A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (ötödik tanács)

2025. október 30.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 98/59/EK irányelv – Csoportos létszámcsökkentés – A 3. cikk (1) bekezdésének első albekezdése – Az illetékes állami hatóságnak a tervezett csoportos létszámcsökkentésről való előzetes értesítésére vonatkozó követelmény – Az értesítés ezen irányelv követelményeinek való megfelelése – Hiány – Az elbocsátás érvényessége – A 4. cikk (1) bekezdésének első albekezdése – 30 napos elbocsátási tilalom”

A C-134/24. sz. [Tomann][i] ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) a Bírósághoz 2024. február 20-án érkezett, 2024. február 1-jei határozatával terjesztett elő az

UR, a V GmbH vagyonfelügyelője

és

DF

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (ötödik tanács),

tagjai: M. L. Arastey Sahún tanácselnök (előadó), J. Passer, E. Regan, D. Gratsias és B. Smulders bírák,

főtanácsnok: R. Norkus,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

– UR, a V GmbH vagyonfelügyelője képviseletében M. Richter Rechtsanwalt,

* Az eljárás nyelve: német.

[i] A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

– az Európai Bizottság képviseletében S. Delaude és B.-R. Killmann, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2025. február 27-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a 2015. október 6-i (EU) 2015/1794 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel (HL 2015. L 263., 1. o.) módosított, 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.; a továbbiakban: 98/59 irányelv) 3. cikke (1) bekezdésének, 4. cikke (1) bekezdése első albekezdésének és 6. cikkének az értelmezésére vonatkozik.

2 E kérelmet a V GmbH vagyonfelügyelője, UR és DF között, ez utóbbi csoportos létszámcsökkentés keretében történt elbocsátásának érvényessége tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

3 A 98/59 irányelv (2) és (12) preambulumbekezdése kimondja:

„(2) mivel fontos a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét;

[…]

(12) mivel a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók számára rendelkezésre álljanak olyan igazgatási és/vagy bírósági eljárások, amelyek biztosítják, hogy az ebben az irányelvben rögzített kötelezettségeket teljesítik”.

4 Ezen irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a következőket írja elő:

„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 legalább 10 fő,

[…]

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

[…]

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.”

5 Az említett irányelv 2. cikke a következőket mondja ki:

„(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:

[…]

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;

   […]

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

6 Ugyanezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első és harmadik albekezdése a következőképpen rendelkezik:

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

[…]

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

7 A 98/59 irányelv 4. cikke értelmében:

„(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.

[…]”

8 Ezen irányelv 6. cikkének szövege a következő:

„A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére.”

A német jog

A polgári törvénykönyv

9 A Bürgerliches Gesetzbuch (német polgári törvénykönyv, a továbbiakban: BGB) 134. §-a értelmében:

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

10 A BGB 615. §-a a következőket mondja ki:

„Ha a munkavégzés elfogadására jogosult késik a munkavégzés elfogadásával, a munkavégzésre kötelezett a késedelem következtében nem teljesített munkavégzésért követelheti a szerződés szerinti díjazást anélkül, hogy pótmunkára kötelezhető lenne. […]”

A felmondással szembeni védelemről szóló törvény

11 A Kündigungsschutzgesetz (a felmondással szembeni védelemről szóló törvény) alapügyben alkalmazandó változatának (a továbbiakban: KSchG) 17. §-a előírja:

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

1. a rendszerint 20-nál több, de 60-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató telephelyeken: legalább 5 főt,

   […]

   bocsát el 30 naptári napon belül. […]

   […]

(3) 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. […]”

12 A KSchG 18. §-ának (1) és (2) bekezdése a következőképpen szól:

„(1) A 17. § szerint bejelentendő elbocsátások a munkaügyi hivatal értesítését követő egy hónapon belül kizárólag ez utóbbi hozzájárulásával lépnek hatályba, a hozzájárulás a kérelem benyújtásának időpontjára szóló visszamenőleges hatállyal is megadható.

(2) Bizonyos esetekben a munkaügyi hivatal dönthet úgy, hogy az elbocsátások az értesítéstől számított kéthavi maximális határidő letelte előtt nem léphetnek hatályba.”

A szociális törvénykönyv X. könyve

13 A Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (a szociális törvénykönyv X. könyve) alapügyre alkalmazandó változata 20. §-ának (1) és (2) bekezdése értelmében:

„(1) A hatóság hivatalból vizsgálja a tényállást. Meghatározza a vizsgálat jellegét és terjedelmét; a hatóságot nem kötik az érdekeltek érvei és bizonyítási kérelmei.

