A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2023. július 13.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59/EK irányelv – Tájékoztatás és konzultáció – A 2. cikk (3) bekezdésének második albekezdése – Csoportos létszámcsökkentést tervező munkáltató azon kötelezettsége, hogy a munkavállalók képviselőivel közölt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát eljuttassa az illetékes állami hatóságnak – Célkitűzés – E kötelezettség elmulasztásának következményei”

A C-134/22. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2022. március 1-jén érkezett, 2022. január 27-i határozatával terjesztett elő az

MO

és

SM, a G GmbH vagyonfelügyelőjeként eljárva,

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: A. Prechal tanácselnök, M. L. Arastey Sahún, F. Biltgen (előadó), N. Wahl és J. Passer bírák,

főtanácsnok: P. Pikamäe,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– MO képviseletében C. Schomaker Rechtsanwalt,

– SM, a G GmbH vagyonfelügyelőjeként eljárva, képviseletében M. Stahn Rechtsanwalt,

– az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és D. Recchia, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: német.

a főtanácsnok indítványának a 2023. március 30-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL 2007. L 59., 84. o.; HL 2014. L 289., 24. o.) 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének az értelmezésére irányul.

2 E kérelmet az MO és SM mint a G GmbH vagyonfelügyelője között, csoportos létszámcsökkentés keretében történt elbocsátásának érvényessége tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 98/59 irányelv 2. cikke, amely az irányelv „Tájékoztatás és konzultáció” című II. szakaszában található, (1)–(3) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel.

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

[…]

(3) Annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői konstruktív javaslatokat tehessenek, a munkáltatók a konzultációk során megfelelő időben:

a) megadnak nekik minden, a tárgyra vonatkozó információt; továbbá

b) írásban feltétlenül közlik velük:
   i. a tervezett elbocsátások okait;
   ii. az elbocsátani kívánt munkavállalói kategóriák számát;
   iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;
   iv. azt az időszakot, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
   v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy a gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;
   vi. a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.

A munkáltató legalább az első albekezdés b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra vonatkozó írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát az illetékes állami hatóságnak eljuttatja”.

4 Ezen irányelv 3. cikke, amely annak „A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás” című III. szakaszában szerepel, az (1) bekezdésében a következőket írja elő:

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

[…]

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

5 Az említett irányelv 4. cikke, amely szintén az irányelv III. szakaszában található, (1)–(3) bekezdésében kimondja:

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

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

(2) Az (1) bekezdésben előírt időszakot az illetékes állami hatóság arra használja fel, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

(3) Amennyiben az (1) bekezdésben előírt eredeti időszak 60 napnál rövidebb, a tagállamok feljogosíthatják az illetékes állami hatóságot, hogy az eredeti határidőt az értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítsa, ha fennáll annak a veszélye, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákat az eredeti határidőn belül valószínűleg nem lehet megoldani.

A tagállamok az illetékes állami hatóságot további hosszabbításokra jogosíthatják fel.

A meghosszabbítást és annak indoklását az (1) bekezdésben előírt eredeti határidő lejárta előtt közölni kell a munkáltatóval”.

A német jog

6 A Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv, a továbbiakban: BGB) 134. §-a a következőket írja elő:

„A törvényi tilalomba ütköző jogügylet törvény eltérő rendelkezése hiányában semmis.”

7 A Kündigungsschutzgesetz (a felmondással szembeni védelemről szóló törvény) 17. §-ának az alapügy tényállására alkalmazandó változata az (1)–(3) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„(1) A munkáltató köteles értesíteni a munkaügyi hivatalt, mielőtt:

[…]

2. a rendszerint legalább 60 és 500-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató telephelyeken a szokásosan foglalkoztatott munkavállalók 10 százalékát vagy 25-nél több munkavállalót

[…]

bocsát el 30 naptári napon belül. Az elbocsátásokba a munkaviszony egyéb megszüntetési formái is beletartoznak, amelyeket a munkáltató kezdeményez.

(2) Amikor a munkáltató olyan elbocsátásokat tervez, amelyek az (1) bekezdés értelmében értesítési kötelezettség hatálya alá tartoznak, köteles megfelelő időben az üzemi tanácsnak minden szükséges tájékoztatást megadni, különösen írásban kell tájékoztatnia:

1. a tervezett elbocsátások okairól;

2. az elbocsátani kívánt munkavállalók számáról és szakmai kategóriáiról;

3. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számáról és szakmai kategóriáiról;

4. arról az időszakról, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani;

5. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekről;

6. az esetleges végkielégítés kiszámításának ismérveiről.

