium ellenőrzése alatt álló állami szerv 100%-os tulajdonát képező társaságok csoportjába tartozó vállalkozás.

16. A. Rabal Cañas 2008. január 14-én kezdett dolgozni a Nexeánál.

17. 2012. július 20-án a Nexeának két telephelye volt: az egyik Madridban (központi igazgatás és termelési központ) 164 munkavállalóval, a másik pedig Barcelonában (tevékenységi központ) 20 munkavállalóval. 2012. július 20-án a Nexea 14 munkaszerződést szüntetett meg a madridi telephelyen. A megszüntetés indokaiként a forgalom 2011 negyedik negyedévétől kezdődő, három egymást követő negyedévben tapasztalható visszaesésére, az említett üzleti évben elszenvedett veszteségekre és a 2012-re várható veszteségekre hivatkoztak. A madridi munkaügyi bíróságok a szóban forgó megszüntetéseket megtámadó kereseteket több ítélettel utasították el.

18. Ezt követően, 2012 augusztusában a barcelonai telephelyen két munkaszerződést szüntettek meg. 2012 szeptemberében Madridban egy munkaszerződést szüntettek meg. 2012 októberében Barcelonában újabb megszüntetésre került sor. 2012 novemberében három munkaszerződést szüntettek meg a madridi telephelyen, egyet pedig a barcelonaiban. A kérdést előterjesztő bíróság kifejti, hogy az októberi és novemberi öt megszüntetésre ideiglenes szerződések lejárata miatt került sor.

19. 2012. december 20-án írásbeli tájékoztatás útján értesítették A. Rabal Cañast és a barcelonai telephelyen dolgozó további 12 munkavállalót arról, hogy munkaszerződéseiket a közlés napjával egyéni formában megszüntetik. A madridi telephelyen 2012. július 20-án történt 14 megszüntetéssel összefüggésben hivatkozottakhoz hasonló gazdasági, termelési és szervezeti okokra hivatkoztak. A Nexea szerint ez tette szükségessé a barcelonai tevékenységi központ bezárását. A barcelonai telephely megmaradt munkavállalói (a telephely vezetője és két kereskedelmi képviselő) a madridi telephelyhez tartoztak.

20. A Nexeával és a Fondo de Garantía Salariallal (bérgarancia-alap) szemben a Juzgado de lo Social No 33 de Barcelonához benyújtott keresetével A. Rabal Cañas megtámadta munkaszerződésének megszüntetését. Mivel ennek a bíróságnak kétségei merültek fel a 98/59 irányelv megfelelő értelmezését illetően, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) [Uniós] hatályára figyelemmel úgy kell-e értelmezni a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt »csoportos létszámcsökkentés« fogalmát, amennyiben hatálya az általa előírt küszöbérték figyelembevételével valamennyi »olyan elbocsátásra kiterjed, amelyet valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít«, hogy az megakadályozza azt, vagy azzal ellentétes az, ha a nemzeti jogba átvevő vagy átültető szabályozás, mint az [ET] 51. cikkének (1) bekezdése, kizárólag a munkaszerződések olyan, meghatározott típusú megszüntetésére korlátozza e fogalom hatályát, amelyek »gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési« okokon alapulnak?

2) A »csoportos létszámcsökkentés« esete fennállásának a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében meghatározott feltételek alapján történő megállapítása során az elbocsátási létszámok számításakor – akár az irányelv előbb említett 1. cikkének (1) bekezdése értelmében »munkáltató által foganatosított elbocsátásról« [a) pont], akár »a munkaszerződések munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetése, feltéve hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő« [második albekezdés] esetéről van szó – figyelembe kell-e venni az [ET] 49. cikke (1) bekezdésének c) pontjában foglaltakhoz hasonló, határozott idejű szerződések (a szerződésben kikötött idő eltelte, a munkafeladat vagy a szolgáltatás teljesítése miatti) megszűnésének egyedi eseteit is?

3) A 98/59 irányelv alkalmazásának kizárására vonatkozó, az irányelv [1. cikke (2) bekezdésének a) pontjában] megállapított szabály értelmében a »korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések keretein belül történő csoportos létszámcsökkentések« fogalmának meghatározása során kizárólag [az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja] szerinti, szigorúan mennyiségi követelményt kell figyelembe venni, vagy ezenfelül szükséges, hogy a csoportos létszámcsökkentés oka az azonos időtartamra, feladatra vagy szolgáltatásra csoportosan kötött szerződések keretében merüljön fel?

4) Összhangban áll-e az »üzem [helyesen: telephely]« fogalmával mint a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében a »csoportos létszámcsökkentés« fogalmának meghatározása szempontjából alapvető »[uniós] jogi fogalommal« – tekintettel annak ugyanezen irányelv 5. cikkében megállapított minimumszabály jellegére – az az értelmezés, amely lehetővé teszi, hogy a tagállami belső jogba átültető vagy átvevő szabály, Spanyolország esetében az [ET] 51. cikkének (1) bekezdése, a küszöbértékek számításakor kizárólag a »vállalkozás« egészét vegye alapul, kizárva azokat a helyzeteket, amikor a »üzemet [helyesen: telephelyet]« referenciaegységként alkalmazva [az érintettek létszáma] meghaladná az említett rendelkezésben megállapított küszöbértéket?”

3. A C-80/14. sz., USDAW és Wilson ügy

21. A (felszámolás alatt álló) WW Realisation 1 Limited és az Ethel Austin Limited a „Woolworths” és az „Ethel Austin” név alatt kereskedelmi tevékenységet folytató, országos kiskereskedelmi üzletláncok voltak. Fizetésképtelenné váltak, és csődgondnokság alá kerültek, aminek eredményeként több ezer munkavállalót bocsátottak el az Egyesült Királyság területén.

22. Az USDAW az Egyesült Királyságban több mint 430 000 taggal rendelkező szakszervezet. Az USDAW tagjai különböző szakmákban és ágazatokban tevékenykednek, és vannak közöttük bolti alkalmazottak, gyári és raktári munkások, gépkocsivezetők és telefonos ügyintézők is. B. Wilsont a cornwalli St. Ivesben található Woolworths üzlet alkalmazta, és ő volt az USDAW képviselője a Woolworths nemzeti munkavállalói fórumában.

23. A Woolworths és az Ethel Austin fizetésképtelenségét követően a felperesek az USDAW-nak a Woolworths és az Ethel Austin alkalmazásában álló és létszámcsökkentésre hivatkozva elbocsátott több ezer tagja nevében terjesztettek elő kereseteket e társaságokkal szemben a Liverpool Employment Tribunal és a London Central Employment Tribunal előtt. Védelmi kártérítés elrendelését kérték a munkáltatók terhére azért, mert elmulasztottak konzultálni a munkavállalókkal a javasolt létszámcsökkentésekről, amit a TULRCA releváns rendelkezései kétségtelenül megköveteltek.

24. A Secretary of State félként csatlakozott a London Central Employment Tribunal előtt a Woolworths ellen folyamatban lévő eljáráshoz azzal az indokolással, hogy a munkáltató fizetésképtelenségére tekintettel elképzelhető, hogy a 2008/94/EK irányelvet [9] végrehajtó nemzeti jogszabály alapján fennáll a Secretary of State felelőssége az esetleges védelmi kártérítések tekintetében. A Court of Appeal kifejti, hogy abban az esetben, ha védelmi kártérítést rendelnek el az alapeljárásban az Ethel Austin vagy a Woolworths terhére, akkor amennyiben a munkáltató nem tesz eleget ennek az intézkedésnek, és a munkavállaló írásban fordul a Secretary of State-hez, a jogszabályban meghatározott felső határ erejéig a Secretary of State köteles kifizetni azt az összeget, amely megilleti a munkavállalót e kötelezettség tekintetében. Amennyiben a Secretary of State elmulasztja kifizetni az esedékes összeg egészét vagy annak egy részét, úgy a munkavállaló panasszal fordulhat a munkaügyi bírósághoz, amely elrendelheti, hogy a Secretary of State fizesse meg a meghatározott összeget.

