A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2015. április 30.*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — Csoportos létszámcsökkentés — 98/59/EK irányelv — Az 1. cikk (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja — A »telephely« fogalma — Az elbocsátott munkavállalók számának számítási módjai”

A C-80/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Egyesült Királyság) a Bírósághoz 2014. február 14-én érkezett, 2014. február 5-i határozatával terjesztett elő az előtte

a **Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)**,

B. Wilson

és

a **WW Realisation 1 Ltd**, felszámolás alatt,

az **Ethel Austin Ltd**,

a **Secretary of State for Business, Innovation and Skills**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: T. von Danwitz tanácselnök, C. Vajda, A. Rosas, Juhász E. (előadó) és D. Šváby bírák,

főtanácsnok: N. Wahl,

hivatalvezető: Illéssy I. tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2014. november 20-i tárgyalásra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– a Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) és B. Wilson képviseletében D. Rose QC és I. Steele barrister, M. Cain solicitor megbízásából,

– az Egyesült Királyság Kormánya képviseletében L. Christie, meghatalmazotti minőségben, segítői: T. Ward QC és J. Holmes barrister,

* Az eljárás nyelve: angol.

– a spanyol kormány képviseletében L. Banciella Rodríguez-Miñón és M. J. García-Valdecasas Dorrego, meghatalmazotti minőségben,

– a magyar kormány képviseletében Fehér M., Koós G. és Pálfy A., meghatalmazotti minőségben,

– az Európai Bizottság képviseletében J. Enegren, R. Vidal Puig és J. Samnadda, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2015. február 5-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL L 59., 2007.2.27., 84. o. és HL L 289., 2014.10.3., 24. o.) 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának az értelmezésére irányul.

2 E kérelmet az egyfelől a Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW), illetve B. Wilson és a felszámolás alatt álló WW Realisation 1 Ltd (a továbbiakban: Woolworths) között, másfelől az USDAW és az Ethel Austin Ltd (a továbbiakban: Ethel Austin), valamint a Secretary of State for Business, Innovation and Skills (kereskedelmi, innovációs és szakképzési miniszter, a továbbiakban: kereskedelmi miniszter) között a Woolworths és az Ethel Austin által végrehajtott elbocsátások jogszerűségének tárgyában folyamatban lévő eljárás keretében terjesztették elő. A kereskedelmi minisztert az alapügyben azon oknál fogva vonták perbe, hogy ha a Woolworthst vagy az Ethel Austint úgynevezett védelmi kártérítés fizetésére kötelezik, de azok e kötelezettségnek nem tudnak eleget tenni, a kereskedelmi miniszternek e követelés ellentételezéseként – a jogszabályban meghatározott felső határ erejéig – az álláspontja szerint megfelelő összegű kártérítést kell majd fizetnie az ezt kérelmező munkavállalók számára.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 98/59 irányelv (1) preambulumbekezdéséből kitűnik, hogy az egységes szerkezetbe foglalta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet (HL L 48., 29. o.).

4 A 98/59 irányelv (2) preambulumbekezdése szerint fontos a munkavállalók védelmének megerősítése a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben az Európai Unión belüli kiegyensúlyozott gazdasági és társadalmi fejlődés szükségességét.

5 Ezen irányelv (3) és (4) preambulumbekezdése a következőképpen szól:

„(3) mivel 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;

(4) mivel ezek a különbségek közvetlenül kihathatnak a belső piac működésére”.

6 Az említett irányelv (7) preambulumbekezdése hangsúlyozza a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítése elősegítésének szükségességét.

7 Ugyanezen irányelv „Hatály és fogalommeghatározások” című 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(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

– 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) Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni:

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;

[...]”

8 A 98/59 irányelv 2. cikke értelmében:

„(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 munkavállalók számát és munkavállalói kategóriákat;

iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;

iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;

v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy a gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;

vi. a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.

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

[...]”

9 Ezen irányelv 3. cikkének (1) bekezdése 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.”

10 Az említett irányelv 4. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőképpen került megfogalmazásra:

„(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.”

11 Ugyanezen irányelv 5. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Ez az irányelv nem korlátozza a tagállamoknak azt a jogát, hogy a munkavállalókra nézve kedvezőbb törvényi, rendeleti vagy közigazgatási rendelkezéseket alkalmazzanak vagy fogadjanak el, vagy a munkavállalókra nézve kedvezőbb kollektív szerződések alkalmazását engedélyezzék vagy segítsék elő.”