[…]

(3) A munkáltatónak az üzemi tanáccsal közölt tájékoztatás egy másolati példányát egyidejűleg el kell juttatnia a munkaügyi hivatalnak; e másolati példánynak legalább a (2) bekezdés első mondatának 1–5. pontjában előírt tájékoztatást kell tartalmaznia. Az (1) bekezdés szerinti értesítést írásban kell megtenni, mellékelve az üzemi tanács elbocsátásokkal kapcsolatos álláspontját. Az üzemi tanács állásfoglalásának hiányában az értesítés akkor érvényes, ha a munkáltató bizonyítja, hogy az értesítés előtt legalább két héttel tájékoztatta az üzemi tanácsot a (2) bekezdés első mondata alapján, és ismerteti a konzultációk állását. Az értesítésnek tartalmaznia kell a munkáltató nevére, a telephely székhelyére és típusára, továbbá a tervezett elbocsátások okaira, az elbocsátani kívánt és a rendszerint alkalmazott munkavállalók számára és szakmai kategóriáira, az elbocsátások tervezett végrehajtásának időszakára és az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekre vonatkozó információkat. Az értesítésben az üzemi tanáccsal egyetértésben munkaközvetítési célból tájékoztatást kell adni továbbá az elbocsátandó munkavállalók neméről, életkoráról, szakmájáról és állampolgárságáról. A munkáltatónak el kell juttatnia az üzemi tanácsnak az értesítés egy másolati példányát. Az üzemi tanács további állásfoglalásokat juttathat el a munkaügyi hivatalnak. Az üzemi tanácsnak el kell juttatnia a munkáltatónak az állásfoglalás egy másolati példányát”.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés

8 Az alapeljárás felperese 1981 óta állt a G GmbH alkalmazásában.

9 2019. október 1-jén a fizetésképtelenségi ügyekben illetékes bíróság a G GmbH kérelmére fizetésképtelenségi eljárást indított vele szemben, és ezen eljárás céljából az alapeljárás alperesét jelölte ki vagyonfelügyelőnek. A nemzeti jogszabályok értelmében az eljárás időtartama alatt az alapeljárás alperese munkáltatói feladatokat látott el a G GmbH munkavállalói tekintetében.

10 2020. január 17-én döntés született arról, hogy a G GmbH valamennyi üzleti tevékenységét legkésőbb 2020. április 30-ig megszünteti, és az általa foglalkoztatott 195 munkavállaló több mint 10 százalékát el fogják bocsátani a 2020. január 28. és 31. közötti időszakban.

11 Szintén 2020. január 17-én megkezdődött a munkavállalók képviselőjeként eljáró üzemi tanáccsal történő konzultációra irányuló eljárás. E konzultáció keretében az üzemi tanáccsal a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában említett információkat írásban közölték. Nem vitatott azonban, hogy ezen írásbeli tájékoztatás egyetlen másolati példányát sem juttatták el az illetékes hatóságnak, vagyis az Agentur für Arbeit Osnabrücknek (osnabrücki munkaügyi hivatal, Németország).

12 2020. január 22-i végleges állásfoglalásában az üzemi tanács megállapította, hogy nem lát lehetőséget a tervezett elbocsátások elkerülésére.

13 2020. január 23-án az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény és a 98/59 irányelv 3. cikke alapján a tervezett csoportos létszámcsökkentésről értesítették az osnabrücki munkaügyi hivatalt, amely 2020. január 27-én visszaigazolta annak átvételét. Ezt követően a Bizottság 2020. január 28 -ra és 29-re a tervezett elbocsátással érintett 153 munkavállaló számára tanácsadói találkozót tűzött ki.

14 Egy 2020. január 28-án kézhez vett levélben az alapeljárás felperesét arról tájékoztatták, hogy a G GmbH-val kötött munkaszerződése 2020. április 30-i hatállyal megszűnik.