25. 2011. november 2-án és 2012. január 18-án a fent említett bíróságok védelmi kártérítéseket rendeltek el a Woolworths és az Ethel Austin korábbi munkavállalói javára, de mintegy 4500 munkavállalótól megtagadták a védelmi kártérítés elrendelését arra hivatkozva, hogy 20 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató üzletekben végeztek munkát, és mindegyik üzletet különálló telephelynek tekintették. 2013. május 30-án a felperesek által előterjesztett fellebbezés tekintetében az Employment Appeal Tribunal (a továbbiakban: EAT) megállapította, hogy annak érdekében, hogy a TULRCA 188. cikkének (1) bekezdését a 98/59 irányelvvel összhangban lehessen értelmezni, törölni kell abból az „egy telephelyen” kifejezést. Az EAT megállapította továbbá, hogy az elbocsátott munkavállalók hivatkozhatnak közvetlenül az irányelvre, valamint hogy a Secretary of State felelős a védelmi kártérítés szerinti összegek valamennyi munkavállalónak történő kifizetéséért.

9 — A munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, 2008. október 22-i európai parlamenti és tanácsi irányelv (kodifikált változat) (HL L 283., 36. o.).

26. A Secretary of State számára biztosították az EAT határozatával szemben felülvizsgálati kérelemnek a Court of Appeal előtti előterjesztéséhez való jogát. Mivel ennek a bíróságnak kétségei merültek fel a 98/59 irányelv helyes értelmezését illetően, felfüggesztette az eljárást, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjesztette a Bíróság elé:

„1) a) A [98/59 irányelv] 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjában a »legalább 20 fő« kifejezés a munkáltató valamennyi olyan telephelyén sorra kerülő elbocsátások számára vonatkozik, ahol egy 90 napos időszak során elbocsátásokat hajtanak végre, vagy az egyes önálló telephelyeken sorra kerülő elbocsátások számára?

b) Amennyiben az 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontja az egyes önálló telephelyeken sorra kerülő elbocsátások számára vonatkozik, mit jelent az »üzem [helyesen: telephely]«? Különösen úgy kell-e értelmezni az »üzem [helyesen: telephely]« fogalmát, hogy az egyetlen gazdasági kereskedelmi egységként a releváns kiskereskedelmi vállalkozás egészét jelenti, vagy e vállalkozás azon részét, amely létszámcsökkentést tervez, és nem azt az egységet, amelyet a munkavállaló munkavégzési helyeként kijelöltek, mint például az egyes önálló üzleteket?

2) Olyan körülmények között, amikor valamely munkavállaló védelmi kártérítés elrendelését kéri egy magánjogi jogállású munkáltatóval szemben, hivatkozhat-e a tagállam arra, vagy érvelhet-e azzal, hogy az irányelv nem keletkeztet közvetlen hatályú jogokat a munkáltatóval szemben olyan körülmények között, amikor:

i. a magánjogi jogállású munkáltató – kivéve ha a tagállam elmulasztotta megfelelően átültetni az irányelvet – köteles lett volna védelmi kártérítést fizetni a munkavállalónak azon oknál fogva, hogy nem tett eleget az említett irányelv szerinti konzultációs kötelezettségének; valamint

ii. a munkáltató fizetésképtelen, és ezért abban az esetben, ha védelmi kártérítést rendelnek el a magánjogi jogállású munkáltatóval szemben, és ez a munkáltató nem tesz eleget ennek, továbbá kérelmet terjesztenek a tagállam elé, akkor a [2008/94 irányelvet] átültető nemzeti jog értelmében e tagállam maga felel az ilyen védelmi kártérítés szerinti összegnek a munkavállaló részére való kifizetéséért, amelyre alkalmazható a tagállami garanciaintézetek felelősségének az irányelv 4. cikke szerinti korlátozása?”

B – *A Bíróság előtti eljárások*

27. A Bluebird a C-182/13. sz. ügyben, az USDAW és B. Wilson pedig a C-80/14. sz. ügyben terjesztett elő írásbeli észrevételeket. Az Egyesült Királyság Kormánya szintén észrevételeket nyújtott be ebben a két ügyben. A spanyol kormány a C-392/13. és a C-80/14. sz. ügyben, míg a magyar kormány, valamint a Bizottság mindhárom ügyben észrevételeket nyújtott be.

28. 2014. november 20-án közös tárgyalásra került sor, amelyen az USDAW és B. Wilson, a Bluebird, a spanyol kormány, valamint az Egyesült Királyság Kormánya, továbbá a Bizottság terjesztett elő szóbeli észrevételeket.

III – **Értékelés**

A – *Előzetes észrevételek*

29. Ezekből az ügyekből kitűnik, hogy a Bíróság fő feladata az annak kiszámításához – *a munkáltató szempontjából* – releváns egység meghatározása, hogy betartották-e a 98/59 irányelv 1. cikke szerinti határértékeket. Konkrétan, a C-182/13. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdés lényegében azonosnak tűnik a C-80/14. sz. ügyben előterjesztett első kérdés b) pontjával, mivel mindkettő az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjában alkalmazott, „legalább 20 fő” kifejezésre összpontosít. Ehhez hasonlóan a C-182/13. sz. ügyben előterjesztett első és második kérdés, a C-392/13. sz. ügyben előterjesztett negyedik kérdés, valamint a C-80/14. sz. ügyben előterjesztett első kérdés b) pontja a szóban forgó fogalom megfelelő értelmezésére irányul.

30. Véleményem szerint azonban e két kérdés (a „legalább 20 fő” fordulat és a „telephely” jelentésének vonatkozásai) összefügg, amint az nyilvánvaló abból, ahogyan a Court of Appeal az első kérdés b) pontját megfogalmazta. A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjában meghatározott, a konzultációs eljárást kiváltó határértékeket illetően ugyanis azt kérdezni, hogy a munkáltatók valamennyi telephelyén összesíteni kell-e az elbocsátások számát, véleményem szerint nem több annál, mint hogy más módon kérjék a „telephely” megfelelő méretének pontosítását. Ezen az alapon úgy vélem, hogy a C-182/13. sz. ügyben előterjesztett első, második és harmadik kérdést, a C-392/13. sz. ügyben előterjesztett negyedik kérdést, valamint a C-80/14. sz. ügyben előterjesztett első kérdés a) és b) pontját mind lehet együttesen vizsgálni, amely vizsgálatot az alábbi 36–63. pontban végzek el.

31. E fő kérdéstől eltekintve az ügyek közül kettő (a C-392/13. sz. ügy és a C-80/14. sz. ügy) eltérő, másodlagos problémákat vet fel.

32. Először is, a C-392/13. sz. ügyben a spanyol bíróság által előterjesztett kérdések többsége valójában a „csoportos létszámcsökkentés” 98/59 irányelvben alkalmazott fogalmának más aspektusaira vonatkozik. Az első három kérdés ugyanis e fogalomnak a *munkavállalók szempontjából* történő értelmezésére irányul. Meglátásom szerint az e kérdésekre adott válasz vagy egyértelműen következik a Bíróság ítélkezési gyakorlatából, vagy magától értetődik.

33. Másodszor, a C-80/14. sz. ügyben előterjesztett második kérdés egy ettől eltérő problémával, jelesül a 98/59 irányelv nem megfelelő végrehajtásának az uniós jog szerinti következményeivel foglalkozik. Noha nem következik közvetlenül e kérdés megfogalmazásából, az arra adott bármely válasz azt feltételezné, hogy az Egyesült Királyság nem értelmezte megfelelően a szóban forgó fogalmat, és hogy – ennek megfelelően – nem megfelelően ültette át ezt az irányelvet a nemzeti jogba.

34. Ráadásul a Bluebird – mielőtt rátérne a fő kérdésre – előadja, hogy C-182/13. sz. ügy elfogadhatatlan, mivel a „telephely” jelentése kétségtelenül egyértelmű. Ezen túlmenően, a spanyol kormány azzal érvel, hogy a C-392/13. sz. ügybeli körülmények alapján nem áll fenn a csoportos létszámcsökkentésnek a 98/59 irányelv szerinti helyzete, mivel a határértékek kétségtelenül nem teljesülnek. A spanyol kormány – ennek megfelelően – azon a véleményen van, hogy az ebben az ügyben előterjesztett negyedik kérdés hipotetikus jellegű.