Az Egyesült Királyság joga

12 A szakszervezetekről és a munkaügyi kapcsolatokról szóló egységes szerkezetbe foglalt 1992. évi törvény (Trade Union and Labour Relations [Consolidation] Act 1992; a továbbiakban: TULRCA) az Egyesült Királyság 98/59 irányelv szerinti kötelezettségeinek végrehajtására irányul.

13 A TULRCA 188. §-ának (1) bekezdése a következőképpen került megfogalmazásra:

„Ha a munkáltató gazdasági okból egy telephelyen 90 napon vagy annál rövidebb időszakon belül 20 vagy több munkavállaló elbocsátását tervezi, akkor a munkáltatónak konzultálnia kell ezen elbocsátásokról mindazon személyekkel, akik a tervezett elbocsátások vagy az ezen elbocsátásokkal kapcsolatos intézkedések által esetlegesen érintett munkavállalók megfelelő képviseletére jogosultak.”

14 A TULRCA 189. §-ának (1) bekezdése értelmében abban az esetben, ha a munkáltató megszegi többek között az e konzultációra vonatkozó kötelezettségek egyikét, a munkavállalók szakszervezetének képviselőit érintő kötelezettségszegés esetén az érintett munkavállalói szakszervezet, illetve minden egyéb esetben bármely, a kötelezettségszegés által érintett vagy gazdasági okból elbocsátott munkavállaló az Employment Tribunalhoz (munkaügyi bíróság) fordulhat. Ha a kereset megalapozott, akkor a TULRCA 189. §-ának (2) bekezdése alapján kártérítésként úgynevezett „védelmi” kártérítés („protective award”) fizetése rendelhető el.

15 A TULRCA 189. §-ának (3) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a védelmi kártérítés minden olyan munkavállaló kárának megtérítésére irányul, akit gazdasági okból elbocsátottak, vagy el kellene bocsátani, és akinek sérelmére ezen elbocsátás vagy tervezett elbocsátás keretében a munkáltató megszegte többek között a konzultációra vonatkozó kötelezettségek egyikét.

16 A TULRCA 190. §-ának (1) bekezdése értelmében védelmi kártérítés megítélése esetén valamennyi kedvezményezett munkavállaló főszabály szerint jogosult arra, hogy a védelmi időszak tekintetében munkáltatója díjazást fizessen számára.

17 A TULRCA 192. §-ának (1) bekezdése úgy rendelkezik, hogy a védelmi kártérítésben részesíthető munkavállaló az Employment Tribunalhoz fordulhat azon okból, hogy a munkáltató teljes egészében vagy részben elmulasztotta kifizetni a kártérítés alapján járó díjazást. Ha a kereset megalapozott, e bíróság arra kötelezi a munkáltatót, hogy fizesse ki a munkavállalónak az őt megillető díjazás összegét, a TULRCA 192. §-a (3) bekezdésének megfelelően.

18 A munkavállalók jogairól szóló 1996. évi törvény (Employment Rights Act 1996, a továbbiakban: ERA) 12. része az Egyesült Királyságnak a munkáltató fizetésképtelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló, 2008. október 22-i 2008/94/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 283., 36. o.) alapján fennálló kötelezettségeinek a végrehajtására irányul.

19 Az ERA 182. §-a ekképpen rendelkezik:

„Ha valamely munkavállaló írásos kérelmére a [hatáskörrel rendelkező] miniszter megállapítja, hogy

a) a munkavállaló munkáltatója fizetésképtelenné vált,

b) a munkavállaló munkaviszonyát megszüntették, és

c) a releváns időpontban a munkavállaló jogosult volt az [ERA] 12. rész[ének] alkalmazásában fennálló követelése egészére vagy részére,

a 186. § sérelme nélkül kérelmezheti, hogy a National Insurance Fund [(nemzeti biztosítási alap)] fizesse ki a munkavállalónak azt az összeget, amelyre a miniszter álláspontja szerint a munkavállaló a követeléseire tekintettel jogosult."

20 Az ERA 183. § azokra a körülményekre vonatkozik, amelyek esetén a munkáltató fizetésképtelenné válik.

21 Az ERA 184. §-a (1) bekezdésének a) pontja értelmében az ERA 12. részében szereplő követelések magukban foglalják valamennyi, egy vagy több (de legfeljebb nyolc) hétre tekintettel számított bértartozást.