(2) A hatóság az egyedi esetre vonatkozó valamennyi körülményt köteles figyelembe venni, ideértve az érdekeltek javára szóló körülményeket is.”

A munkaügyi bíróságokról szóló törvény

14 Az Arbeitsgerichtsgesetz (munkaügyi bíróságokról szóló törvény) alapügyben alkalmazandó változatának (a továbbiakban: ArbGG) 45. §-a a következőket mondja ki:

„(1) A [Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország)] keretében nagytanács (a továbbiakban: nagytanács) létesül.

(2) Ha valamelyik tanács jogkérdésben el kíván térni egy másik tanács vagy a nagytanács határozatától, a döntést a nagytanács hozza meg.

(3) A nagytanács elé terjesztés csak akkor fogadható el, ha az a tanács, amelynek határozatától el kívánnak térni, az ügyben eljáró tanács kérelmére kijelentette, hogy fenntartja jogi álláspontját. […] Az érintett tanács a kérelemről és a válaszról az ítélethozatalhoz szükséges összetételben végzéssel határoz.”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

15 DF 1994 óta állt a V GmbH alkalmazásában.

16 E társaság ellen 2020. december 1-jén fizetésképtelenségi eljárást indítottak, és UR-t nevezték ki a társaság vagyonfelügyelőjévé.

17 2020. december 2-án UR 2021. március 31-i hatállyal felmondta DF munkaszerződését. Nem vitatott, hogy UR 30 naptári nap alatt több mint 5 munkavállalót bocsátott el.

18 DF ezt követően keresetet indított az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság, Németország) előtt egyrészt a munkaviszony fennállásának megállapítása iránt, másrészt annak elrendelése iránt, hogy UR tartsa fenn DF munkaviszonyát az elbocsátásának megszüntetése érdekében indított eljárás jogerős befejezéséig.

19 Keresete alátámasztására DF arra hivatkozott, hogy a munkaszerződésének megszüntetése semmis, mivel UR nem nyújtott be a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, a KSchG 17. §-ának (1) bekezdésében előírt előzetes értesítést.

20 UR a DF által benyújtott kereset elutasítását kéri, arra hivatkozva, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályok nem alkalmazhatók az ügyben, mivel a V GmbH-nak a fizetésképtelenségi eljárás megindításakor mindössze 19 alkalmazottja volt. Ennek megfelelően a jelen esetben nem érték el azt a küszöböt, amelytől kezdve a csoportos létszámcsökkentésről szóló, a KSchG 17. §-ának (1) bekezdésében előírt értesítés kötelező. Egyébiránt az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy 2021. március 31-ét, vagyis DF munkaszerződése felmondása hatálybalépésének időpontját megelőzően UR nem nyújtott be ilyen értesítést, és nem orvosolta az ilyen értesítés elmaradását sem.

21 Az Arbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi bíróság) 2021. április 20-i ítéletében helyt adott DF keresetének.

22 A Landesarbeitsgericht Hamburg (hamburgi munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) 2022. február 3-i ítéletével elutasította az UR által ezen ítélet ellen benyújtott fellebbezést.

23 UR felülvizsgálati kérelmet nyújtott be ezen ítélet ellen a Bundesarbeitsgerichthez (szövetségi munkaügyi bíróság), a kérdést előterjesztő bírósághoz, amely az alapügyet e bíróság hatodik tanácsához (a továbbiakban: hatodik tanács) utalta.

24 2023. május 11-i végzésével e tanács megállapította, hogy a V GmbH az alapügyben szóban forgó elbocsátás időpontjában „rendszerint” több mint 20 munkavállalót foglalkoztatott, így UR-nek a KSchG 17. §-ának (1) bekezdése alapján DF munkaszerződésének felmondása előtt csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítést kellett volna benyújtania.

25 Az említett tanács egy másik, 2023. december 14-i végzésében kifejtette, hogy kétségei vannak az ilyen értesítés elmulasztása vagy a KSchG szerinti értesítési eljárás keretében előírt feltételek megsértése esetén kiszabandó szankciót illetően. Ugyanezen tanács a korábbi ítélkezési gyakorlatával ellentétben úgy véli, hogy az értesítés ezen elmaradása, vagy ezen egyéb mulasztások nem eredményezhetik a munkaszerződés felmondásának a BGB 134. §-a szerinti semmisségét. Egyedül a jogalkotó rendelkezhetne ilyen szankcióról.