35. Újólag emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jog értelmezésére vonatkozóan a nemzeti bíróság által előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell.[10] Nem úgy tűnik, hogy az e két ügyben a 98/59 irányelv értelmezésére vonatkozóan előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelmek ne kapcsolódnának a kérdést előterjesztő bíróságok előtt folyamatban lévő ügyekben fennálló körülményekhez; nem is tűnnek hipotetikusnak; emellett nem úgy tűnik, hogy az előzetes

10 — Lásd többek között: Gruslin-ítélet, C-88/13, EU:C:2014:2205, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

döntéshozatalra utaló végzésekből hiányoznának az ahhoz szükséges ténybeli vagy jogi információk, hogy a Bíróság hasznos választ adhasson. Konkrétan: a Bluebird érvelése megalapozatlan, mivel a nemzeti bíróságoknak továbbra is lehetőségük van kérdéseket terjeszteni a Bíróság elé, ha úgy vélik, hogy ez célszerű, az pedig, hogy a Bíróság már értelmezte azokat a rendelkezéseket, amelyek értelmezését kérik, nem teszi elfogadhatatlanná az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet.[11] Ráadásul – a spanyol kormány álláspontjától eltérően – számomra úgy tűnik, hogy a Juzgado de lo Social No 33 arra kíván választ kapni, hogy az előtte folyamatban lévő eljárás keretében hogyan kell megfelelően értelmezni a szóban forgó fogalmat és a 98/59 irányelvben megállapított határértékeket. Amikor a Bíróság más alkalommal hasonló helyzettel szembesült, nem nyilvánította az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket elfogadhatatlannak.[12] Nem látok okot arra, hogy a jelen ügyeket miért kellene ettől eltérően kezelni.

B – *A szóban forgó fogalom*

1. A paradigma: a Rockfon-[13] és az Athinaïki Chartopoïïa ítélet[14]

36. Elöljáróban emlékeztetni kívánok arra, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja legelsősorban a „csoportos létszámcsökkentés” alapvető fogalmát határozza meg. Ez a fogalom többé-kevésbé változatlan maradt a hetvenes évek közepe óta, amikor is a csoportos létszámcsökkentésről szóló első irányelvet elfogadták.[15]

37. A 98/59 irányelv értelmében a „csoportos létszámcsökkentés” fogalommeghatározása két részre tagolódik. Az első rész az olyan típusú egyéni elbocsátásokra (azaz létszámcsökkentésekre)[16] vonatkozik, amelyek csoportos létszámcsökkentést (a továbbiakban: az irányelv hatálya alá tartozó elbocsátások) eredményeznek, ha elegendő számú munkavállalót érintenek. A második rész azokra a számszerű határértékekre vonatkozik, amelyek – bizonyos időszak során történő túllépésük esetén – kiváltják a munkáltatónak a 98/59 irányelv 2. cikke szerinti, a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra irányuló kötelezettségét, valamint az említett irányelv 3. és 4. cikkében megállapított eljárás (a továbbiakban: védelmi eljárás) alkalmazását. A szóban forgó fogalmat e határértékek céljából alkalmazzák. E helyütt a 98/59 irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy az 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának i., illetve ii. alpontjában meghatározott *két különböző módszer* közül válasszanak.[17]

11 — Lásd ebben az értelemben: Torresi-ítélet, C-58/13 és C-59/13, EU:C:2014:2088, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

12 — Lásd: Rodríguez Mayor és társai ítélet, C-323/08, EU:C:2009:770, 21–28. pont.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Lásd a 75/129 irányelv 1. cikkét.

16 — Hangsúlyozni kívánom, hogy a 98/59/EK irányelv angol nyelvi változata a „redundancy” [létszámcsökkentés] szót alkalmazza a (többek között az irányelv címében is megjelenő) „collective redundancies” [csoportos létszámcsökkentés] kifejezésben, az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontjában szereplő „dismissal” [elbocsátás] szót alkalmazza azonban a „collective redundancies” fogalmának meghatározására. A rendelkezés francia nyelvű változata ezzel szemben ugyanazt a szót („licenciement” [elbocsátás]) használja. A kétségek elkerülése érdekében megjegyzendő, hogy ebben az indítványban én a „redundancy” és „dismissal” szavakat szinonimaként használom.

17 — Konkrétabban: a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjában megállapított *első módszer* (a továbbiakban: az i. pont szerinti módszer) három alternatívát tartalmaz, amelyek alkalmazása az érintett telephelyen dolgozó munkavállalók teljes létszámától függ. Ez egy rövidebb időszak (30 nap) során bekövetkezett, az irányelv hatálya alá tartozó létszámcsökkentések – százalékosan vagy abszolút értéken kifejezett – számának a munkavállalók teljes létszámához viszonyításából áll. Az 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjában megállapított *második módszer* (a továbbiakban: a ii. pont szerinti módszer) ezzel szemben – legalábbis a felszínen – magától értetődőbbnek tűnik. Ennek értelmében arról kell megbizonyosodni, hogy egy hosszabb időszak (90 nap) során egy adott telephelyen bekövetkezett, az irányelv hatálya alá tartozó létszámcsökkentések száma meghalad-e egy abszolút értéket (19), az ott dolgozó munkavállalók teljes létszámától függetlenül.

38. A fent említetteknek megfelelően, a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjával összefüggésben a Bíróság korábban akként értelmezte a szóban forgó fogalmat, hogy az „azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották”.[18] Nyilvánvaló, hogy valamely kifejezésnek minden helyzetben ugyanazt kell jelentenie, mivel ez fokozza a jogbiztonságot.[19] Ennélfogva, mivel döntésével kapcsolatban a Bíróság semmiféle figyelmeztetést nem tett, a Bíróság által előzetes döntéshozatali eljárás keretében a Rockfon-ítéletben adott és az Athinaïki Chartopoiïa ítéletben megerősített értelmezést általánosságban alkalmazni kell. Nyilvánvalóan értelmetlenség lenne a „Hatály és fogalommeghatározások” címet viselő szakaszban található valamely rendelkezés alapjául szolgáló fogalom tekintetében fluktuáló értelmezést előirányozni. Ez egyértelműen megfosztaná az említett rendelkezést mindenféle céljától, és aligha illeszkedne a jogbiztonság elvébe.

39. Ezért az egyértelműen vélelmezni kell, hogy a szóban forgó fogalom értelmezése *erga omnes* hatállyal bír, többek között a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontja tekintetében. Tekintettel ugyanakkor arra, hogy az eddigi ítélkezési gyakorlat a szóban forgó fogalmat csupán az i. alpont szerinti módszer vonatkozásában értelmezi, továbbá hogy ez az értelmezés végső soron a jelen ügyekben szereplő munkavállalókat kedvezőtlenül érintheti, felmerül az a kérdés, hogy indokolt-e azt az előzetes döntéshozatalra előterjesztett ügyek körülményeire tekintettel módosítani.

2. Nem szükséges a paradigma módosítását javasolni

40. A C-182/13. sz. és a C-80/14. sz. ügyben a felperesek az ii. alpont szerinti módszer tekintetében különösen a szóban forgó fogalom jelenlegi felfogásának – lényegében a 98/59 irányelv teleológiai értelmezése alapján történő –árnyalását javasolják.

a) Gondolatok a 98/59 irányelv céljáról

41. E tekintetben, a 98/59 irányelv kinyilvánított *célja* a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítésének elősegítése.[20] Ezzel összefüggésben két eltérő cél tűnik ki. E két cél közül az első az, amely kétségtelenül bírálatot válthat ki, illetve amely megkérdőjelezheti a szóban forgó fogalom jelenlegi felfogását (a második célra a lenti 51. pontban térek rá).

42. A 98/59 irányelv célja *egyrészről*, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumvédelmet biztosítson, míg a tagállamoknak továbbra is módjukban áll a munkavállalókra nézve kedvezőbb intézkedéseket elfogadni (a továbbiakban: *szociális védelmi cél*).[21] A Bíróság ennélfogva ugyancsak „tágan” – illetve másként fogalmazva: felettébb átgondoltan – határozta meg a „telephely” kifejezést, annak érdekében, hogy a lehető legalacsonyabbra korlátozza a csoportos létszámcsökkentésekkel kapcsolatos, az e kifejezés nemzeti szinten alkalmazott jogi fogalommeghatározása miatt nem a 98/59 irányelv hatálya alá tartozó ügyek számát.[22]

43. A C-182/13. sz. és a C-80/14. sz. ügy tekintetében relevanciával bír az, hogy az Egyesült Királyság a 98/59 irányelv végrehajtásakor a ii. alpont szerinti módszert választotta. Következésképpen lehet azzal érvelni, hogy a Bíróságnak a Rockfon- és az Athinaïki Chartopoiïa ügyben hozott ítélete csak az i. alpont szerinti módszerre vonatkozott, vagy legalábbis, hogy az csupán az egyetlen telephelyen sorra

18 — Lásd a fenti 4. sz. lábjegyzetet.