22 Az ERA 184. §-ának (2) bekezdése meghatározza, hogy a TULRCA 189. §-ának alkalmazása folytán fizetendő védelmi kártérítésből következő díjazást bértartozásnak kell tekinteni.

23 Az ERA 188. §-a úgy rendelkezik, hogy az ERA 182. §-a szerinti kifizetést kérelmező bármely személy keresettel élhet az Employment Tribunal előtt abban az esetben, ha a kereskedelmi miniszter elmulasztotta az ilyen kifizetést, vagy ha a kifizetés összege kevesebb annál, mint amennyinek lennie kellett volna. Ha e bíróság megállapítja, hogy a kereskedelmi minisztert a 182. § szerinti fizetési kötelezettség terheli, úgy a bíróság ilyen értelmű határozatot hoz, és meghatározza a fizetendő összeget.

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

24 A Woolworths és az Ethel Austin a kiskereskedelmi ágazatban működtek az egész ország területén, és „Woolworths", illetve „Ethel Austin" név alatt üzemeltettek üzletláncokat. Miután e társaságok fizetésképtelenné váltak, csődgondnokság alá kerültek, aminek eredményeként az Egyesült Királyság területén több ezer munkavállalót érintő szociális terveket fogadtak el.

25 Ilyen körülmények között az USDAW szakszervezeti minőségében kereseteket indított e két társasággal szemben az Employment Tribunal, Liverpool és az Employment Tribunal, London Central előtt a szakszervezet több ezer olyan tagja nevében és érdekében, akik e két társaság korábbi, gazdasági okokból elbocsátott munkavállalói voltak.

26 Az USDAW az Egyesült Királyságban több mint 430 000 taggal rendelkezik, akik nagyon változatos szakmákban dolgoznak.

27 B. Wilson a „Woolworths" lánc egyik St. Ivesben (Egyesült Királyság) található üzletében volt alkalmazott, és az USDAW képviselője volt a („kollégák köre" elnevezésű) nemzeti munkavállalói fórumban, amelyet a Woolworths hozott létre különböző, többek között a csoportos létszámcsökkentést megelőző konzultációval kapcsolatos kérdések kezelésére.

28 Az USDAW és B. Wilson azt kérte, hogy a munkáltatókat kötelezzék arra, hogy fizessenek védelmi kártérítést az elbocsátott munkavállalóknak, azon oknál fogva, hogy nem tartották tiszteletben a TULRCA-ban előírt, a szociális tervek elfogadását megelőző konzultációs eljárást.

29 Az ERA releváns rendelkezéseinek megfelelően, ha a Woolworthst vagy az Ethel Austint védelmi kártérítés fizetésére kötelezték, de azok e kötelezettségnek nem tudnának eleget tenni, a munkavállaló kérelmezhetné e kifizetést a kereskedelmi minisztertől, akinek kötelessége lenne őt a bértartozás alapján a jogszabályban meghatározott felső határ erejéig kártalanítani. Ha az említett miniszter elmulasztja e kártalanítást, az Employment Tribunal az érintett munkavállaló kérelmére jogi úton fogja őt arra kényszeríti.

30 Az Employment Tribunal, Liverpool 2011. november 2-i, illetve az Employment Tribunal, London Central 2012. január 18-i határozatával védelmi kártérítést ítélt meg a Woolworths és az Ethel Austin néhány elbocsátott munkavállalója számára. Azonban mintegy 4500 korábbi munkavállalótól megtagadták e kártérítést azon okból, hogy 20 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató telephelyeken végeztek munkát, és hogy mindegyik telephelyet különállónak kell tekinteni.

