PAOLO MENGOZZI
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2012. március 22.[1]

C-583/10. sz. ügy

Amerikai Egyesült Államok
kontra
Christine Nolan

(A Court of Appeal [England & Wales] [Civil Division] [Egyesült Királyság] által benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem)

„98/59/EK irányelv — Elfogadhatóság — Munkavállalók védelme — Csoportos létszámcsökkentés — A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció — Amerikai katonai támaszpont bezárása — Hatály — A konzultációs kötelezettség keletkezési időpontja”

I – Bevezetés

1. A jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (fellebbviteli bíróság [Anglia és Wales]) a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációra vonatkozó kötelezettség keletkezési időpontjának meghatározását kéri a munkáltató által a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv[2] alkalmazásában tervezett csoportos létszámcsökkentés összefüggésében.

2. Ezt a kérelmet az Amerikai Egyesült Államok és Ch. Nolan, egy, az Egyesült Királyságban található amerikai katonai támaszpont polgári alkalmazottja közötti jogvita keretében nyújtották be, amelynek tárgya az e támaszpont polgári személyzetével a 2006. június 30-án történt csoportos létszámcsökkentést megelőzően, megfelelő időben történő konzultációra vonatkozó, a 98/59 irányelvet nemzeti szinten átültető Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (a szakszervezetekről és a munkaügyi kapcsolatokról szóló egységes szerkezetbe foglalt 1992. évi törvény)[3] szerinti kötelezettség.

3. Egészen pontosan a kérdést előterjesztő bíróság által közölt információkból az derül ki, hogy a Secretary of the US Army a katonai támaszpont 2006 szeptemberének végén történő bezárására vonatkozó döntést hozott, majd azt legkésőbb 2006. március 13-án a Secretary of Defence jóváhagyta. E döntést 2006 áprilisában informálisan megküldték a brit katonai hatóságoknak, és azt a médiák

1 — Eredeti nyelv: francia.

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

3 — Az Egyesült Királyságban átültető jogi aktus történő hatálybalépésének időpontja (1992) és a 98/59 irányelv elfogadásának időpontja (1998) közötti különbség azzal a ténnyel magyarázható, hogy ez utóbbi csupán az 1992. június 24-i 92/56/EGK tanácsi irányelvvel (HL L 245., 3. o.) módosított, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv (HL L 48., 29. o.) „kodifikációjának” tekinthető.

2006. április 21-én nyilvánosságra hozták. 2006. április 24-én a támaszpont tisztparancsnoka találkozóra hívta a személyzetet, hogy egyrészt magyarázattal szolgáljon a támaszpont bezárására vonatkozó döntésről, másrészt elnézést kérjen azért, hogy a bezárás híre ily módon került nyilvánosságra.

4. Az Egyesült Királyság Kormányát hivatalosan az ezt követő május 9-én tájékoztatták arról, hogy a támaszpontot 2006. szeptember 30-án szolgáltatják vissza Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyságának.

5. 2006 júniusában az amerikai hatóságok a katonai támaszpont polgári személyzete képviselőinek egy feljegyzést nyújtottak át, amelyben az állt, hogy a személyzet valamennyi tagját, mintegy 200 alkalmazottat, el kell bocsátani. Egy, 2006. június 14-én tartott találkozón az amerikai hatóságok tájékoztatták a személyzet képviselőit, hogy álláspontjuk szerint a konzultáció kezdő időpontja 2006. június 5-e.

6. A munkaszerződések felmondására vonatkozó formális döntést az amerikai hadsereg Mannheimben (Németország) található európai főparancsnokságán hozták. Az elbocsátásról szóló értesítéseket 2006. június 30-án bocsátották ki, és azok a munkaviszony megszűnésének időpontjaként 2006. szeptember 29-ét vagy 30-át jelölték meg.

7. Ch. Nolan, az érintett személyzet tagjainak képviselője ilyen körülmények között indított felelősség megállapítása iránti eljárást az Amerikai Egyesült Államokkal szemben a Southampton Employment Tribunal (southamptoni munkaügyi bíróság) előtt, amely a kérelemnek helyt adott, és megállapította többek között, hogy a munkáltató nem folytatott megfelelő időben konzultációkat a munkavállalók képviselőivel; különösen nem nyújtott magyarázatot a tekintetben, hogy e konzultációkkal miért késlekedtek 2006. június 5-ig, és azokat miért nem lehetett megkezdeni a 2006. március 13-i döntést megelőzően, de legalábbis 2006. április 24-én vagy a 2006. május 9-i hivatalos tájékoztatást követően. E bíróság a Ch. Nolan által benyújtott kártérítés iránti keresetnek ugyancsak helyt adott.