15 Az alapeljárás felperese keresetet indított az illetékes munkaügyi bíróság előtt annak megállapítása iránt, hogy munkaviszonya nem szűnt meg. Keresetének alátámasztása érdekében arra hivatkozott, hogy az üzemi tanácsnak 2020. január 17-én címzett tájékoztatás egyetlen másolati példányát sem juttatták el az illetékes munkaügyi hivatalhoz, holott ennek az eljuttatása, amelyet mind a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése, mind pedig az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény 17. §-ának (3) bekezdése előír, a felmondás érvényességi feltételének minősül.

16 Az alapeljárás alperese a maga részéről azt állította, hogy a szóban forgó elbocsátás érvényes, mivel az elbocsátás elleni védelemről szóló törvény 17. §-a (3) bekezdésének – ugyanezen cikk más rendelkezéseitől eltérően – nem célja a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók védelme vagy az elbocsátások elkerülése. Az alapeljárás alperese szerint az üzemi tanácsnak megküldött tájékoztatás másolati példánya érintett munkaügyi hivatalnak történő, e rendelkezésben előírt eljuttatásának kizárólag az a célja, hogy tájékoztassa e hivatalt a tervezett elbocsátásokról. Ezen eljuttatás nem alkalmas arra, hogy megvédje az érintett munkavállalókat a csoportos létszámcsökkentéssel szemben, mivel a munkaügyi hivatal e tájékoztatásból nem

következtethet az üzemi tanács által a tervezett elbocsátások elkerülésére előirányzott lehetőségekre, és az említett tájékoztatás másolati példányának eljuttatása semmilyen hatással nincs a munkáltató és az üzemi tanács közötti konzultációkra.

17 Mivel az alapeljárás felperesének keresetét mind első, mind másodfokon elutasították, felülvizsgálati kérelmet nyújtott be a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország), a kérdést előterjesztő bíróság előtt.

18 E bíróság úgy véli, hogy az a tény, hogy a munkaügyi hivatal nem kapta meg az üzemi tanácshoz ez utóbbival folytatott konzultáció keretében címzett tájékoztatás másolati példányát, sérti az elbocsátás elleni védelemről szóló törvény 17. §-nak (3) bekezdését, amely a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdését ülteti át a nemzeti jogba. Mindazonáltal sem ezen irányelv, sem a nemzeti jog nem ír elő kifejezett szankciót az ilyen jogsértés esetére. Az említett bíróság úgy véli, hogy ilyen esetekben az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvének tiszteletben tartása mellett biztosítania kell, hogy az uniós jog megsértését a nemzeti jog azonos jellegű és ugyanolyan súlyú megsértésére alkalmazandó szabályaihoz hasonló anyagi jogi és eljárási szabályok szerint szankcionálják, valamint hogy a szankció hatékony, arányos és visszatartó erejű legyen. Ezen elvek alkalmazásában ugyanezen bíróság már több alkalommal kimondta, hogy az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény 17. §-ának (3) bekezdésében előírton kívüli csoportos létszámcsökkentés keretében a munkáltatót terhelő kötelezettségek megsértése az általuk biztosítani kívánt munkavállalók védelme miatt a BGB 134. §-a alapján a felmondás semmisségét vonja maga után.

19 Az elbocsátással szembeni védelemről szóló törvény 17. §-a (3) bekezdésének megsértését illetően azonban a kérdést előterjesztő bíróság kétségeit fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy e jogsértés ilyen semmisséget is eredményezhet-e. Ahhoz ugyanis, hogy egy ilyen rendelkezést a BGB 134. §-a értelmében vett tiltó törvénynek lehessen tekinteni, meg kell határozni, hogy az említett 17. § (3) bekezdésének az-e a célja, hogy egyéni védelmet biztosítson a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók számára, ami következésképpen a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének értelmezését igényli.

20 E tekintetben a kérdést előterjesztő bíróság úgy véli, hogy ez utóbbi rendelkezés célja – a munkavállalók csoportos létszámcsökkentés esetén történő védelmének a 98/59 irányelv által követett célkitűzésére tekintettel – lehet a munkáltató, a csoportos létszámcsökkentésről való értesítésért felelős hatóság és a munkavállalók képviselői együttes fellépésének előmozdítása. Márpedig e cél megköveteli, hogy az illetékes hatóság a lehető leghamarabb tájékoztatást kapjon a nagyszámú munkavállaló tervezett elbocsátásáról. Ebből a szempontból a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdését úgy lehetne értelmezni, hogy az egyéni védelmet biztosít az érintett munkavállalóknak.