31 Mivel az USDAW és B. Wilson fellebbezéssel élt e határozatokkal szemben az Employment Appeal Tribunal (munkaügyi fellebbviteli bíróság) előtt, ez utóbbi – a nemzeti bíróságra a Marleasing-ítélet (C-106/89, EU:C:1990:395) alapján háruló kötelezettségnek megfelelően, amelynek értelmében e bíróság köteles nemzeti jogát az érintett irányelv szövegének és céljának fényében értelmezni – 2013. május 30-i határozatával úgy ítélte meg, hogy annak érdekében, hogy a TULRCA 188. §-ának (1) bekezdését a 98/59 irányelvvel összhangban lehessen értelmezni, törölni kell belőle az „egy telephelyen” kifejezést. E bíróság továbbá úgy határozott egyfelől, hogy az USDAW és B. Wilson hivatkozhatnak a 98/59 irányelvből eredő jogaik közvetlen hatályára, mivel a kereskedelmi miniszter az eljárásban részt vevő fél, másfelől, hogy ez utóbbi köteles valamennyi munkavállalónak védelmi kártérítést fizetni. Kitűnik továbbá az említett határozatból, hogy az előzetes konzultációra vonatkozó kötelezettség abban az esetben alkalmazandó, ha a munkáltató gazdasági okból 90 napon vagy annál rövidebb időszakon belül 20 vagy több munkavállaló elbocsátását tervezi, tekintet nélkül arra, hogy e munkavállalókat ténylegesen mely telephelyeken foglalkoztatják.

32 Ilyen összefüggésben kérte a kereskedelmi miniszter, hogy fellebbezhessen a kérdést előterjesztő bíróságnál, amit az Employment Appeal Tribunal 2013. szeptember 26-i végzésében engedélyezett.

33 A kérdést előterjesztő bíróság jelzi, hogy az alapeljárás felei egyetértenek abban, hogy az Egyesült Királyság a 98/59 irányelv átültetése során az annak 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő megoldást választotta.

34 E bíróság kifejti, hogy az USDAW és B. Wilson érvei szerint a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő „csoportos létszámcsökkentés” fogalma nem korlátozódhat arra az esetre, amikor minden egyes telephely legalább 20 munkavállalóját bocsátják el egy 90 napos időszakon belül, hanem arra az esetre is vonatkozik, amikor ugyanazon munkáltató legalább 20 munkavállalóját bocsátják el egy 90 napos időszakon belül, függetlenül az érintett – azaz ezen elbocsátások által sújtott – telephelyek munkavállalóinak számától.

35 Az USDAW és B. Wilson másodlagosan úgy érvelnek, hogy még ha úgy is kell értelmezni a 98/59 irányelv e rendelkezését, hogy az minden egyes telephelyen legalább 20 elbocsátott munkavállalóra irányul, a „telephely” fogalmát akkor is úgy kell értelmezni, hogy az mind a Woolworths, mind az Ethel Austin által végzett kereskedelmi tevékenység egészére vonatkozik. Ugyanis a kereskedelmi tevékenység egésze az, amely gazdasági egységet képez.

36 Az USDAW és B. Wilson szerint, ha az említett rendelkezés értelmében minden egyes üzlet telephelynek minősülne, az igazságtalan és önkényes eredményekre vezetne, amennyiben – a jelen ügyhöz hasonlóan – valamely jelentős kereskedelmi név alatt működő vállalkozás tevékenységének majdnem egészét megszünteti, több – egyes esetekben 20 vagy több, más esetekben 20-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató – eladási helyen nagyszámú munkavállalót bocsátva el. Ilyen esetben ugyanis nem normális az, hogy a jelentősebb üzletek alkalmazottainak joguk van a csoportos létszámleépítésük előtti konzultációs eljáráshoz, a kisebb üzletekben dolgozókat viszont megfosztják ettől a jogtól.

37 Ezenkívül az USDAW és B. Wilson úgy vélik, hogy amennyiben az őket foglalkoztató üzlettől függetlenül a munkavállalók ugyanannak a létszámcsökkentési tervnek a részei, és a 98/59 irányelv célja a munkavállalók védelmének megerősítése, a 98/59 irányelv ilyen értelmezése arra ösztönözné a munkáltatókat, hogy oly módon osszák meg tevékenységeiket, hogy megkerüljék az ezen irányelvben előírt kötelezettségeket.

38 Az USDAW és B. Wilson úgy vélik, hogy amennyiben a 2008/94 irányelvnek megfelelően a kereskedelmi miniszter felelős a védelmi kártérítések megfizetéséért, a 98/59 irányelvhez kapcsolódó vertikális közvetlen hatály elve alapján hivatkozhatnak vele szemben annak hatályára.

39 A kérdést előterjesztő bíróság előtt a kereskedelmi miniszter a Rockfon-ítéletre (C-449/93, EU:C:1995:420), illetve az Athinaïki Chartopoiïa ítéletre (C-270/05, EU:C:2007:101) hivatkozva azt állítja, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontja értelmében vett „telephely” fogalma azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották, és hogy e fogalomnak ugyanolyan tartalommal kell bírnia, mint amilyennel a 75/129 és a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontja értelmében rendelkezik.