19 — Lásd a közösségi jogszabályok szövegezésének minőségére vonatkozó közös iránymutatásokról szóló, 1998. december 22-i intézményközi megállapodás (HL 1999. C 73., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 3. kötet, 39. o.) 6. pontját.

20 — Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 47. pont.

21 — Lásd: Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 44. pont. Lásd még a 75/129 irányelv tekintetében: Rockfonítélet, EU:C:1995:420, 29. pont.

22 — Lásd többek között: Athinaïki Chartopoiïa ítélet, EU:C:2007:101, 26. pont.

kerülő elbocsátásokat érintette. [23] A munkavállalók védelmének előmozdítása érdekében a Bíróság olyan értelmezést is elfogadhat, amellyel egyesíti az egyetlen szerkezetátalakítás keretében egy adott csoportban sorra kerülő, az irányelv hatálya alá tartozó valamennyi elbocsátást. Kétségtelen, hogy egy ehhez hasonló értelmezés nem is járna a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontja i. és ii. alpontjának eltérő értelmezésével, tudniillik annak vélelmezése esetén, hogy a Bíróság által az ezen ítéletekben kifejtett *ratio decidendit* csak az egyetlen telephelyet érintő ügyekre kell alkalmazni.

44. Mégis attól tartok, hogy ez az álláspont téves.

45. A Rockfon-ítéletben a Bíróság teljes mértékben tudatában volt annak, hogy a szóban forgó fogalmat számos módon lehet értelmezni. [24] A 75/129 irányelv és a 98/59 irányelv különféle nyelvi változataiban tapasztalható eltérések ellenére, egyetlen dolog azért levonható a Rockfon- és az Athinaïki Chartopoïïa ítéletből. A Bíróság – amikor megállapította, hogy a „telephely” a helyi foglalkoztatási egység –elvetette az ügynevekkel azonos nevet viselő munkáltató társaságok által javasolt értelmezést. Különösen, a Bíróság nem találta helyénvalónak, hogy az EUM-Szerződés VII. címe 1. fejezetének céljából a szóban forgó fogalmat valamely „vállalkozással”, azaz jogi személyiséggel rendelkező társasági jogalannyal – például korlátolt felelősségű társasággal – azonosan kezelje. A Bíróság azt sem tartotta célszerűnek, hogy ennek a fogalomnak az EUMSZ 49. cikkben szereplő, letelepedéshez való jognak tulajdonítottal azonos jelentést biztosítson.

46. Ennek megfelelően a Rockfon- és az Athinaïki Chartopoïïa ítéletből szerzett egyik tanulság az, hogy a Bíróság egyáltalán nem tulajdonít jelentőséget a munkáltató jogalany belső felépítése módjának, ehelyett inkább a helyi foglalkoztatási egységre összpontosít. [25] Álláspontot változtatni most azért, mert valamely munkáltatónak jó néhány olyan helyi foglalkoztatási egysége van, amely 20-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztat, a korábbiaktól ellentétben e fogalomnak a munkáltató belső felépítésétől függő, képlékeny értelmezése előtt kövezné ki az utat, ami viszont ellentétes lenne a 98/59 irányelv (11) preambulumbekezdésével. [26]

47. A C-182/13. sz. ügy és a C-80/14. sz. ügy felperesei által szorgalmazott megközelítés ugyanis a védelmi eljárásnak az ugyanazon szerkezetátalakítás során elbocsátott *valamennyi munkavállalóra* történő kiterjesztésére irányul, annak a telephelynek a méretétől függetlenül, ahol dolgoztak. A maximális védelemnek a végrehajtási módszer szűkítése révén történő biztosítása nyilvánvalóan azoknak a munkavállalóknak a javát szolgálná, akik a szóban forgó fogalom jelenlegi értelmezése mellett semmilyen védelmi kártérítésre nem jogosultak. Egy ehhez hasonló megközelítés azonban nem állna összhangban a 98/59 irányelv által előirányzott, minimális szintű összehangolásra irányuló céllal, amely még akkor sem a mindenki számára biztosítandó teljes körű védelmet tekinti kiindulási pontnak, ha az elbocsátások száma meghaladja a határértékeket – amint azt a Bizottság a tárgyaláson helytállóan kifejtette –, mivel az időbeli követelménynek is teljesülnie kell. [27]

23 — A Rockfon-ítéletben, EU:C:1995:420, az azonos nevű társaság a Rockwell-csoporthoz tartozott, több mint 300 munkavállalóval és közös személyzeti osztállyal. A Rockfon A/S 162 fős személyzettel rendelkezett, akik közül 24 vagy 25 munkavállalót elbocsátottak. Az Athinaïki Chartopoïïa ítéletben, EU:C:2007:101, az Athinaïki Chartopoïïa AE igazgatótanácsa a három termelőegység közül az egyik, 420 fős személyzettel rendelkező termelőegység bezárásáról döntött.

24 — Lásd ebben az értelemben: Rockfon-ítélet, EU:C:1995:420, 30. pont.

25 — Lásd különösen: Rockfon-ítélet, EU:C:1995:420, 30. pont, valamint Athinaïki Chartopoïïa ítélet, EU:C:2007:101, 28. pont.

26 — Ez a preambulumbekezdés a következőt írja elő: „[…] mivel szükséges annak biztosítása, hogy a munkáltató tájékoztatásra, konzultációra és az értesítésre vonatkozó kötelezettségei attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésekről szóló döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg”.

27 — Konkrétan az Ethel Austin esetében a körülbelül 1700 elbocsátott munkavállaló közül 490 részesült védelmi kártérítésben (azaz valamivel több, mint 71% nem). A Woolworths esetében – a tárgyaláson megerősítetteknek megfelelően – legalább 27 000 munkavállalót bocsátottak el, és 3233 nem volt jogosult védelmi kártérítésre (kevesebb, mint 12%; lásd az EAT ítéleteinek 30. és 31. pontját, UKEAT/0547/12/KN. sz. ügy és UKEAT/0548/12/KN. sz. ügy). Ami a Bluebirdöt illeti, az előzetes döntéshozatalra utaló végzésből kitűnik, hogy az észak-írországi régióban eszközölt 105 fős létszámcsökkentésből 19 munkavállaló nem részesült védelmi kártérítésben (valamivel több mint 18%).

48. Ezen túlmenően, én például nem tudom elfogadni a tárgyaláson ismertetett azon elgondolást, hogy lehetséges volna ugyanazt a referenciaegységet – jelesül a „vállalkozás" helyett a „telephelyet" – alkalmazni mind az i. alpont szerinti módszer, mind pedig a ii. alpont szerinti módszer tekintetében, és ezzel egyidejűleg az ugyanazon szerkezetátalakítással érintett teljes csoportban eszközölt, az irányelv hatálya alá tartozó valamennyi elbocsátást a ii. alpont szerinti módszerbe építeni. Ez ugyanis olyan jogi vélelem megalkotását eredményezné, amely beláthatatlan következményekkel járna az i. alpont szerinti módszerre nézve. Sokkal tárgyilagosabb volna a Rockfon- és az Athinaïki Chartopoïïa ítélet megváltoztatását javasolni.

49. Ráadásul nem kerülte el a figyelmemet – és, ami azt illeti, az Egyesült Királyság Kormányáét sem –, hogy a Bíróság mindig is nagy gondot fordított azon társadalmi-gazdasági hatások hangsúlyozására, amelyeket a csoportos létszámcsökkentések *valamely meghatározott helyi összefüggésben és társadalmi környezetben kiválthatnak*.[28] A Bíróság ezért a szóban forgó fogalmat akként értelmezte, hogy az „*azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották*";[29] más szóval: a *helyi foglalkoztatási egységet*. Hiszen éppen a helyi közösség az, amely a csoportos létszámcsökkentésekkel szembeni védelem nélkül elsorvadhat és eltűnhet. Megfordítva: az irányelv hatálya alá tartozó, a határértékeket el nem érő, helyi szintű elbocsátások nem ugyanazt a fenyegetést hordozzák magukban a helyi közösségek túlélésére nézve. A valamely szerkezetátalakítási folyamat keretében eszközölt elbocsátások összesített száma lehet ugyan magas nemzeti szinten, ez nem árul el semmit arról, hogy ezeket a hatásokat helyi szinten hogyan érzik. Amennyiben nem sok helyi munkakereső van, ők hamarabb illeszkednek be újból a munkaerőpiacra.

50. Ennélfogva – a fentiek alapján – nem vagyok meggyőződve arról, hogy a szociális védelmi cél egyértelműen a C-182/13. sz. ügy és a C-80/14. sz. ügy felperesei által javasolt értelmezéshez vezet.