8. Az Amerikai Egyesült Államok által benyújtott fellebbezést az Employment Appeal Tribunal (munkaügyi fellebbviteli bíróság) elutasította.

9. Az Egyesült Államok ekkor a Court of Appealhez (England & Wales) (Civil Division) fordult.

10. Az Amerikai Egyesült Államok által előterjesztett érveket az Employment Appeal Tribunal előtt már hivatkozott érveknek tekintve a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) úgy ítélte meg, hogy azokat el kell utasítani. Mindazonáltal a kérdést előterjesztő bíróság, amely előtt a Bíróságnak az Employment Appeal Tribunal határozatát követően kihirdetett Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítéletének[4] hatályára vonatkozó jogalapra is hivatkoztak, úgy ítélte meg, hogy ezen ítélet felvet bizonyos kérdéseket a 98/59 irányelv rendelkezéseinek értelmezésével kapcsolatban, amelyeket saját ítéletének meghozatala előtt tisztázni szükséges.

11. Ilyen körülmények között a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé:

„Akkor keletkezik-e a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó, a 98/59 irányelv szerinti konzultációs kötelezettsége, i. amikor a munkáltató olyan stratégiai vagy üzemeltetési döntést tervez, amely előreláthatóan vagy elkerülhetetlenül csoportos létszámcsökkentéshez vezet, de ezt a döntést még nem hozta meg; vagy ii. csak akkor, amikor ezt a döntést már ténylegesen meghozták, és ennek folytán tervez létszámcsökkentéseket?”

4 — A C-44/08. sz., Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben 2009. szeptember 10-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-8163. o.).

12. Írásbeli észrevételeket nyújtott be Ch. Nolan, az Európai Bizottság és az EFTA Felügyeleti Hatóság. Ezen érdekelt feleket a 2012. január 18-i tárgyaláson is meghallgatták.

II – Elemzés

A – *A 98/59 irányelv alkalmazhatóságáról és a Bíróságnak az előterjesztett kérdés megválaszolására vonatkozó hatásköréről*

13. Noha a Bizottság az előterjesztett kérdés megválaszolását javasolta, mindazonáltal elöljáróban kételyeit, sőt fenntartásait fejezte ki a 98/59 irányelvnek olyan, katonai létesítményben bejelentett csoportos létszámcsökkentések esetében történő alkalmazása tekintetében, amely létesítmény, noha valamely tagállam területén található, harmadik állam felügyelete alá tartozik. Ezen érdekelt fél írásbeli észrevételeiben kérdéseit a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének b) pontjára alapította, amely az irányelv hatálya alól kizárja a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények munkavállalóit, és amely rendelkezés e fél álláspontja szerint a katonai létesítményekre is kiterjed. A Bíróság által írásban, valamint a tárgyaláson is feltett kérdésre válaszul a Bizottság arra hivatkozik, hogy a 98/59 irányelv alkalmazása egy, az alapügy tárgyát képezőhöz hasonló helyzetben, mindenképpen elveszítené hatékony érvényesülését, mivel valamely harmadik államot egy katonai létesítmény bezárására vonatkozó döntés meghozatalára vezető okok a *ius imperii* gyakorlása körébe tartoznak. Ezen okok következésképpen nem képezhetik a munkavállalók képviselőivel folytatott előzetes konzultációk tárgyát. Ugyanezen írásbeli kérdésre adott válaszában az Amerikai Egyesült Államok lényegében osztja e véleményt.

14. Ezen észrevételek nem megalapozatlanok, és tökéletesen értem főként azon, általános jellegű jogi érdeket, amely a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdése b) pontja pontos terjedelmének megértése tekintetében fennáll, amely rendelkezés értelmezésére a Bíróságnak mindezidáig nem volt alkalma.