26 Márpedig először is, a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése, amely a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó előzetes értesítés kötelezettségét írja elő, nem tekinthető a BGB 134. §-a értelmében vett „tiltó törvénynek”. Másrészt a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése sem ír elő semmisségi „szankciót”.

27 A hatodik tanács mindazonáltal úgy véli, hogy figyelembe véve a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsának (a továbbiakban: második tanács) a csoportos létszámcsökkentésről szóló értesítési eljárás keretében elkövetett kötelezettségszegések esetén alkalmazandó szankciókra vonatkozó ítélkezési gyakorlatát, az előtte folyamatban lévő ügyben nem mellőzheti a szóban forgó elbocsátás semmisségének megállapítását a saját korábbi ítélkezési gyakorlatától eltérve anélkül, hogy előzetesen lefolytatta volna az ArbGG 45. §-ának (3) bekezdésében előírt, az e bíróság különböző tanácsai közötti értelmezési eltérések megszüntetésére irányuló belső konzultációt.

28 Így e rendelkezés alapján a hatodik tanács a 2023. december 14-i végzésében a második tanács elé terjesztette azt a kérdést, hogy „[e] tanács [fenntartja]-e azt a jogi álláspontot, amely szerint a munkaszerződés felmondása mint jogügylet sérti a [BGB] 134. §-ában foglalt törvényi tilalmat, és a felmondás ezért érvénytelen abban az esetben, ha annak közlésekor nem áll rendelkezésre a [KSchG] 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti érvényes értesítés”.

29 Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy e második tanács, amely a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróság tanácsa, eddig úgy ítélte meg, hogy a munkaszerződésnek ilyen előzetes értesítés hiányában történő felmondása semmis, és nem szüntetheti meg az említett munkaszerződést.

30 Márpedig a hatodik tanács által elé terjesztett kérdésre tekintettel a második tanács – a hatodik tanácshoz hasonlóan – úgy véli, hogy aránytalan lehet többek között az uniós jog által előírt kötelezettségek alapján úgy tekinteni, hogy a csoportos létszámcsökkentésről szóló előzetes értesítés hiányában az érintett munkaszerződés felmondását meg kell semmisíteni. A második

tanács véleménye szerint az ilyen értesítés teljes hiányának esetét meg kell különböztetni attól az esettől, amikor a csoportos létszámcsökkentésről szóló értesítés nem felel meg a nemzeti jog vagy az uniós jog által előírt alaki vagy anyagi jogi feltételeknek.

31 Az első esetet, azaz a csoportos létszámcsökkentésről szóló előzetes értesítés teljes hiányát illetően a második tanács jelzi, hogy a nemzeti jog szerint a felmondott munkaszerződés a KSchG 18. §-a (1) bekezdésének megfelelően egy hónapos elbocsátási tilalom lejártáig továbbra is kifejti joghatásait. Így a munkaszerződésnek az előzetes értesítési kötelezettség alá tartozó tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történő felmondása csak az ilyen értesítés megtörténtének időpontjától léphet hatályba.

32 Az említett tanács arra is rámutat, hogy e 18. § (1) bekezdése értelmében az ilyen felmondás joghatásai a csoportos létszámcsökkentésről szóló, eredetileg elmaradt értesítés pótlásáig „felfüggesztésre kerülnek”, annak érdekében, hogy az illetékes munkaügyi hivatal felkészülhessen a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók elhelyezésére.

33 Márpedig, mivel e rendelkezést az uniós joggal összhangban kell értelmezni, ugyanezen tanács arra keresi a választ, hogy a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az ilyen felmondás nem léphet hatályba az abban előírt 30 napos határidő lejárta előtt.

34 A jelen ítélet 30. pontjában említett második esetet illetően a második tanács véleménye szerint az említett 4. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az e rendelkezésben, valamint a KSchG 18. §-ának (1) bekezdésében előírt 30 napos határidő csak akkor kezdődhet meg, és így csak akkor járhat le, ha a csoportos létszámcsökkentésről szóló értesítés megfelel a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdése negyedik albekezdésének.