40 A kereskedelmi miniszter hozzáteszi, hogy amennyiben az lett volna az uniós jogalkotó szándéka, hogy a szóban forgó 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontja a munkáltató által foglalkoztatott összes munkavállalóra vonatkozzon, a „telephelytől” eltérő fogalmat használt volna, például „vállalkozást” vagy „munkáltatót”.

41 Ebből következik, hogy amennyiben valamely telephely 19 alkalmazottját bocsátják el, a 98/59 irányelv értelmében nem valósul meg „csoportos létszámcsökkentés”, míg ha 20 munkavállalót bocsátanak el, alkalmazandók az irányelv által biztosított jogok.

42 Ilyen körülmények között a Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (fellebbviteli bíróság [Anglia és Wales] [polgári tanács]) az eljárását felfüggesztette, 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 ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának ii. alpontja az egyes önálló telephelyeken sorra kerülő elbocsátások számára vonatkozik, mit jelent a »telephely« fogalma? Különösen úgy kell-e értelmezni a »telephely« fogalmát, hogy az egyetlen gazdasági és kereskedelmi egységként a releváns kiskereskedelmi vállalkozás egészét jelenti, vagy e vállalkozás azon részét, amely létszámcsökkentést tervez, nem pedig azt az egységet, amelyet az érintett munkavállalók munkavégzési helyeként kijelöltek, tehát az egyes üzleteket?

2) Olyan körülmények között, amikor valamely munkavállaló védelmi kártérítés elrendelését kéri egy magánjogi jogállású munkáltatóval szemben, hivatkozhat-e az érintett tagállam arra, vagy érvelhet-e azzal, hogy a 98/59 irányelv nem keletkeztet közvetlen hatályú jogokat a munkáltatóval szemben olyan körülmények között, amikor

a) a magánjogi jogállású munkáltató – abban az esetben, ha az érintett tagállam megfelelően ültette át ezt az irányelvet – köteles lett volna védelmi kártérítést fizetni a munkavállalónak azon oknál fogva, hogy nem tett eleget az említett irányelv szerinti konzultációs kötelezettségének; valamint

b) e munkáltató fizetésképtelen, és ezért abban az esetben, ha védelmi kártérítést rendelnek el e 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 jogszabály értelmében e tagállam maga felel az ilyen védelmi kártérítés szerinti összegnek a munkavállaló részére való kifizetéséért, amelyre alkalmazható a tagállami garanciaintézetek felelősségének ezen irányelv 4. cikke szerinti korlátozása?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

43 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében azt szeretné megtudni egyfelől, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő „telephely” fogalmát ugyanúgy kell-e értelmezni, mint az ugyanezen albekezdés a) pontjának i. alpontjában szereplő „telephely” fogalmát, másfelől, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontját úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók tájékoztatására és konzultációjára vonatkozó kötelezettséget ír elő valamely vállalkozás meghatározott telephelye legalább 20 munkavállalójának 90 napos időszakon belüli elbocsátása esetén, de olyan esetben, amikor ugyanilyen időszak alatt a vállalkozás valamennyi telephelyén vagy bizonyos telephelyein végrehajtott elbocsátások összesített száma éri el vagy haladja meg a 20 munkavállalós küszöböt, nem ír elő ilyen kötelezettséget.

44 Amint az mind az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból, mind a Bíróságnak előterjesztett észrevételekből kitűnik, a 98/59 irányelv átültetése során az Egyesült Királyság az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő küszöb alkalmazását választotta. Az alkalmazandó nemzeti jog értelmében, ha a munkáltató valamely telephelyen egy 90 napos időszakon belül legalább 20 munkahely megszüntetését tervezi, tiszteletben kell tartania a munkavállalók ezzel kapcsolatos tájékoztatására és konzultációjára irányuló eljárást.

45 E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatának megfelelően a „telephely” fogalma, amelyet a 98/59 irányelv nem határoz meg, uniós jogi fogalomnak minősül, és nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással (lásd ebben az értelemben: Rockfon-ítélet, C-449/93, EU:C:1995:420, 25. pont). Ennek megfelelően önálló és egységes értelmezést kell kapnia az uniós jogrendben (lásd ebben az értelemben: Athinaïki Chartopoïïa ítélet, C-270/05, EU:C:2007:101, 23. pont).