15. Ugyanakkor úgy vélem, e kérdés vizsgálata egyáltalán nem szükséges, sőt nem is célszerű annak megállapításához, hogy a Bíróság a jelen ügy körülményei összességének fényében rendelkezik-e hatáskörrel a kérdést előterjesztő bíróság kérdésének megválaszolására.

16. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 98/59 irányelv a csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó szabályoknak csak részleges harmonizációját valósítja meg,[5] és 5. cikke kifejezetten kimondja, hogy ez az irányelv egyáltalán nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el.

17. Következésképpen a tagállamok megőrzik mozgásszabadságukat a csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók védelmére vonatkozó nemzeti szabályok olyan helyzetekre történő alkalmazása tekintetében, amelyek szigorúan véve nem tartoznak a 98/59 irányelv rendelkezéseinek hatálya alá. Így a 98/59 irányelv 5. cikke alkalmazásában valamely tagállam kiterjesztheti a csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalóknak nyújtott védelem hatályát a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közigazgatási vagy közjogi intézmények dolgozóira.

18. Úgy tűnik egyébként, ez volt az egyesült királysági jogalkotó által a 98/59 irányelv átültetése során követett eljárás, amint azt az Employment Appeal Tribunal és a kérdést előterjesztő bíróság határozataikban kiemelték.

5 — Lásd a 92/56 irányelvvel módosított 75/129 irányelv tekintetében a C-383/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 1994. június 8-án hozott ítélet (EBHT 1994., I-2479. o.) 25. pontját és a 98/59 irányelv tekintetében a C-12/08. sz. Mono Car Styling ügyben 2009. július 16-án hozott ítélet (EBHT 2009., I-6653. o.) 35. pontját, valamint a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 60. pontját.

19. Egyrészt ugyanis az elsőként említett bíróság határozatának indokolásából, különösen pedig annak a Ch. Nolan és az EFTA Felügyeleti Hatóság Bíróság írásbeli kérdésére adott válaszaiban idézett 71. és 84. pontjából az következik, hogy az Egyesült Királyság a 98/59 irányelv 5. cikkének alkalmazásában úgy döntött, hogy annak hatálya alól nem zárja ki az említett irányelv 1. cikke (2) bekezdésének b) pontjában felsorolt szervezeteket.

20. Másrészt a kérdést előterjesztő bíróság álláspontja szerint az egyetlen olyan releváns eset, amikor a munkáltató mentesülhet a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 188. §-a által előírt konzultációs kötelezettség betartása alól, az az ugyanezen § (7) bekezdésében foglalt eset, amikor is e munkáltató bizonyítani tudta olyan sajátos körülmények fennállását, amelyek a továbbiakban nem tették lehetővé ezen kötelezettségek „ésszerűen kivitelezhető” teljesítését. A kérdést előterjesztő bíróság megállapította, hogy az Amerikai Egyesült Államok ezen mentességre ugyanakkor nem hivatkozott az alapeljárás folyamán. [6]

21. Továbbá e bíróságok egyike sem állapította meg, hogy valamely harmadik államnak az Egyesült Királyságban található katonai létesítménye polgári alkalmazottainak helyzete kivonható lenne a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 188. §-ának a hatálya alól az ugyanezen jogszabályban foglalt egyéb különös, például az ugyanezen törvény 273. §-ának (2) bekezdésében és 274. §-ában a Brit Korona személyzetének tagjaira („Crown employment”) vonatkozó kizárások alapján. A nemzeti bíróságok és a Bíróság között az EUMSZ 267. cikk alapján történt bírói feladatmegosztás keretében ez utóbbinak nem feladata a nemzeti jog egy adott helyzetben történt alkalmazásának vitatása.

22. Végül a kérdést előterjesztő bíróság azt is kiemelte, hogy az állam immunitásának kérdése, amelyre az Amerikai Egyesült Államok túl későn hivatkozott a Southampton Employment Tribunal előtt, mert azt kizárólag Ch. Nolan kártérítés iránti keresetével összefüggésben, és nem azt megelőzően, a felelősség megállapítása iránti eljárás folyamán vetette fel, nem képezte az e bíróság előtt benyújtott fellebbezés tárgyát, [7] és azt semmi esetre sem lehet a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 188. §-ának (7) bekezdésében foglalt és az alapeljárásban nem hivatkozott eltérési kikötéstől függetlenül értékelni. [8] Így az ügy irataiból egyértelműen következik, hogy a munkavállalók képviselőivel való konzultációra vonatkozó, a 98/59 irányelvet átültető egyesült királysági jogszabályban előírt kötelezettség alkalmazása nincs megfosztva érvényesülésétől az alapügy körülményeihez hasonló körülmények között. [9]