51. Még fontosabb az, hogy noha a 98/59 irányelv a különböző tagállamokban a munkavállalók jogai tekintetében minimális szintű védelmet biztosít, *másrészről* arra is törekszik, hogy összehangolja azokat a költségeket, amelyeket az ilyen védelmi szabályok az Európai Unióban a vállalkozásokra nézve maguk után vonhatnak (a továbbiakban: *belső piaci cél*).[30] A fokozódó közelítés ellenére ugyanis, még mindig vannak olyan különbségek, amelyek közvetlen hatással járhatnak a belső piac működésére. Az irányelv bizonyos preambulumbekezdéseinek szövegéből megítélve, az uniós jogalkotó ténylegesen megértette, hogy a szociális védelmi cél nem választható el a belső piaci céltól.[31] Ennek megfelelően – amint arra a magyar kormány utalt – ez a cél alátámasztja azt a nézetet, hogy a vállalkozásaik szerkezetének átalakítása mellett döntő munkáltatók számára biztosítandó átláthatóság és kiszámíthatóság növelése érdekében a szóban forgó fogalmat egységesen kell értelmezni.

b) Egyéb megfontolások

52. Emellett számos más ok miatt el kell vetni azt a javaslatot, hogy a szóban forgó fogalom értelmezését a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjával összefüggésben árnyalni kellene.

28 — Lásd: Athinaïki Chartopoïïa ítélet, EU:C:2007:101, 28. pont.

29 — Rockfon-ítélet, EU:C:1995:420, 32. pont, valamint Athinaïki Chartopoïïa ítélet, EU:C:2007:101, 25. pont.

30 — Lásd: Confédération générale du travail és társai ítélet, EU:C:2007:37, 43. pont; valamint e célból: Bizottság kontra Portugália ítélet, EU:C:2004:605, 48. pont, továbbá az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat. Blanpain, R., a „Labour Law and Industrial Relations of the European Community" című műben (Kluwer, Deventer: 1991, 153–154. o.) – egy konkrét példára hivatkozva – megjegyzi, hogy a 75/129 irányelvet annak megelőzése érdekében fogadták el, hogy a páneurópai társaságok találgatásokba bocsátkozzanak arról, hogy hol (azaz melyik tagállamban) lennének a legalacsonyabbak a munkavállalók elbocsátásának költései.

31 — Különösen a 98/59/EK irányelv (2)–(4) és (6) preambulumbekezdésére hivatkozom: „[…] fontos a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét; […] a konvergencia növekedése ellenére továbbra is vannak különbségek a Közösség tagállamaiban érvényben lévő rendelkezések között az elbocsátások gyakorlati megoldására és eljárásaira vonatkozóan, valamint azoknak az intézkedéseknek a tekintetében, amelyek az ilyen elbocsátások következményeit a munkavállalók számára enyhíteni hivatottak; […] ezek a különbségek közvetlenül kihathatnak a belső piac működésére; […] [a] belső piac megvalósításának a munkavállalók élet- és munkakörülményeinek javításához kell vezetnie az Európai Közösségben […]". Lásd még: Nolan-ítélet, C-583/10, EU:C:2012:638, 37–40. pont.

53. Először is, nincs jelentősége annak, hogy néhány nyelvi változat [32] „telephelyekre” utal – többes számban. Itt egyszerűen általánosításról van szó. Épp ellenkezőleg: számos másik nyelvi változat tűnik szándékoltan konkrétabbnak. [33] Ezek a változatok többes számban alkalmazzák a „telephelyeket” a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjában, ugyanakkor *egyes számban* az 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjában. Ez a precízebb szóhasználat kizárná azt az elgondolást, hogy a – C-182/13. sz. ügyben előterjesztett harmadik kérdésben és a C-80/14. sz. ügyben előterjesztett első kérdésben említett – „legalább 20 fő” kifejezés a munkáltató *valamennyi* telephelyén eszközölt elbocsátások számát jelenti.

54. Másodszor, a 98/59 irányelv *kontextusát* tekintve, a Bíróság korábban már megállapította, hogy a 98/59 irányelv 2. és 3. cikkében meghatározott eljárási kötelezettségek még akkor is *kizárólag a munkáltató leányvállalatot, nem pedig az anyavállalatot* terhelik, ha a csoportos létszámcsökkentések végrehajtására irányuló döntést ezen utóbbi hozza, mivel az anyavállalat nem rendelkezik munkáltatói jogállással. [34] Tekintettel arra, hogy a kötelezettségek csak a munkáltató leányvállalatot terhelik, aszimmetrikus lenne azt megkövetelni, hogy a határértékeket az egész csoportra nézve számítsák ki.

55. Emellett arra is figyelemmel kell lenni, hogy a szóban forgó fogalmat hogyan használja általánosságban az uniós munkajog. E tekintetben a 2002/14/EK irányelv [35] 2. cikke („Fogalommeghatározások”) két különböző fogalommeghatározást ír elő a „vállalkozás” és az „üzem [helyesen: telephely]” tekintetében. Ehhez hasonlóan a 2008/94 irányelv 2. cikke (1) bekezdésének b) pontja (a „Hatály és fogalommeghatározások” címet viselő I. fejezetben) a „munkáltató vállalkozás[ár]a *vagy* üzem[ér]e [helyesen: telephelyére]” (kiemelés tőlem), a 2001/23/EK irányelv [36] 1. cikke („Az irányelv hatálya és fogalommeghatározásai” címet viselő I. fejezetben) (1) bekezdésének a) pontja pedig „valamely vállalkozás, üzlet vagy ezek egy részének […] átruházás[ár]a” hivatkozik. Ez megerősíti azt a nézetet, hogy az uniós munkajog területén a vállalkozás nem azonos a telephellyel vagy az üzlettel.

56. Harmadszor, rátérve a 98/59 irányelv *jogi hátterére*, a 75/129 irányelvre irányuló előkészítő munkálatok azt jelzik, hogy a Gazdasági és Szociális Bizottság – a vele folytatott konzultáció során – a Bizottság eredeti javaslatában [37] szereplő „vállalkozás” kifejezésnek a „helyi foglalkoztatási egységként” történő meghatározását javasolta. [38] A végső szövegben azonban a Tanács a „vállalkozás” kifejezést a „telephely” kifejezéssel váltotta fel – talán azért, hogy ezt a megkülönböztetést egyértelművé tegye. [39] Ennek tükrében most legalább annyira helytállónak tűnnek Cosmas főtanácsnok szavai, mint amikor megjegyezte, hogy „[…] ha az volt a közösségi jogalkotó szándéka, hogy foglalkoztatásuk helyétől függetlenül valamely vállalkozás valamennyi munkavállalóját figyelembe vegyék a munkavállalók azon összlétszámának meghatározása során, amelynek alapján az elbocsátásokat jogszerűnek vagy jogszerűtlennek kell tekinteni, *akkor megfelelőbb kifejezést kellett volna alkalmaznia*.” [40]

57. A 98/59 irányelv ráadásul semmilyen valódi változtatást nem vitt véghez a korábban alkalmazandó jogi rendszerben. Pusztán egybeolvasztotta és egységes szerkezetbe foglalta a 75/129 és a 92/56 irányelvet. A szóban forgó fogalom tekintetében nem eszközölt semmiféle releváns módosítást. Még pontosabban: az előkészítő munkálatokból kitűnik, hogy az uniós jogalkotó valójában nem kívánt

32 — Például az angol, a francia, a holland, az olasz, és a spanyol változat.

33 — Például a dán, a finn, a horvát, a magyar, a német, és a svéd változat.

34 — Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet (C-44/08, EU:C:2009:533, 57. és 58. pont).

35 — Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.).

36 — A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 2001. március 12-i tanácsi irányelv (HL L 82., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 98. o.).

37 — COM(72) 1400; lásd például a 4. cikk tervezetét.

38 — HL 1973. C 100., 11. o., 14. o.

39 — Vö: Rockfon-ítélet, EU:C:1995:420, 33. pont. Olybá tűnik, hogy erre a változásra – amely nem jelent meg az akkoriban meglévő valamennyi nyelvi változatban – a Parlament és a Gazdasági és Szociális Bizottság között folytatott konzultáció keretében került sor.