35 Ezt az értelmezést megerősíti egyrészt az, hogy ezen irányelv 4. cikkének (1) bekezdése az irányelv 3. cikkének (1) bekezdésére utal, másrészt pedig a csoportos létszámcsökkentésről szóló értesítés követelményének célja, vagyis annak lehetővé tétele, hogy az illetékes állami hatóság az említett irányelv 4. cikke (2) és (3) bekezdésének megfelelően megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

36 Ezenkívül a második tanácsban felmerül a kérdés, hogy az a munkáltató, aki a munkaszerződéseket a tervezett csoportos létszámcsökkentésről szóló, előzetes értesítés nélkül mondta fel, amelybe e felmondások illeszkednek, orvosolhatja-e ezen elmaradt értesítést utólag, ami azzal a következménnyel jár, hogy e felmondások az e 4. cikk (1) bekezdésében előírt 30 napos határidő lejártakor lépnek hatályba, anélkül hogy e szerződéseket újból fel kellene mondani.

37 E tanács szerint az a tény, hogy e 30 napos határidő csak az említett szabályszerűvé tételtől kezdődik, biztosítja az illetékes állami hatóság számára, hogy ugyanezen irányelv 4. cikke (2) és (3) bekezdésének megfelelően minimális időszak álljon a rendelkezésére ahhoz, hogy megoldást keressen az érintett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra.

38 Az említett tanács úgy véli, hogy a 2005. január 27-i Junk ítélettel (C-188/03, EU:C:2005:59) nem ellentétes az ilyen értelmezés. Ebben az ítéletben ugyanis a Bíróság annak megállapítására szorítkozott, hogy a munkaszerződéseket csak azt követően lehet felmondani, hogy azokról értesítették az illetékes állami hatóságot, de nem mondta ki, hogy a munkaszerződések említett felmondása a csoportos létszámcsökkentésről szóló, szabályszerű előzetes értesítés hiányában „helyrehozhatatlanul” semmis.

39 Így a csoportos létszámcsökkentésről szóló késedelmes értesítés esetén a „szankció” a munkaszerződések említett felmondása joghatásainak ideiglenes felfüggesztéséből és a munkáltató azon kötelezettségéből áll, hogy az érintett munkavállalókat a 30 napos határidő lejártáig díjazásban részesítse.

40 Végül a második tanács a 98/59 irányelv 6. cikkére tekintettel – amely szerint a tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére – azt kívánja megtudni, hogy a nemzeti jog kizárólag az illetékes állami hatóságra ruházhatja-e a tervezett csoportos létszámcsökkentésről szóló értesítés megfelelőségének vizsgálatát és az említett irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében előírt 30 napos határidő lejártának megállapítását. E megállapítás tehát kötelező erővel bír a munkaügyi bíróságokra, valamint arra a munkavállalóra nézve, aki a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos jogvita keretében az ilyen hatósági megállapítást bírósági jogorvoslat útján kívánja vitatni.

41 A második tanács megjegyzi, hogy a 2023. október 5-i Brink's Cash Solutions ítéletből (C-496/22, EU:C:2023:741, 45. pont) kétségtelenül az következik, hogy ugyanezen irányelv 6. cikke előírja a tagállamok számára, hogy biztosítsanak hatékony bírósági védelmet a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók számára. Ez a követelmény azonban kizárólag a 98/59 irányelv 2. cikkében előírt konzultációs eljárásra vonatkozik, amelyhez egyetlen hatóság sem kapcsolódik, és amelynek célja az irányelv 3. és 4. cikkében előírt, a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó előzetes értesítési eljárással ellentétben az érintett munkavállalók munkaszerződései felmondásának megakadályozása. Az ettől eltérő értelmezés összeegyeztethetetlen lenne az ezen irányelv 6. cikkében, valamint (12) preambulumbekezdésében szereplő „és/vagy” kifejezés használatával.

42 E körülmények között a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsa úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

„1) Úgy kell-e értelmezni a [98/59 irányelv] 4. cikkének (1) bekezdését, hogy az értesítési kötelezettség alá eső csoportos létszámcsökkentés keretében történő elbocsátás csak akkor szünteti meg az érintett munkavállaló munkaviszonyát, ha az elbocsátási tilalom lejárt?

Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén:

2) Az elbocsátási tilalom lejártának nemcsak feltétele-e a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés, hanem az értesítésnek meg kell-e felelnie a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdésében foglalt követelményeknek is?

3) Pótolhatja-e az értesítést az a munkáltató, aki a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó (szabályszerű) értesítés nélkül közölte az értesítési kötelezettség alá eső felmondásokat azzal a jogkövetkezménnyel, hogy az elbocsátási tilalom lejárta után az érintett munkavállalók munkaviszonya a korábban közölt felmondás időpontjában szűnik meg?