23. Úgy tűnik tehát, hogy ha feltételezzük, hogy egy katonai létesítmény jogállása, amely ráadásul harmadik államban található, hasonlónak tekinthető egy, a 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében vett közigazgatási vagy közjogi intézmény jogállásához, az egyesült királysági jogalkotó a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 személyi hatálya alá kívánta vonni a 98/59 irányelv hatálya alá nem tartozó helyzeteket is, úgy, hogy az e helyzetekre nyújtandó megoldás céljából megfeleljen az említett irányelv által elfogadott megoldásnak, nevezetesen többek között azon követelménynek is, hogy a munkáltató a csoportos létszámcsökkentést megelőzően, megfelelő időben konzultáljon a munkavállalók képviselőivel.

6 — Lásd az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 42. pontját. E mentességi záradéknak a 98/59 irányelv rendelkezéseivel való összeegyeztethetősége a jelen eljárásnak nem képezi tárgyát.

7 — Lásd az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 29. pontját.

8 — Lásd az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 42. pontját.

9 — Végeredményben, még kizárólag a 98/59 irányelvre szorítkozva sem osztom a Bizottság azon véleményét, mely szerint ezen irányelv alkalmazása meg van fosztva hatékony érvényesülésétől azon oknál fogva, hogy a munkavállalók képviselőivel egyáltalán nem konzultálhattak azon okokról, amelyek katonai létesítményei egyikének az Amerikai Egyesült Államok általi bezárását indokolták. Szem előtt kell tartani ugyanis, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkének (2) bekezdése értelmében a konzultációk nemcsak a csoportos létszámcsökkentések elkerülése csökkentésének módjaira és eszközeire terjednek ki, hanem *a következmények enyhítésére is*. Ezen irányelv alkalmazása megőrizhet egy nem elhanyagolható mértékű, részleges érvényesülést.

24. Márpedig az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, amennyiben a nemzeti szabályozás az uniós jogban alkalmazottnak megfelelő megoldást választ belső helyzetekre, a Bíróság továbbra is hatáskörrel rendelkezik valamely nemzeti bíróság által az említett uniós jog rendelkezéseinek vagy fogalmainak értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések megválaszolására, biztosítva ezáltal, hogy e rendelkezéseket egységesen értelmezzék, függetlenül attól, hogy milyen körülmények között alkalmazzák azokat. [10]

25. Ezt a megoldást alkalmazta egyébiránt a Bíróság a Rodríguez Mayor és társai ügyben hozott, egy előzetes döntéshozatal iránti kérelemre vonatkozó ítéletében, [11] amelynek tárgya a 98/59 irányelv értelmezése volt olyan összefüggésben, hogy a nemzeti jogalkotó úgy döntött, hogy a csoportos létszámcsökkentés fogalmába belefoglalja a munkaviszony megszüntetésének olyan eseteit is, amelyek nem tartoznak a 98/59 irányelv hatálya alá, miközben az említett fogalomból kizárta a nemzeti bíróság előtti esetet, amelyről ez utóbbi bíróság úgy vélte ugyanakkor, hogy e fogalom körébe kell tartoznia.

26. Annál kevésbé értem, hogy milyen megfontolások vezethetnék a Bíróságot a jelen ügyben eltérő okfejtés alkalmazására.

27. Egyébként a jelen ügy egyetlen irata alapján sem feltételezhető, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak lehetősége van eltérni a 98/59 irányelv rendelkezéseinek a Bíróság szerinti értelmezésétől. [12] Épp ellenkezőleg: a kérdést előterjesztő bíróság több alkalommal hivatkozott arra, hogy a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 188. §-át kötelessége a Bíróság által értelmezett 98/59 irányelvvel a lehető legösszeegyeztethetőbb módon értelmezni. [13]

28. Ilyen körülmények között azt javasolom, a Bíróság állapítsa meg, hogy válaszolni kell az előterjesztett kérdésre.

B – *Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről*

29. A Bíróságnak a munkáltatót csoportos létszámcsökkentés esetén terhelő előzetes konzultációs kötelezettség keletkezési időpontja meghatározásának kérdésében kell állást foglalnia.