40 — Cosmas főtanácsnok Rockfon-ügyre vonatkozó indítványa, C-449/93, EU:C:1995:242, 32. pont. Kiemelés tőlem.

semmilyen érdemi módosítást tenni,[41] és megelégedett az akkori állapot fenntartásával. Ha ehelyett úgy vélte volna, hogy téves a szóban forgó fogalom tekintetében a Bíróság által 1995-ben nyújtott értelmezés, a 98/59 irányelv elfogadása tökéletes alkalommal szolgált volna e fogalom módosítására, amint erre a Bluebird a tárgyaláson helyesen rámutatott. Erre nem került sor; mint ahogyan az Athinaïki Chartopoïa ítélet alapján, illetve későbbi szakaszban sem eszközöltek semmiféle módosítást. Ezt azért érdemes megjegyezni, mert bizonyos elemzők – még a 98/59 irányelv elfogadása előtt[42] – közzétették azt, hogy a Bíróság által a Rockfon-ítéletben adott értelmezés mit jelenthet az Egyesült Királyság számára.[43]

58. Negyedszer – amint azt az USDAW és B. Wilson a tárgyaláson megjegyezte –, az i. alpont és a ii. alpont szerinti módszer tekintetében megállapított határértékek kialakításához hozzátartozik, hogy azok eltérően működnek. Mindkét módszer meghatározott esetekben biztosít védelmet a munkavállalók számára, más esetekben azonban nem. A módszerek szembeállítása során azt az érvet hozták fel a Bíróság előtt, hogy ez az eltérő alkalmazás önkényes. Ez a moduláció azonban szándékos volt, mivel a módszerek közötti ilyen választást – amelyet a Bizottság eredeti javaslata nem tartalmazott – kifejezetten a Tanács illesztette be. Ami valóban önkényes lenne az az, ha a ii. alpont szerinti módszert az USDAW és B. Wilson által javasoltaknak megfelelően értelmeznék, mivel ez tényleges rést ütne a biztosított különböző védelmi szintek között.

59. Ehelyütt szeretnék emlékeztetni arra, hogy az Egyesült Királyság – amint azt a tárgyaláson megerősítette – az irányelv végrehajtása tekintetében kiválasztott módszerén a hetvenes évek óta nem változtatott, amikor is jogszerűen döntött úgy, hogy a ii. alpont szerinti módszert választja az i. alpont szerinti módszerrel szemben egy olyan időben, amikor a szóban forgó fogalom nem bírt olyan egyértelmű jelentéssel, mint ma.

60. Ötödször, az i. és a ii. alpont szerinti módszerben rejlő különbségek figyelmen kívül hagyása megfosztaná a 98/59 irányelv 5. cikkét minden céljától.[44] Az irányelv mindössze minimális szintű összehangolást von maga után, ami azt jelenti, hogy a tagállamok a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályokat is elfogadhatnak. Ennek megfelelően a tagállamok például mind az i., mind pedig a ii. alpont szerinti módszert végrehajtó határértékeket is meghatározhatnak, mint amilyen az irányelv hatálya alá tartozó elbocsátások alacsonyabb száma egy hosszabb időszakon belül.

61. Mindezen okok miatt osztom a Bluebird, a spanyol kormány, az Egyesült Királyság Kormánya, a magyar kormány, valamint a Bizottság által előterjesztett azon álláspontot, amely szerint a szóban forgó fogalmat ugyanúgy kell értelmezni a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. pontja és ii. pontja tekintetében egyaránt, azaz oly módon, hogy az azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották. Következésképpen az irányelv nem követeli meg – és nem is zárja ki – a munkáltató valamennyi telephelyén sorra kerülő elbocsátások száma annak ellenőrzése céljából történő összesítését, hogy teljesülnek-e az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott határértékek. Adott esetben a tagállamoknak kell dönteniük a védelmi szintnek a 98/59 irányelv 5. cikke alapján történő megnöveléséről, feltéve hogy az *minden* alkalommal (és nem pusztán átlagosan, amint azt a spanyol kormány javasolja) kedvezőbb az elbocsátott munkavállalókra nézve. A nemzeti bíróságok feladata annak vizsgálata, hogy ez valóban így van-e.

41 — Lásd e tekintetben az 1998. július 20-án Brüsszelben megtartott 2115. tanácsi ülés (AGRI) jegyzőkönyvének (C/98/254. és 10395/98. sz. dokumentum) IX. pontját, amely kijelenti, hogy „[t]he objective is a straightforward consolidation (or »official codification« within the meaning of [point 1 of the Inter[-]institutional Agreement of 20 December 1994 [–] Accelerated working method for official codification of legislative texts (OJ 1996 C 102, p. 2)]), without any substantive changes".

42 — Lásd: Rubinstein, M., „Highlights: April 2007", 2007 *Industrial Relations Law Reports*, 225. és azt követő oldalak, valamint Barnard, C., „EU Employment Law", Oxford University Press, Oxford: 2012 (4th ed.), 632. és 633. o.

43 — Lásd különösen: Rubinstein, M., „Highlights: March 1996", 1996 *Industrial Relations Law Reports*, 113. és azt követő oldalak.

44 — A 98/59/EK irányelv 5. cikke a következőt írja elő: „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."

62. Végezetül azt is egyértelművé kell tenni, hogy mindhárom ügyben a kérdést előterjesztő bíróságoknak kell meghatározniuk azt, hogy az egyes helyzetekben hogyan kell pontosan meghatározni a helyi foglalkoztatási egységet, mivel ez ténykérdés. Vegyünk egy példát: ha egy munkáltató jó néhány üzletet üzemeltet egy bevásárlóközpontban, nem elképzelhetetlen, hogy mindezen üzletek egyetlen helyi foglalkoztatási egységnek minősüljenek. Amint azt a spanyol kormány megjegyezte, ez számos tényezőtől fog függeni: i. elmondható-e, hogy a szóban forgó közös jogalany bizonyos fokú állandósággal és stabilitással bír; ii. egy vagy több meghatározott feladatot kell-e ellátnia; valamint iii. munkavállalói, technikai eszközei, és szervezeti felépítése alkalmas-e ezen feladatok elvégzésére. A jogalanynak nem szükségszerűen kell jogi, gazdasági, pénzügyi, adminisztratív, vagy technológiai autonómiával rendelkeznie ahhoz, hogy telephelynek minősüljön. [45]

63. A fentiek tükrében nem szükséges határozni a Bluebirdnek az ítélet időbeli hatályának korlátozására irányuló kérelméről. Abban az esetben, ha a Bíróság nem ért egyet az én álláspontommal, ez a kérelem – figyelemmel az erre vonatkozó ugyancsak szigorú feltételekre – ugyanúgy indokolatlannak tűnik. [46]

C – *Másodlagos kérdések*

64. A fentiekben megállapítottaknak megfelelően, a fent megvitatott fő kérdés mellett a C-392/13. sz. és a C-80/14. sz. ügy számos más kérdést is felvet.

1. A C-392/13. sz. ügyben előterjesztett első kérdés: a „csoportos létszámcsökkentés” fogalma

65. Első kérdésével a Juzgado de lo Social No 33 lényegében annak egyértelművé tételét kéri a Bíróságtól, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő „csoportos létszámcsökkentés” fogalmát akként kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az a nemzeti jogi rendelkezés, amely e fogalom hatályát a munkaszerződéseknek kizárólag a gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okokon alapuló megszüntetésére korlátozza. Emlékeztetésként: az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja előírja, hogy az irányelv hatálya alá tartozó elbocsátások azok, amelyeket a munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít.

66. Noha a spanyol kormány a tárgyaláson kijelentette, hogy az i. alpont szerinti módszert választotta, nekem valójában úgy tűnik, hogy Spanyolország az i. alpont szerinti módszer és a ii. alpont szerinti módszer kombinációját hajtotta végre: az ET 51. cikkének (1) bekezdése az i. alpont szerinti módszer hatálya alá tartozó, változó „három forgatókönyves” megközelítést ír elő, amelyet ugyanakkor egy hosszabb, a ii. alpont szerinti módszerre utaló (hosszabb) 90 napos időszakkal elegyít. [47] Mindazonáltal a jelen ügyben a kérdés az, hogy az ET 51. cikkének (1) bekezdése túlságosan megszorítóan értelmezi-e a „létszámcsökkentés” fogalmát. Ezt az – uniós jogban egységes jelentéssel bíró – fogalmat úgy kell értelmezni, hogy az magában foglalja a munkaszerződés minden olyan megszüntetését, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt. [48] Ezen túlmenően az ítélkezési gyakorlat jelzi, hogy a „nem a munkavállalók személyében rejlő ok” kifejezést tágan kell értelmezni. [49]

45 — Lásd: Athinaïki Chartopoïïa ítélet, EU:C:2007:101, 27. és 28. pont.