46 A Bíróság már értelmezte a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” fogalmát.

47 A Bíróság a Rockfon-ítélet (C-449/93, EU:C:1995:420) 31. pontjában – a Botzen és társai ítélet (186/83, EU:C:1985:58) 15. pontjára hivatkozással – megállapította, hogy a munkaviszony lényegében a munkavállaló és a vállalkozás azon része közötti kötelék által jellemezhető, ahova a munkavállalót munkavégzésre beosztották. Ennélfogva a Bíróság a Rockfon-ítélet (C-449/93, EU:C:1995:420) 32. pontjában úgy ítélte meg, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „telephely” fogalmát úgy kell értelmezni, hogy az – a körülmények szerint – azon egységet jelöli, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották. Az a tény, hogy a szóban forgó egység rendelkezik olyan igazgatósággal, amely a csoportos létszámcsökkentéseket önállóan végre tudja hajtani, nem lényeges a „telephely” fogalmának meghatározásához.

48 Kitűnik a Rockfon-ítélet (C-449/93, EU:C:1995:420) 5. pontjából, hogy a Dán Királyság – az ezen ítélet alapjául szolgáló előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróság székhelye szerinti ország – az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjában meghatározott megoldást választotta.

49 Az Athinaïki Chartopoïïa-ítéletben (C-270/05, EU:C:2007:101) a Bíróság további pontosításokat tett a „telephely” fogalmával kapcsolatban, különösen úgy ítélve meg ezen ítélet 27. pontjában, hogy a 98/59 irányelv alkalmazásában többek között „telephelynek” minősülhet valamely vállalkozás keretében különálló, bizonyos állandóságot és stabilitást mutató egység, amelyet egy vagy több meghatározott feladat végrehajtására rendeltek, és amely az e feladatok ellátását lehetővé tévő munkavállalókkal és műszaki eszközökkel, valamint bizonyos szervezeti felépítéssel rendelkezik.

50 A „különálló […] egység” és a „valamely [vállalkozás] keretében” kifejezések alkalmazásával a Bíróság pontosította, hogy a „vállalkozás” és a „telephely” fogalma különbözik egymástól, és hogy a telephely rendszerint valamely vállalkozás részét képezi. Ez azonban nem zárja ki azt, hogy abban az esetben, ha a vállalkozásnak nincs több különálló egysége, a telephely és a vállalkozás egybeessen.

51 Az Athinaïki Chartopoïia ítélet (C-270/05, EU:C:2007:101) 28. pontjában a Bíróság úgy ítélte meg, hogy mivel a 98/59 irányelv azon gazdasági-társadalmi következményekre irányul, amelyeket a csoportos létszámcsökkentések valamely meghatározott helyi összefüggésben és társadalmi környezetben kiválthatnak, a szóban forgó egységnek nem feltétlenül kell valamilyen jogi önállósággal, sem gazdasági, pénzügyi, igazgatási vagy technológiai önállósággal rendelkeznie ahhoz, hogy „telephelynek” minősülhessen.

52 Következésképpen kitűnik a Bíróság ítélkezési gyakorlatából, hogy ha valamely „vállalkozás” több olyan egységet foglal magában, amelyek megfelelnek a jelen ítélet 47., 49. és 51. pontjában kifejtett szempontoknak, az az egység minősül a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett „telephelynek”, ahova az elbocsátással érintett munkavállalókat a munkavégzésre beosztották.

53 Ezen ítélkezési gyakorlat alkalmazandó a jelen ügyre.

54 Meg kell állapítani, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. alpontjában szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” kifejezések jelentése megegyezik az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” kifejezések jelentésével.

55 E tekintetben a Bíróság előtti tárgyaláson hivatkozott azon körülmény, amely szerint a „telephely” kifejezést többek között e rendelkezés angol, spanyol, francia és olasz nyelvi változatában többes számban használják, nem releváns. E nyelvi változatokban ugyanis a „telephelyek” kifejezés többes számban szerepel az említett rendelkezésnek mind az a) pontja i. alpontjában, mind az a) pontja ii. alpontjában. Ezenfelül – amint azt a főtanácsnok az indítványának 53. pontjában hangsúlyozta – a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontja ii. alpontjának több más nyelvi változata egyes számban használja ezt a kifejezést, ami kizárja azt az értelmezést, amely szerint az ez utóbbi rendelkezésben meghatározott küszöb valamely „vállalkozás” valamennyi „telephelyére” vonatkozik.