30. Pontosabban a kérdést előterjesztő bíróság arra keres választ, hogy ez a kötelezettség akkor keletkezik-e, amikor a munkáltató olyan stratégiai vagy üzemeltetési döntés meghozatalát tervezi, amely előreláthatóan vagy elkerülhetetlenül csoportos létszámcsökkentéshez vezet, vagy csak akkor, amikor ezt a döntést már ténylegesen meghozták, és a munkáltató ennek következtében létszámcsökkentést tervez.

31. Noha Ch. Nolan úgy véli, hogy kizárólag az első eset teszi lehetővé a 98/59 irányelv hatékony érvényesülésének megőrzését, a Bizottság és az EFTA Felügyeleti Hatóság árnyaltabb álláspontot képvisel. Lényegében ugyanis mindketten úgy vélik, többek között a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet fényében és tekintettel az alapügy tényállására, hogy a munkáltató azon kötelezettsége, hogy csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó konzultációt kezdeményezzen, akkor keletkezik, amikor olyan stratégiai vagy üzleti döntést hoznak, amely szükségessé teszi számára, hogy csoportos létszámcsökkentést vegyen fontolóra vagy tervbe.

10 — Lásd ebben az értelemben különösen a C-297/88. és C-197/89. sz. Dzodzi-ügyben 1990. október 18-án hozott ítélet (EBHT 1990., I-3763. o.) 37. pontját; a C-43/00. sz. Andersen og Jensen ügyben 2002. január 15-én hozott ítélet (EBHT 2002., I-379. o. 18. pontját, a C-3/04. sz. Poseidon Chartering ügyben 2006. március 16-án hozott ítélet (EBHT 2006., I-2505. o.) 16. pontját; a C-203/09. sz. Volvo Car Germany ügyben 2010. október 28-án hozott ítélet (EBHT 2010.,I-10721. o.) 25. pontját és a C-546/09. sz. Aurubis Balgaria ügyben 2011. március 31-én hozott ítélet (EBHT 2011., I-2531. o.) 24. pontját.

11 — A C-323/08. sz., Rodríguez Mayor és társai ügyben 2009. december 10-én hozott ítélet (EBHT 2009., I-11621. o.) 27. pontja.

12 — Lásd ebben az értelemben a fent hivatkozott Poseidon Chartering ügyben hozott ítélet 18. pontját és a fent hivatkozott Volvo Car Germany ügyben hozott ítélet 27. pontját.

13 — Lásd például az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 45. és 60. pontját.

32. Én magam is a 98/59 irányelv ezen értelmezése mellett vagyok.

33. Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében a munkáltató, aki csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából köteles a munkavállalók képviselőivel megfelelő időben konzultációkat kezdeményezni.

34. Ugyanezen cikk (2) bekezdése értelmében e konzultációk kiterjednek nem csak a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira, de a következmények enyhítésére is olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

35. A munkáltatót a 98/59 irányelv értelmében terhelő kötelezettségeknek tehát abban az időpontban kell keletkezniük, amikor e konzultációk hatékony érvényesülésének megőrzése, különösen pedig a csoportos létszámcsökkentés elkerülése, csökkentése vagy legalább következményeinek enyhítésére még lehetséges.[14] Ilyen konzultáció nem kezdhető túl későn. Ez az eset állna fenn, ha a munkáltató a munkaszerződések felmondására vonatkozó döntést követően kezdeményezne konzultációt.[15]

36. Ebből következik, amint azt a Bíróság kimondta többek között a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 41. pontjában, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt konzultációs kötelezettségnek akkor kellene létrejönnie, amikor a munkáltató megfontolja vagy tervbe veszi a csoportos létszámcsökkentést.[16]

37. Ugyanezen ítéletében, amelyre a kérdést előterjesztő bíróság részletekbe menően hivatkozott, a Bíróságnak mindazonáltal alkalma nyílt a munkáltatót terhelő konzultációs kötelezettség terjedelmének pontos meghatározására vállalatcsoport esetében, olyan helyzetben, amikor a csoportos létszámcsökkentés lehetősége nem a munkáltató közvetlen döntésén, hanem, a 98/59 irányelv 2. cikkének (4) bekezdésében foglaltaknak megfelelően,[17] a munkáltatót ellenőrző vállalkozás döntésén alapult.