Az első és második kérdésre adott igenlő válasz esetén:

4) Összeegyeztethető-e a 98/59 irányelv 6. cikkével, ha a nemzeti jog az illetékes hatóságra bízza annak – a munkavállaló számára megtámadhatatlan és a munkaügyi bíróságokra nézve kötelező – meghatározását, hogy a konkrét esetben mikor ér véget az elbocsátási tilalom, vagy a munkavállalók részére kötelező-e a hatósági megállapítás helytállóságának felülvizsgálata céljából biztosítani a bírósági eljárás lehetőségét?"

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról

43 Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az EUMSZ 267. cikkel bevezetett eljárás a Bíróság és a nemzeti bíróságok közötti együttműködés eszköze, amelynek révén a Bíróság megadja számukra az uniós jog értelmezéséhez azokat a támpontokat, amelyek az általuk eldöntendő jogvita megoldásához szükségesek, továbbá az előzetes döntéshozatalra utalás indoka nem az általános vagy hipotetikus kérdésekről való véleménynyilvánítás, hanem az adott jogvita tényleges megoldásának szükségessége (2024. május 16-i Toplofikatsia Sofia [Az alperes lakóhelyének fogalma] ítélet, C-222/23, EU:C:2024:405, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44 Amint az magából az EUMSZ 267. cikk szövegéből kitűnik, a kért előzetes döntésnek „szükségesnek" kell lennie a kérdést előterjesztő bíróság által az előtte folyamatban lévő ügyben kialakítandó „ítélete meghozatalához" (2024. május 16-i Toplofikatsia Sofia [Az alperes lakóhelyének fogalma] ítélet, C-222/23, EU:C:2024:405, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

45 A Bíróság így emlékeztetett arra, hogy az EUMSZ 267. cikk szövegéből és rendszeréből is kitűnik, hogy az előzetes döntéshozatali eljárás egyik előfeltétele a nemzeti bíróság előtt ténylegesen folyamatban lévő jogvita, amelynek keretében a nemzeti bíróságnak az előzetes döntéshozatali eljárásban hozott ítéletet tekintetbe vevő határozatot kell hoznia (2024. május 16-i Toplofikatsia Sofia [Az alperes lakóhelyének fogalma] ítélet, C-222/23, EU:C:2024:405, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 Márpedig a jelen ügyben, noha az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát a jelen ügyben írásbeli észrevételeket benyújtó egyik érdekelt sem vitatta, meg kell állapítani, hogy az alapjogvitát végső soron nem a második tanács bírálja el, mivel e jogvita jelenleg a hatodik tanács előtt van folyamatban.

47 Ugyanakkor a második tanácsnak a jelen ítélet 25–28. pontjában összefoglalt tájékoztatása szerint az e tanács által meghozandó határozat – adott esetben figyelembe véve a Bíróság által ebben az ügyben előzetes döntéshozatal alapján hozott jövőbeli ítéletet – szükséges lépés az alapjogvita megoldásához.

48 A hatodik tanács ugyanis az ArbGG 45. §-ának (3) bekezdése alapján fordult a második tanácshoz. E § (2) bekezdésével összefüggésben értelmezett (3) bekezdésnek megfelelően, amennyiben a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) valamely tanácsa jogkérdésben el kíván térni egy másik tanács vagy a nagytanács valamely határozatától, a döntést a nagytanács hozza meg, feltéve azonban, hogy az a tanács, amelynek határozatától el kívánnak térni, az eljáró tanács kérelmére előzetesen kijelentette, hogy fenntartja jogi álláspontját.

49 Mindemellett úgy tűnik, hogy az ArbGG 45. §-ának (3) bekezdésében előírt belső konzultációs eljárás a nemzeti jog által megkövetelt kötelező köztes szakaszként szükséges ahhoz, hogy a hatodik tanács érdemben dönthessen az előtte folyamatban lévő alapeljárásról (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2021. október 6-i W. Ż. [A legfelsőbb bíróság rendkívüli felülvizsgálati és közjogi tanácsa – Kinevezés] ítélet, C-487/19, EU:C:2021:798, 94. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

50 Úgy tűnik tehát, hogy ez a belső konzultációs eljárás e hatodik tanács objektív igényének felel meg, nevezetesen annak, hogy kiküszöbölje a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) különböző tanácsai közötti értelmezési különbségeket, lehetővé téve ezáltal e hatodik tanács – amely jogkérdésben el kíván térni egy másik tanács vagy a nagytanács valamely határozatától – számára, hogy véglegesen határozzon az előtte folyamatban lévő alapjogvita érdeméről.