21 A kérdést előterjesztő bíróság szerint ugyanakkor léteznek az ellenkező álláspontot alátámasztó érvek is. E tekintetben megjegyzi, hogy a konzultációs eljárás megelőzi a csoportos létszámcsökkentésről szóló értesítést, így az üzemi tanács részére a konzultációs folyamat kezdetén megküldött tájékoztatás még nem lehet tényleges hatással a munkaügyi hatóság közvetítési tevékenységére. A 98/59 irányelv ezért csak a 98/59 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerinti munkáltatói értesítéshez köti az illetékes hatóság eljárását. Ezzel szemben abban az időpontban, amikor a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése szerint az eljuttatásának meg kell történnie, amely e közlést megelőzi, tehát a munkavállalókkal történő konzultáció befejezése előtt, még nem állapítható meg véglegesen, hogy egyes munkavállalók a munkaerőpiacra lépnek-e, és ha igen, hányan és mikor, sem az, hogy kik az érintett

munkavállalók. Ebből a szempontból ez utóbbi rendelkezés csak eljárási jellegű, és a német jogba átültetett e rendelkezés megsértése még az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvének figyelembevétele mellett sem eredményezheti a csoportos létszámcsökkentéssel érintett egyéni munkavállaló elbocsátásának semmisségét.

22 Ilyen körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és a következő kérdést terjeszti a Bíróság elé előzetes döntéshozatalra:

„Milyen célt szolgál a [98/59 irányelv] 2. cikke (3) bekezdésének [második] albekezdése, amely szerint a munkáltató legalább az [e (3) bekezdés] első albekezdés[e] b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra vonatkozó, a munkavállalói képviselettel közölt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát köteles eljuttatni az illetékes állami hatóságnak?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésről

23 Amint az a jelen ítélet 16–21. pontjában foglalt pontosításokból kitűnik, a kérdést előterjesztő bíróság a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének céljával kapcsolatban tesz fel kérdést a Bíróságnak, amely rendelkezés arra kötelezi a munkáltatót, hogy juttassa el az illetékes állami hatóságnak az e cikk első bekezdése b) pontjának i–v. alpontjában előírt írásbeli tájékoztatás legalább egy másolati példányát. Ezzel e bíróság azt kívánja meghatározni, hogy a nemzeti jogban a tényleges érvényesülés és az egyenértékűség elvére tekintettel milyen jogkövetkezmények kapcsolódhatnak e kötelezettség megsértéséhez, mivel ezen irányelv nem tartalmaz erre vonatkozó pontosításokat.

24 Kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság tehát lényegében arra keres választ, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a munkáltatót terhelő azon kötelezettségnek, hogy az illetékes állami hatósághoz legalább az ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdése b) pontjának i–v. alpontjában előírt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát eljuttassa, az a célja, hogy egyéni védelmet nyújtson a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalóknak.

25 Az e kérdésre adandó válasz céljából mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében valamely uniós jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak kifejezéseit, hanem szövegkörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az részét képezi. Valamely uniós jogi rendelkezés értelmezése szempontjából annak keletkezése is relevánsnak bizonyulhat (2021. szeptember 2-i CRCAM-ítélet, C-337/20 PPU, EU:C:2021:671, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

26 Ami először is a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének szövegét illeti, amely szerint „a munkáltató legalább az első albekezdés b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra vonatkozó írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát eljuttatja az illetékes állami hatóságnak”, meg kell állapítani, hogy az nem tartalmaz olyan elemeket, amelyek alkalmasak az e rendelkezésben előírt továbbítási kötelezettség céljának tisztázására.

27 Másodszor tehát azt a szövegkörnyezetet kell megvizsgálni, amelybe a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése illeszkedik.

28 E tekintetben egyrészt meg kell állapítani, hogy e rendelkezés nem ezen irányelvnek „A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás” című III. szakaszában, hanem a „Tájékoztatás és konzultáció” című II. szakaszában szerepel, amely – amint az ugyanezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdéséből kitűnik – a munkavállalók képviselőivel való konzultációs eljárást szabályozza abban az esetben, ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez. Tehát a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében előírt tájékoztatás eljuttatásának olyan szakaszban kell megtörténnie, amikor a csoportos létszámcsökkentéseket csupán „tervezik”, és amikor a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációs eljárás éppen csak megkezdődött, és még nem zárult le.