38. Amint az a Bíróság által az ezen ítéletben követett okfejtésből kitűnik, a Bíróság tökéletesen tudatában volt annak, hogy az ilyen helyzet a konzultációs kötelezettség keletkezési időpontjának különösen nagy körültekintéssel történő meghatározását igényli.

39. A Bíróság az említett ítéletében kiemelte mindenekelőtt, hogy a konzultációs kötelezettség nem keletkezhet túl korán. Így, válaszul az Egyesült Királyság Kormánya által ezen ügyben kifejtett aggodalmakra, a Bíróság megállapította ezen ítélet 45. pontjában, hogy a konzultációs kötelezettség túl korai létrejötte a 98/59 irányelv célkitűzésével ellentétes eredményhez vezethetne, például csökkentené a vállalkozások átszerveződésének rugalmasságát, növelné az adminisztratív terheket, és feleslegesen keltene aggodalmat a munkavállalókban állásuk biztonsága tekintetében. A Bíróság ugyanezen ítélet 46. pontjában ehhez hozzátette lényegében, hogy továbbra is a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációk túl korai megkezdéséhez kapcsolódó nehézségekkel kapcsolatban, hogy e konzultáció hatékonyságának és létezése értelmének az a feltétele, hogy megállapítsák az e konzultáció során figyelembe veendő tényezőket, mivel e tényezők meghatározása nélkül a konzultációt nem folytatható le.

14 — Lásd e tekintetben a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 38. pontját.

15 — Lásd e tekintetben a C-188/03. sz. Junk-ügyben 2005. január 27-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-885. o.) 36. és 37. pontját, valamint a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 38. pontját.

16 — A fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 41. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

17 — E cikk úgy rendelkezik, hogy: „[a]z (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg”.

40. Ezt követően a Bíróság emlékeztetett arra, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt konzultációs kötelezettség nem keletkezhet túl későn sem. A Bíróság a munkáltatót ellenőrző vállalkozás által hozott stratégiai vagy üzleti döntéssel összefüggésben ugyanis Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 47. pontjában megállapította, hogy az olyan konzultáció, amely akkor veszi kezdetét, amikor a csoportos létszámcsökkentést szükségessé tévő döntés már megszületett, érdemben már nem irányulhat az e létszámcsökkentés elkerülésére szolgáló alternatívák keresésére. A Bíróság ebből ezen ítélet 48. pontjában azt a következtetést vonta le, hogy a munkavállalók képviselőivel való konzultációra vonatkozó kötelezettség a vállalatcsoporton belül akkor keletkezik, amikor meghozzák azt a stratégiai vagy üzleti döntést, *amely a munkáltató számára csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervbevételét teszi szükségessé.*

41. Összefoglalva: a csoportos létszámcsökkentés lehetősége vagy a munkáltató közvetlen döntésén alapul, amely esetben, a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 41. pontjának megfelelően, a konzultációs kötelezettség akkor keletkezik, amikor a munkáltató megfontolja vagy tervbe veszi a csoportos létszámcsökkentést, vagy egy ilyen létszámcsökkentés lehetősége nem a munkáltató, hanem másik, kapcsolódó jogalany közvetlen döntésén alapul, amely esetben, ezen ítélet 48. pontjának alkalmazásában, a munkáltatót terhelő konzultációs kötelezettség akkor keletkezik, amikor e másik jogalany elfogadta azt a stratégiai vagy üzleti döntést, amely a munkáltató számára csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervbevételét teszi szükségessé.

42. Hozzáteszem, noha ez hallgatólagosan már következik a jelen indítvány fenti pontjaiból, hogy az említett ítéletből az is következik, hogy a vállalatcsoport 98/59 irányelv értelmében vett „munkáltató” minőségben eljáró leányvállalata esetében mindig a munkáltatót terheli a munkavállalók képviselőivel való konzultáció megkezdésének kötelezettsége, függetlenül attól, hogy az anyavállalattól származik az a – stratégiai vagy üzleti – döntés, amely következtében megfontolta vagy tervbe vette a csoportos létszámcsökkentést.[18] Mindazonáltal a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációkhoz kapcsolódó célkitűzések teljesítése céljából ilyen esetben szükség van arra, hogy előzetesen meghatározzák, melyik az a leányvállalat, amelyen belül csoportos létszámcsökkentést terveznek.[19] Végezetül a Bíróság kimondta azt is, hogy az anyavállalat olyan döntése, amely közvetlenül szükségessé teszi valamelyik leányvállalata számára a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók munkaszerződésének felmondását, csak a leányvállalatnál lefolytatott konzultációs eljárás lezárása után hozható meg, ellenkező esetben ugyanis a leányvállalat – mint munkáltató – ki lesz téve a konzultációs eljárás be nem tartásából származó következményeknek.[20]