46 — Lásd: Schulz és Egbringhoff ítélet, C-359/11 és C-400/11, EU:C:2014:2317, 57. és azt követő pontok.

47 — Lásd: Rodríguez Mayor és társai ítélet, EU:C:2009:770, 22–24. pont. Ezen túlmenően Spanyolország – az ET 51. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdésén keresztül – azt is előírta, hogy csoportos létszámcsökkentésre kerül sor akkor, ha a munkaszerződések gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból történő megszüntetése a vállalkozásnál foglalkoztatottak teljes létszámát érinti, amennyiben ez annak a következménye, hogy a vállalkozás teljesen megszünteti üzleti tevékenységét, feltéve hogy az érintett munkavállalók száma meghaladja az 5-öt, noha nem teljesülnek a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése szerinti határértékek.

48 — Agorastoudis és társai ítélet, C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, 28. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

49 — Lásd ebben az értelemben: Rodríguez Mayor és társai ítélet, EU:C:2009:770, 34. pont.

67. A 98/59 irányelv 5. cikke értelmében a tagállamok a munkavállalók számára fokozottabb védelmet is biztosíthatnak, például az irányelv hatálya alá tartozó elbocsátások kiszámítása tekintetében megengedett időszak meghosszabbításával. Az irányelv azonban nem *smörgåsbord*, azaz nem engedi meg a szemezgetést! A tagállamok nem ellensúlyozhatják a fokozott szintű védelmet azzal, hogy – például a „létszámcsökkentés" fogalmának megszorítóbb értelmezésével – azt más aspektusokban mérséklik.[50] A határértékek kiszámítására szolgáló módszerekhez – ekként pedig magukhoz a határértékekhez – hasonlóan e fogalommal kapcsolatban nem rendelkeznek mérlegelési mozgástérrel.[51]

68. Az ET 51. cikke (1) bekezdésének – a 98/59 irányelv 1. cikkét átültetni szándékozó – első albekezdése pusztán „a munkaszerződés gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból történő megszüntetés[ér]e" hivatkozik. Úgy tűnik, hogy az ehhez hasonló korlátozás megszorítja a „létszámcsökkentés" fogalmának nyíltvégű hatályát. A szóban forgó spanyol jogszabály emlékeztet ugyanis a Bizottság kontra Portugália ügyre, amikor is Portugália jogszerűtlenül korlátozta ugyanezt a fogalmat a strukturális, technológiai vagy konjunkturális okokból végrehajtott elbocsátásokra.[52] Jóllehet a Bíróság később, a Rodríguez Mayor és társai ítéletben[53] a munkaszerződéseknek a munkáltató halála miatti megszüntetésével összefüggésben némiképp árnyalta e fogalom hatályát, rendkívül nagy gondot fordított arra, hogy ezt az adott helyzetet megkülönböztesse a korábbi ítéletben szereplőtől.[54] Mivel a C-392/13. sz. ügyben nincs szó ilyen különleges helyzetről, nem látok okot arra, hogy a Bíróság a Bizottság kontra Portugália ítélettől eltérő ítéletet hozzon. Ily módon – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság és a magyar kormány megjegyzi – a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjával ellentétes lenne az ET 51. cikkének (1) bekezdéséhez hasonló nemzeti jogi szabály.

69. A spanyol kormány azonban az ET 51. cikke (1) bekezdésének ötödik albekezdésében megállapított, átfogó rendelkezésre hivatkozik. Kijelenti, hogy a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatok elvégzésére kötött munkaszerződések (a továbbiakban: határozott időre szóló szerződések) lejáratának esetén kívül figyelembe kell venni a munkaszerződés minden más olyan megszűnését, amelyre a munkáltató kezdeményezésére és nem a munkavállalók személyében rejlő okok miatt került sor, amennyiben a megszüntetett munkaszerződések száma legalább öt.

70. E tekintetben hangsúlyoznom kell, hogy az ET 51. cikke (1) bekezdésének ötödik albekezdése erőteljesen hasonlít a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdésére, és úgy tűnik, hogy azt lépteti hatályba. Az utóbbi rendelkezés szabályozza az „azonosan kezelendő létszámcsökkentéseket", amelyeket egyenlőnek tekint a „valódi létszámcsökkentésekkel" (a továbbiakban: valódi létszámcsökkentések; amelyeket a munkavállaló beleegyezésének hiánya jellemez).[55] Amennyiben az azonosan kezelendő létszámcsökkentések száma eléri az ötöt, a határértékek kiszámítása céljából azok az irányelv hatálya alá tartozóvá válnak.

71. Továbbra is igaz marad ugyanakkor az, hogy a „valódi létszámcsökkentések" tekintetében a 98/59 irányelv nem követeli meg, hogy legalább öt ilyen elbocsátásra sor kerüljön ahhoz, hogy ezeket az irányelv hatálya alá tartozónak lehessen tekinteni, amit a spanyol kormány a tárgyaláson elismert. Ennélfogva úgy tűnik, hogy az ET 51. cikkének (1) bekezdése – a gazdasági, műszaki, szervezeti vagy

50 — Lásd ebben az értelemben: Bizottság kontra Olaszország ítélet, 91/81, EU:C:1982:212, 8–10. pont.

51 — Lásd ebben az értelemben: Confédération générale du travail és társai ítélet, EU:C:2007:37, 47. pont.

52 — Lásd: Bizottság kontra Portugália ítélet, EU:C:2004:605, 66. pont, valamint az ítélet rendelkező része. Lásd még: Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-383/92, EU:C:1994:234, 29–32. pont.

53 — EU:C:2009:770. Abban az ügyben az itt vizsgálthoz feltűnően hasonló, előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés merült fel.

54 — Uo., 52. pont.

55 — Lásd: Bizottság kontra Portugália ítélet, EU:C:2004:605, 56. pont. Azonosan kezelendő elbocsátások – többek között – olyan körülmények mellett merülnek fel, amikor a munkavállalót például pénzügyi előnyökért cserébe beleegyezésre ösztönzik; lásd: Tizzano főtanácsnok ugyanezen ügyre vonatkozó indítványa (EU:C:2004:139, 46. és 47. pont). A munkavállalók például beleegyezhetnek abba, hogy önkéntesen vonuljanak előrehozott nyugdíjba, a munkáltató kezdeményezésére, anélkül hogy ezt a munkavállalók személyében rejlő oknak tulajdonítanák; lásd: Barnard, C., a hivatkozott mű, 631. o.

termelési okoktól eltérő okok miatt eszközölt legalább öt elbocsátás előírásával – indokolatlanul korlátozza a „létszámcsökkentés” fogalmának hatályát. Ennek megfelelően azt javaslom, hogy a Bíróság a C-392/13. sz. ügyben előterjesztett első kérdésre azt a választ adja, hogy az említett irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével ellentétes az ehhez hasonló rendelkezés.

2. A C-392/13. sz. ügyben előterjesztett második és harmadik kérdés: a 98/59 irányelvnek a határozott időre szóló szerződésekre való alkalmazhatósága

72. E két kérdéssel a Juzgado de lo Social No 33 a 98/59 irányelvnek a határozott időre szóló azon munkaszerződésekre való alkalmazhatóságára vonatkozóan kér iránymutatást, amelyek akár az idő múlása miatt, akár az előre meghatározott szolgáltatás vagy feladat teljesítése miatt szűntek meg.

73. A második kérdés alapvetően arra irányul, hogy a határozott időre szóló, megszűnt munkaszerződéseket az irányelv hatálya alá tartozó elbocsátásokként kell-e figyelembe venni a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában szereplő határértékek kiszámításakor. Az előzetes döntéshozatalra utaló végzés azonban azt sugalmazza, hogy a kérdést előterjesztő bíróság pusztán arra kíván választ kapni, hogy az irányelv megköveteli-e, hogy ez a bíróság beleszámítsa az ilyen szerződések megszűnését a „valódi létszámcsökkentésekre” vonatkozó határértékekbe – anélkül, hogy szükségszerűen alkalmazza rájuk a védelmi eljárást.

74. A harmadik kérdés – ugyan aligha egyértelmű megfogalmazásban – úgy tűnik, arra irányul, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontja a határozott időre szóló szerződések alapján foglalkoztatott munkavállalók csoportos elbocsátására korlátozódik-e, amennyiben az elbocsátás okai ugyanazok (például amennyiben jó néhány határozott időre szóló szerződés jár le az idegenforgalmi idény végén vagy egy építési projekt befejezését követően).