29 A 98/59 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének megfelelően a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációk célja a munkaszerződések felmondásának elkerülése vagy a felmondások számának csökkentése, valamint ezek következményeinek enyhítése. Ezenkívül e konzultációk célja és hatékonysága feltételezi a konzultáció során figyelembe veendő releváns tényezők meghatározását (2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 46. pont).

30 A Bíróság egyébiránt pontosította, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének b) pontjában említett információkat közölni lehet a konzultációk során, és nem feltétlenül az azokat megszervező eljárás megkezdésekor, mivel bizonyos rugalmasság elengedhetetlen többek között arra tekintettel, hogy a munkáltató e kötelezettségének célja az, hogy a munkavállalók képviselői a lehető legteljesebb mértékben és leghatékonyabban közreműködhessenek a konzultációs eljárásban, és ehhez az említett eljárás utolsó pillanatáig minden releváns új információt meg kell kapniuk (2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 52. és 53. pont).

31 Következésképpen azon információk, amelyeket a munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel közölnie kell, alakulhatnak és változhatnak az idők folyamán annak érdekében, hogy e képviselők konstruktív javaslatokat tehessenek (lásd ebben az értelemben: 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet, C-44/08, EU:C:2009:533, 51. pont).

32 A fentiekből következően a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése szerinti tájékoztatás eljuttatása csak azt teszi lehetővé az illetékes hatóság számára, hogy képet kapjon az elbocsátási terv indokairól, az elbocsátani kívánt szokásosan foglalkoztatott munkavállalók számáról és a munkavállalói kategóriákról, a tervezett elbocsátások időszakáról, valamint az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására előirányzott szempontokról, amennyiben az erre vonatkozó hatáskört a nemzeti jogszabályok és/vagy a nemzeti jogszabályok a munkáltatóra ruházzák.

33 E hatóság tehát nem támaszkodhat teljes mértékben ezekre az információkra annak érdekében, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén a hatáskörébe tartozó intézkedéseket előkészítse.

34 Másrészt meg kell jegyezni, hogy a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációs eljárás során az illetékes hatóság semmilyen aktív szerepet nem kap. A 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése ugyanis őt csak az e cikk (3) bekezdése első albekezdése b) pontjának i–v. alpontjában előírt írásbeli tájékoztatás másolati példányának címzettjeként jelöli meg, míg az említett irányelv 3. és 4. cikke, amelyek az irányelv „A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás” című III. szakaszában találhatók, ilyen aktív szerepet biztosítanak számára.

35 A 98/59 irányelv 3. és 4. cikke pedig akként rendelkezik, hogy a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes állami hatóságot, valamint hogy az ilyen létszámcsökkentések csak egy meghatározott határidő leteltét követően léphetnek hatályba, amelyet az illetékes állami hatóságnak arra kell felhasználnia, hogy megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra (2016. december 21-i AGET Iraklis ítélet (C-201/15, EU:C:2016:972, 40). pont). Amint arra a főtanácsnok indítványának 34. pontjában rámutatott, az említett értesítési kötelezettségnek lehetővé kell tennie az illetékes hatóság számára, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkaerőpiacra és gazdasági tevékenységre vonatkozó adatokhoz igazodó intézkedések révén korlátozza az említett létszámcsökkentés negatív következményeit. Ezzel szemben a tájékoztatás másolati példányának az ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében említett, ugyanezen hatósághoz történő eljuttatása nem keletkeztet a munkáltató által betartandó határidőt, és nem keletkeztet kötelezettséget az illetékes hatóság számára sem.

36 Következésképpen, a tájékoztatásnak az illetékes hatósághoz történő, 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második bekezdésében előírt eljuttatása kizárólag a tájékoztatást és az előkészítést célozza, hogy az illetékes hatóság adott esetben hatékonyan gyakorolhassa az ezen irányelv 4. cikkében említett jogosítványait. Így a tájékoztatás illetékes hatósághoz való eljuttatására vonatkozó kötelezettségnek az a célja, hogy a hatóság a lehető legnagyobb mértékben előre láthassa a tervezett csoportos létszámcsökkentések negatív következményeit annak érdekében, hogy hatékony megoldásokat tudjon keresni az e létszámcsökkentésekből eredő problémákra, amikor azokról értesítik.