43. Az alapügyben meg kell állapítani, hogy noha azt a katonai létesítményt, amelyben a csoportos létszámcsökkentést tervezték, azonosították, a kérdést előterjesztő bíróság ugyanakkor nem pontosította, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban említett mely jogalanyt (a katonai létesítmény parancsnokságát, az amerikai hadsereg Mannheimben található európai főparancsnokságát, amely a felmondóleveleket kibocsátotta, vagy akár, kevéssé valószerű módon, a Secretary of the US Armyt) kell „munkáltatónak” tekinteni, amelyet a 98/59 irányelv és a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 alkalmazásában a konzultációs kötelezettség terheli.

44. A magyarázat a „munkáltató” alapügyben kissé bizonytalan fogalmában keresendő, miszerint az általános jelleggel az Amerikai Egyesült Államok hadseregét jelöli, amely fogalom ugyancsak egyike lehet azon nehézségeknek, amelyekkel a kérdést előterjesztő bíróság szembesül az említett munkáltatót terhelő kötelezettségek értelmezése során. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésnek a *kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott tényállás fényében történő* újraolvasása során úgy tűnik, az a „munkáltató” elnevezés alatt különböző jogalanyokra utal. Így az említett kérdés i. pontjában említett

18 — Lásd a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítélet 62. pontját.

19 — Ugyanott, 64. pont.

20 — Ugyanott, 71. pont.

első esetekben foglalt „munkáltató [, aki] stratégiai vagy üzemeltetési döntést tervez […], de ezt a döntést még nem hozta meg” nagy valószínűség szerint nem ugyanaz a jogalany, mint a ii. pontban említett második esetekben szereplő azon „munkáltató”, aki „ennek folytán tervez létszámcsökkentéseket”.

45. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból ugyanakkor elég egyértelműen következik, amire a Bizottság és az EFTA Felügyeleti Hatóság hivatkozott írásbeli észrevételeikben, hogy az alapügy a jelen indítvány 41. pontjában említett második eset körébe tartozik, azaz olyan helyzetnek felel meg, amelyben a tervezett csoportos létszámcsökkentés nem a munkáltató – aki valószínűleg vagy a katonai létesítmény parancsnoksága, vagy helyettes vezérkari főnök mannheimi United States Army Europe (Usareur) főparancsnoksága – közvetlen döntésén alapul, hanem, amint azt a kérdést előterjesztő bíróság megállapította, a helyi parancsnokságnál „jóval magasabb szinten” elfogadott döntésen. [21]

46. Nem gondolom ugyanis, tekintettel az egyesült királysági jogalkotónak a 98/59 irányelv e tagállam területén való átültetése során alkalmazott választására, hogy akadálya lenne a Bíróság által a fent hivatkozott Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ügyben hozott ítéletben egy munkáltatói minőséggel rendelkező leányvállalatot az anyavállalat stratégiai vagy üzleti döntését követően az irányelv értelmében terhelő konzultációs kötelezettség tárgyában követett okfejtés olyan katonai létesítmény helyzetére történő alkalmazásának, amely polgári munkavállalóinak csoportos létszámcsökkentését a katonai tevékenységek átszervezésére vonatkozó és az említett létesítmény bezárásához vezető, a vezetés magasabb szintjén hozott döntés folytán vették megfontolóra.

47. Ebben a szakaszban, tekintettel a jelen indítvány 41. pontjában említett második esetre, az egyetlen fennmaradó kérdés az, hogy az alapügyben elfogadtak-e olyan stratégiai döntést, amely a munkáltató számára csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervbevételét tette szükségessé.