75. A 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdése a) pontjának szövegéből közvetlenül következik a válasz mindkét kérdésre, amint ezt lényegében a magyar kormány és a Bizottság megjegyezte. Ez a rendelkezés kizárja a határozott időre szóló szerződéseket az irányelv hatálya alól, kivéve ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek. Ez a szabály teljes egészében meggyőzőnek tűnik, figyelemmel az ilyen szerződések jellegére, amelyek – amint azt a Bizottság helyesen megállapítja – a megállapított időszak leteltével szükségszerűen megszűnnek. A határozott időre szóló olyan munkaszerződések eredendő megszűnése ugyanis nem azonos a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalónak a nem az ő személyében rejlő okok miatti elbocsátásával.

76. Ezt az értelmezést nem kérdőjelezi meg a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése. A fentiekben megállapítottaknak megfelelően, ez a rendelkezés az azonosan kezelendő létszámcsökkentéseket szabályozza. Nem szabályozza ugyanakkor a határozott időre szóló szerződéseket, amelyekkel kizárólag az irányelv 1. cikkének (2) bekezdése foglalkozik. Noha az eltéréseket általánosságban megszorítóan kell értelmezni, értelmezés útján nem lehet a 98/59 irányelv 1. cikkének (2) bekezdésébe olyan újabb fenntartást illeszteni, amely ráadásul soha nem is szerepelt abban. Ez még inkább érvényes akkor, ha az uniós jogalkotó anélkül egészítette ki különös kikötéssel az említett eltérés szövegét, hogy további kikötésnek szükségét látta volna. Ugyanebben a szellemben, a Bíróság korábban már megtagadta a 98/59 irányelv 1. cikkének (2) bekezdésében szereplő, hasonló eltérés megszorító módon történő értelmezését.[56] Még nehezebbnek találom a határozott időre szóló szerződések kizárásának kizárólag az olyan helyzetekre történő alkalmazását, amelyekben az ilyen szerződések megszűnésének okai azonosak.

56 — Lásd: Nolan-ítélet, EU:C:2012:638, 42. és 43. pont.

77. A Juzgado de lo Social No 33-at mindenesetre semmi nem akadályozza meg abban, hogy a határozott időre szóló, lejáró szerződések megszüntetését beszámítsa a határértékekbe, ha ez a spanyol jog alapján megvalósítható. Amint azt a magyar kormány észrevételezte, a 98/59 irányelv 5. cikke nem zárja ki, hogy a tagállamok a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályokat fogadjanak el.

78. Mindezen okok miatt azt javaslom, hogy a Bíróság a C-392/13. sz. ügyben előterjesztett második és harmadik kérdésre azt a közös válasz adja, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdése a) pontjának megfelelő értelmezése alapján a határozott időre szóló szerződések alapján eszközölt csoportos létszámcsökkentések nem tartoznak az irányelv hatálya alá, kivéve ha az említett létszámcsökkentések az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek. Nem releváns az, hogy az ilyen szerződések megszüntetésének okai ugyanazok. Ez nem zárja ki a munkavállalókra nézve kedvezőbb nemzeti szabályok elfogadását.

3. A C-80/14. sz. ügyben előterjesztett második kérdés: a vertikális közvetlen hatályon túl

79. Második kérdésével a Court of Appeal arra kíván választ kapni, hogy az adott ügy sajátos körülményei között kizárt-e, hogy valamely tagállam arra hivatkozzon, hogy az irányelv nem róhat kötelezettségeket a magánszemélyekre, ha azt helytelenül hajtották végre. Az e kérdés előterjesztésének alapjául szolgáló indokok alapvetően az USDAW és B. Wilson által előterjesztett álláspontból erednek: a fizetésképtelen magánszektorbeli munkáltatókkal szemben indított eljárások keretében valamely tagállam nem hivatkozhat arra, hogy ő maga nem hajtotta végre teljes körűen a 98/59 irányelvet, amennyiben maga az állam szembesülhet további követelésekkel a 2008/94 irányelvet végrehajtó nemzeti jogszabály alapján. Más szóval úgy tűnik, hogy ez az érv arra vonatkozik, hogy a 98/59 irányelv alapján indított eljárások horizontális jellegét a 2008/94 irányelv valamilyen módon vertikálissá alakítja.

80. Ennek tükrében érdekes az előterjesztett kérdés. A 2008/94 irányelvből eredő kötelezettségek beállásához azonban az ezen irányelv hatálya alá tartozó valamely fennálló pénzügyi követelés (például védelmi kártérítés) megfizetésének a munkáltató fizetésképtelensége miatti elmulasztása szükséges. Arra az esetre, ha a Bíróságnak azt kellene megállapítania, hogy az Egyesült Királyság helytelenül ültette át a ii. alpont szerinti módszert (és eltekintve a nemzeti jog irányelvnek megfelelő értelmezésének lehetőségétől, amivel kapcsolatban a Court of Appeal kifejezetten jelzi, hogy az előterjesztett kérdés azt nem veti fel), a védelmi kártérítésre való jogosultság előfeltétele az, hogy az irányelv horizontális közvetlen hatállyal rendelkezzen a magánszektorbeli – akár fizetőképes, akár fizetőképtelen – munkáltatókkal szemben. Az ilyen horizontális hatály hiányában az USDAW és B. Wilson érvelésmenete arra az abszurd eredményre vezetne, hogy a fizetésképtelen munkáltatók által csoportosan elbocsátott munkavállalók jelentősebb jogokkal rendelkeznének a fizetőképes munkáltatók által csoportosan elbocsátottaknál, amely elképzelés nem elfogadható. Mindenesetre nem érveltek azzal, hogy a 98/59 irányelv horizontális közvetlen hatállyal rendelkezne, én magam pedig nem látom, hogy hogyan lenne ez a helyzet. E körülmények között az USDAW és B. Wilson által előterjesztett érvelésmenet sikertelennek tűnik.

81. Akárhogy is, mivel nem úgy vélem, hogy az Egyesült Királyság elmulasztotta megfelelően végrehajtani a 98/59 irányelvet, azt javaslom, hogy a Bíróság ne adjon választ a kérdésre.

IV – **Végkövetkeztetések**

82. A fentiek tükrében azt javaslom, hogy a Bíróság a C-182/13. sz. ügyben az Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Egyesült Királyság) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre, a C-392/13. sz. ügyben a Juzgado de lo Social No 33 de Barcelona (Spanyolország) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdésre, valamint a C-80/14. sz. ügyben a Court of Appeal (England and Wales) (Egyesült Királyság) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekre a következő válaszokat adja:

– A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontjában említett „telephely” fogalmának jelentése megegyezik az irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjában szereplő kifejezés jelentésével. Ez a fogalom azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották, amely egységet a kérdést előterjesztő bíróságnak kell meghatároznia. Ez nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy e fogalom alapján olyan végrehajtási szabályokat léptessenek hatályba, amelyek – anélkül, hogy csökkentenék a minimális védelmi szintet – kedvezőbbek a munkavállalókra nézve. A nemzeti bíróságnak kell vizsgálnia, hogy ez-e a helyzet.

Azt javaslom, hogy a Bíróság a C-392/13. sz. ügyben előterjesztett első, második és harmadik kérdésre a következő válaszokat adja:

– A 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével ellentétes az 1995. március 29-i Ley del Estatuto de los Trabajadores 51. cikkének (1) bekezdéséhez hasonló azon nemzeti rendelkezés, amelynek értelmében legalább öt munkaszerződés érintett munkavállalók beleegyezése nélküli, gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okoktól eltérő okok miatti megszüntetésének kellett bekövetkeznie ahhoz, hogy a szerződések ilyen megszüntetését figyelembe vehessék annak meghatározásához, hogy csoportos létszámcsökkentésre került-e sor;

– a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontját akként kell értelmezni, hogy a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatok elvégzésére kötött munkaszerződések alapján eszközölt csoportos létszámcsökkentések nem tartoznak az irányelv hatálya alá, kivéve ha az említett elbocsátások az ilyen szerződések lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek. Nem releváns az, hogy az ilyen szerződések megszüntetésének okai ugyanazok-e. Ez nem akadályozza meg a tagállamokat abban, hogy olyan szabályokat léptessenek hatályba, amelyek – anélkül, hogy csökkentenék a minimális védelmi szintet – kedvezőbbek a munkavállalókra nézve.