37 Tekintettel ezen információk eljuttatásának céljára, és arra, hogy minderre olyan szakaszban kerül sor, amikor a csoportos létszámcsökkentést a munkáltató még csak tervezi, az illetékes hatóság fellépésének nem az a célja – amint arra a főtanácsnok indítványának 51. pontjában rámutatott –, hogy az egyes munkavállalók egyéni helyzetét kezelje, hanem arra irányul, hogy átfogó módon vizsgálja a csoportos létszámcsökkentéseket, és értékelje az azok negatív következményeinek orvoslására szolgáló eszközöket. Egyébiránt a Bíróság már kimondta, hogy a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt, tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog a munkavállalók mint kollektíva javára került megfogalmazásra, tehát kollektív jelleggel rendelkezik (2009. július 6-i Mono Car Styling ítélet, C-12/08, EU:C:2009:466, 42. pont). Ebből következik, hogy ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése kollektív és nem egyéni védelmet biztosít a munkavállalóknak.

38 Harmadszor, ami a 98/59 irányelv fő célját illeti, az megerősíti az előző pontban szereplő megállapítást. A Bíróság ítélkezési gyakorlatából ugyanis kitűnik, hogy e cél abban áll, hogy a csoportos létszámcsökkentést a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció és az illetékes hatóság tájékoztatása előzze meg (2021. március 17-i Consulmarketing ítélet, C-652/19, EU:C:2021:208, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Márpedig a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció szakaszában, amely – amint arra ezen irányelv 2. cikkének (2) bekezdése emlékeztet – a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira, valamint következményei enyhítésének lehetőségeire vonatkozik, az illetékes hatóság ezen tájékoztatását az említett irányelv 2. cikkének (3) bekezdése biztosítja.

39 Negyedszer, ami a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének keletkezését illeti, emlékeztetni kell arra, hogy – amint arra a főtanácsnok indítványának 37. pontjában rámutatott – a 98/59 irányelv átdolgozta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet (HL 1975.

L 48., 29. o.). Márpedig ez utóbbi irányelv előkészítő munkálataiból kitűnik, hogy az irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében szereplő, a munkavállalók képviselőinek nyújtott tájékoztatásnak az illetékes hatóság részére történő továbbítására vonatkozó kötelezettséget azért javasolták, mert ezt a kötelezettséget szükségesnek tartották ahhoz, hogy lehetővé tegyék az illetékes hatóságok számára, hogy azonnal tudomást szerezzenek egy olyan helyzetről, amely döntő hatással lehet a munkaerőpiacra, és felkészülhessenek az esetlegesen szükséges intézkedésekre (754/74. sz. tanácsi dokumentum).

40 Ebből az következik, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének keletkezése is megerősíti azt a megállapítást, amely szerint az e rendelkezésben említett információk eljuttatására vonatkozó kötelezettséget a jelen ítélet 36. pontjában felidézett tájékoztatási és előkészítő célból írják elő.

41 A fenti megfontolásokra tekintettel az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkáltatót terhelő azon kötelezettségnek, hogy az illetékes állami hatósághoz legalább az ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdése b) pontjának i–v. alpontjában előírt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát eljuttassa, nem az a célja, hogy egyéni védelmet nyújtson a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalóknak.

A költségekről

42 Mivel ez az eljárás az alapeljárásban részt vevő felek számára a kérdést előterjesztő bíróság előtt folyamatban lévő eljárás egy szakaszát képezi, ez a bíróság dönt a költségekről. Az észrevételeknek a Bíróság elé terjesztésével kapcsolatban felmerült költségek, az említett felek költségeinek kivételével, nem téríthetők meg.

A fenti indokok alapján a Bíróság (második tanács) a következőképpen határozott:

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

a munkáltatót terhelő azon kötelezettségnek, hogy az illetékes állami hatósághoz legalább az ezen irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdése b) pontjának i-v. alpontjában előírt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát eljuttassa, nem az a célja, hogy egyéni védelmet nyújtson a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalóknak.

Aláírások