56 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő lehetőség – az azon időszak tekintetében fennálló különbség kivételével, amely alatt az elbocsátásokra sor kerül – úgy tűnik, hogy az ugyanezen rendelkezés a) pontjának i. alpontjában szereplő lehetőségnek lényegében egyenértékű alternatívája.

57 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának egyetlen eleme sem utal arra, hogy az e rendelkezés ugyanezen albekezdésében szereplő „telephely”, illetve „telephelyek” kifejezéseknek eltérő jelentést kellene tulajdonítani.

58 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az Athinaïki Chartopoïia ítélet (C-270/05, EU:C:2007:101) alapjául szolgáló ügyben a Bíróság nem vizsgálta, hogy a Görög Köztársaság a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. alpontjában vagy ii. alpontjában meghatározott megoldást választotta-e. Ezen ítélet rendelkező része az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontjára vonatkozik, anélkül hogy különbséget tenne e rendelkezés a) pontja i. alpontjában vagy a) pontja ii. alpontjában szereplő lehetőségek között.

59 Az a tény, hogy a jogalkotó választást enged a tagállamoknak a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. alpontjában, illetve ii. alpontjában szereplő lehetőségek között, azt jelzi, hogy a „telephely” fogalmának nem lehet teljesen más tartalma annak függvényében, hogy az érintett tagállam a számára felajánlott alternatívák közül az egyiket vagy a másikat választja.

60 Ezenkívül egy ilyen mértékű különbség ellentétes lenne a 98/59 irányelv (7) preambulumbekezdésében hangsúlyozott, csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítése elősegítésének szükségességével.

61 Ami a kérdést előterjesztő bíróság azon kérdését illeti, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontja az egyes, külön vizsgált telephelyeken végrehajtott elbocsátások figyelembevételét követeli-e meg, kétségtelen, hogy azon értelmezés, amely szerint e rendelkezés valamely vállalkozás valamennyi telephelyén végrehajtott elbocsátások összesített számának figyelembevételét követeli meg, jelentősen megnövelné azon munkavállalók számát, akik a 98/59 irányelv védelmét élvezhetnék, ami megfelel ezen irányelv egyik célkitűzésének.

62 Azonban emlékeztetni kell arra, hogy ezen irányelvnek nemcsak az a célja, hogy erősítse a munkavállalók védelmét a csoportos létszámcsökkentések esetén, hanem az is, hogy egyfelől biztosítsa a különböző tagállamokban a munkavállalók jogainak hasonló védelmét, másfelől pedig közelítse egymáshoz az uniós vállalkozásoknak az e védelemre vonatkozó szabályokkal együtt járó terheit (lásd ebben az értelemben: Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-383/92, EU:C:1994:234, 16. pont; Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 48. pont; Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 43. pont).

63 Márpedig a „telephely” fogalmának a jelen ítélet 61. pontjában említett értelmezése egyfelől ellentétes lenne azon célkitűzéssel, amely annak biztosítására irányul, hogy a munkavállalók jogai az összes tagállamban hasonló védelemben részesüljenek, másfelől nagyon különböző terhekkel járna együtt azon vállalkozások számára, amelyeknek az érintett tagállam választásától függően teljesíteniük kell az ezen irányelv 2–4. cikke szerinti, tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó kötelezettségeket, ami szembemenne az uniós jogalkotó azon célkitűzésével is, hogy e terhek súlya az összes tagállamban hasonlóvá váljon.

64 Hozzá kell tenni, hogy ezzel az értelmezéssel nemcsak a csoportos létszámleépítéssel érintett munkavállalók valamely csoportja kerülne a 98/59 irányelv hatálya alá, hanem adott esetben valamely – esetleg ugyanazon vállalkozás többi telephelyéhez képest különálló és távoli agglomerációban található – telephely egyetlen munkavállalója is, ami ellentétes lenne a „csoportos létszámleépítés” kifejezés szokásos értelmében vett fogalmával. Ezenfelül ezen egyetlen munkavállaló elbocsátása a 98/59 irányelv rendelkezéseiben szabályozott tájékoztatási és konzultációs eljárás megindítását eredményezné, amely rendelkezéseket azonban nem ilyen egyedi esetekhez igazították.