48. A Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti hatáskörmegosztás, amely az előzetes döntéshozatali eljárást jellemzi, természetesen azzal jár, hogy e vizsgálat elvégzése a kérdést előterjesztő bíróság feladata. Ez utóbbinak kell meggyőződnie tehát arról, a fentiekben bemutatott szempontra tekintettel, hogy, amint azt lényegében az alsóbb szinten eljáró bíróságok megállapították, a 2006. június 5-én kezdeményezett konzultációkat túl későn kezdték-e meg abban az értelemben, hogy azok nem felelhettek meg a 98/59 irányelv, illetve az ezen aktust átültető egyesült királysági jogszabály célkitűzéseinek.

49. E vonatkozásban, módszertanilag, a kérdést előterjesztő bíróságnak véleményem szerint azt kell meghatároznia, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban említett, 2006. június 5-ét megelőző események közül melyik az, amelyik stratégiai döntésnek minősül, amelyik a konzultációs kötelezettség alkalmazása szempontjából kötelező a munkáltatóra nézve, valamint e döntés meghozatalának mi az időpontja.

50. E szakaszt követően a kérdést előterjesztő bíróság meg tudja állapítani, hogy a katonai létesítmény munkavállalóinak képviselőivel 2006. június 5-én folytatott konzultációkat a 98/59 irányelv 2. cikkének és a Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 188. §-ának értelmében „megfelelő időben” kezdték-e meg.

51. E válasz maga után vonja az alapeljárás tényállásának fényében, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésben vázolt két eset egyike sem részesíthető előnyben. Ugyanis a konzultációk túl koraiak, ha, amint az első eset sugallja, azokat a munkáltatónak már akkor meg kell kezdenie, amikor még nem hoztak „stratégiai vagy üzemeltetési döntést”. Más szóval a lényeges kérdés az, hogy ha hoztak ilyen döntést, az a munkáltató számára csoportos létszámcsökkentés megfontolását teszi-e szükségessé, vagy sem. Ezzel szemben a konzultációk megkezdése túl későn történik, ha e stratégiai

21 — Lásd a katonai létesítmény parancsnokságának az előzetes döntéshozatalra utaló határozat 21. pontjában idézett feljegyzését.

döntést úgy hozták meg, hogy az semmilyen mérlegelési mozgásteret nem hagy a munkáltató számára a csoportos létszámcsökkentés megfontolására, míg a konzultációk megkezdése, amint az az alapeljárás alapját képező eseményeknek az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban felidézett időrendjéből következik, az említett döntés meghozatala után több héttel történt.

52. Ennélfogva az alapeljárás tényállására tekintettel azt javasolom, hogy a Bíróság az alábbi választ adja az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre: a 98/59 irányelvet akként kell értelmezni, hogy a munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációra vonatkozó kötelezettsége akkor keletkezik, amikor egy szerv vagy az azt ellenőrző jogalany meghozta azt a stratégiai vagy üzleti döntést, amely csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervezését teszi szükségessé számára. A kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy az alapeljárás alapját képező tényállásra tekintettel meghatározza, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban említett, és a szóban forgó létesítmény munkavállalóinak a képviselőivel folytatott konzultációk tényleges megkezdésének napját megelőző események közül melyik az, amelyik stratégiai döntésnek minősül, amelyik a konzultációs kötelezettség alkalmazása szempontjából kötelező a munkáltatóra nézve, valamint e döntés meghozatalának mi az időpontja.

III – Végkövetkeztetések

53. A fentiekre tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre a következő választ adja:

„A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelvet akként kell értelmezni, hogy a munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációra vonatkozó kötelezettsége akkor keletkezik, amikor egy szerv vagy az azt ellenőrző jogalany meghozta azt a stratégiai vagy üzleti döntést, amely csoportos létszámcsökkentés megfontolását vagy tervezését teszi szükségessé a munkáltató számára.

A kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy az alapeljárás alapját képező tényállásra tekintettel meghatározza, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban említett és a szóban forgó létesítmény munkavállalóinak a képviselőivel folytatott konzultációk tényleges megkezdésének napját megelőző események közül melyik az, amelyik stratégiai döntésnek minősül, amelyik a konzultációs kötelezettség alkalmazása szempontjából kötelező a munkáltatóra nézve, valamint e döntés meghozatalának mi az időpontja.”