65 Emlékeztetni kell azonban arra, hogy a 98/59 irányelv csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumvédelmet vezet be (lásd: Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 44. pont). E tekintetben meg kell jegyezni, hogy ezen irányelv 5. cikke biztosította a tagállamok ahhoz való 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.

66 E jog keretében a 98/59 irányelv 5. cikke lehetővé teszi a tagállamok számára többek között, hogy az ezen irányelvben meghatározott védelmet ne csak valamely telephelynek az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett olyan munkavállalóinak nyújtsák, akiket elbocsátottak vagy akiket el fognak bocsátani, hanem valamely vállalkozás vagy ugyanazon munkáltató

vállalkozásának valamely része elbocsátással érintett valamennyi munkavállalójának is; a „vállalkozást” úgy értve, hogy az magában foglalja e vállalkozásnak vagy a vállalkozás e részének összes különálló foglalkoztatási egységét.

67 Noha a tagállamok a 98/59 irányelv 5. cikke alapján ekképpen kedvezőbb szabályokat írhatnak elő a munkavállalókra, köti őket az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. és ii. alpontjában szereplő „telephely” uniós jogi fogalmának önálló és egységes – a jelen ítélet 52. pontjából következő – értelmezése.

68 A fentiekből következően a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. és ii. alpontjában szereplő meghatározás az egyes, külön vizsgált telephelyeken végrehajtott elbocsátások figyelembevételét követeli meg.

69 A Bíróságnak a „telephely” fogalmával kapcsolatos, a jelen ítélet 47., 49. és 51. pontjában hivatkozott értelmezését alátámasztják az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i 2002/14/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.) rendelkezései, amelyek közül a 2. cikk a) és b) pontja szintén világos különbséget tesz a „vállalkozás” és az „üzem [helyesen: telephely]” fogalma között.

70 A jelen esetben a Bíróságnak előterjesztett észrevételekből kitűnik, hogy – mivel az alapeljárásban szóban forgó elbocsátásokat a kiskereskedelem két olyan csoportjában hajtották végre, amelyek a tevékenységüket az egész ország területén különböző helységekben található üzletekből végezték, és a legtöbb esetben 20 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztattak – az Employment Tribunalok azon üzleteket, ahova az ezen elbocsátásokkal érintett munkavállalókat beosztották, különálló „telephelyeknek” minősítették. A kérdést előterjesztő bíróság feladata megvizsgálni, hogy az alapügy konkrét körülményeire tekintettel a jelen ítélet 47., 49. és 51. pontjában felelevenített ítélkezési gyakorlat szerint ez a helyzet áll-e fenn.

71 Ilyen körülmények között azt kell válaszolni az első kérdésre egyfelől, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő „telephely” fogalmát ugyanúgy kell értelmezni, mint az ugyanezen albekezdés a) pontjának i. alpontjában szereplő fogalmat, másfelől, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók tájékoztatására és konzultációjára vonatkozó kötelezettséget ír elő valamely vállalkozás meghatározott telephelye legalább 20 munkavállalójának 90 napos időszakon belüli elbocsátása esetén, de olyan esetben, amikor ugyanilyen időszak alatt a vállalkozás valamennyi telephelyén vagy bizonyos telephelyein végrehajtott elbocsátások összesített száma éri el vagy haladja meg a 20 munkavállalós küszöböt, nem ír elő ilyen kötelezettséget.

72 Tekintettel arra, hogy a Bíróság a vizsgálata folytán nem állapította meg, hogy az Egyesült Királyságnak az alapügyben szóban forgó jogi szabályozása nem felel meg a 98/59 irányelvnek, nem kell a második kérdésre válaszolni.

A költségekről

73 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 (ötödik tanács) a következőképpen határozott:

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontjában szereplő „telephely” fogalmát ugyanúgy kell értelmezni, mint az ugyanezen albekezdés a) pontjának i. alpontjában szereplő fogalmat.

A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii. alpontját úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók tájékoztatására és konzultációjára vonatkozó kötelezettséget ír elő valamely vállalkozás meghatározott telephelye legalább 20 munkavállalójának 90 napos időszakon belüli elbocsátása esetén, de olyan esetben, amikor ugyanilyen időszak alatt a vállalkozás valamennyi telephelyén vagy bizonyos telephelyein végrehajtott elbocsátások összesített száma éri el vagy haladja meg a 20 munkavállalós küszöböt, nem ír elő ilyen kötelezettséget.

Aláírások