51 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata szerint az EUMSZ 267. cikk második bekezdése értelmében vett „ítéletének meghozatalához” fogalmat tágan kell értelmezni, oly módon, hogy az magában foglalja a kérdést előterjesztő bíróság ítéletéhez vezető eljárás egészét (2015. június 11-i Fahnenbrock és társai ítélet, C-226/13, C-245/13 és C-247/13, EU:C:2015:383, 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), mivel az említett fogalom felöleli az ítélet meghozatalához vezető egész folyamatot (2011. február 17-i Weryński ítélet, C-283/09, EU:C:2011:85, 42. pont).

52 Ebből következik, hogy a második tanács jogosult arra, hogy az ArbGG 45. §-ának (3) bekezdésében előírt belső konzultációs eljárás keretében előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel forduljon a Bírósághoz.

53 A fenti megfontolások összességére tekintettel az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az első kérdésről

54 Első kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy a munkaszerződésnek az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében előírt, az illetékes állami hatóság értesítésére vonatkozó kötelezettség hatálya alá tartozó tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történő felmondása csak az e 4. cikk (1) bekezdésének első albekezdésében előírt 30 napos határidő lejártakor léphet hatályba.

55 E kérdés megválaszolásához hangsúlyozni kell, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely uniós jogi rendelkezés értelmezéséhez nemcsak annak kifejezéseit, hanem szövegkörnyezetét, és annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is figyelembe kell venni, amelynek az részét képezi (2023. július 13 i G GmbH ítélet, C-134/22, EU:C:2023:567, 25. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

56 Ami először is a 98/59 irányelv 4. cikke (1) bekezdése első albekezdésének szövegét illeti, emlékeztetni kell arra, hogy e rendelkezés szövege szerint „[a]z illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésének [első albekezdésében] előírt értesítést követően léphetnek hatályba”.

57 Ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdése értelmében „a munkáltató minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről írásban értesíti az illetékes hatóságot”.

58 Így e rendelkezések szövege szerint a munkaszerződésnek a tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történő felmondása nem léphet hatályba az említett irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében előírt határidő lejárta előtt, amely határidő az e tervre vonatkozó értesítéstől kezdődik (lásd ebben az értelemben: 2005. január 27-i Junk ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 50. pont), ami szükségszerűen azt jelenti, hogy a munkáltatónak értesítenie kell e tervről az illetékes állami hatóságot. Ebből következik, hogy ezen értesítés hiányában az ilyen felmondás nem léphet hatályba.

59 Másodszor, ami ugyanezen irányelv 4. cikke (1) bekezdése első albekezdésének szövegkörnyezetét és az e rendelkezés által követett célt illeti, a 98/59 irányelv 4. cikkének (2) bekezdéséből kitűnik, hogy azt a tényt, hogy az illetékes állami hatóságnak bejelentett elbocsátások csak az e 4. cikk (1) bekezdésének első albekezdésében előírt határidő lejártakor léphetnek hatályba, e hatóság azon kötelezettsége igazolja, hogy ezen időszakot a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémák megoldásának keresésére használja fel. Az értesítési kötelezettség így lehetővé teszi az említett hatóság számára, hogy a munkáltató által vele közölt információk összessége alapján feltárja annak lehetőségét, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkaerőpiacra és gazdasági tevékenységre vonatkozó adatokhoz igazodó intézkedések révén korlátozza az említett létszámcsökkentés negatív következményeit (lásd ebben az értelemben: 2023. július 13-i G GmbH ítélet, C-134/22, EU:C:2023:567, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

60 E 4. cikk (1) bekezdésének első albekezdése tehát egy olyan minimális időtartamot biztosít, amellyel az illetékes állami hatóságnak rendelkeznie kell ahhoz, hogy megoldást keressen az érintett munkavállalók számára (2005. január 27-i Junk ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 51. pont).

61 Ebből következik, hogy figyelembe véve azt az összefüggést, amelybe ugyanezen 4. cikk (1) bekezdésének első albekezdése illeszkedik, az illetékes állami hatóság úgy ítélheti meg, hogy a munkaszerződésnek a tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történő felmondása nem lép hatályba az e rendelkezésben előírt 30 napos határidő lejárta előtt, amely határidő e tervnek az illetékes hatósághoz történő bejelentésétől kezdődik, ami szükségszerűen magában foglalja, hogy a munkáltató értesíti az említett tervről az említett hatóságot.

62 Amint arra a főtanácsnok az indítványának 79. pontjában rámutatott, sérülne az e rendelkezés által kitűzött cél – amely a 98/59 irányelv 4. cikke (2) bekezdésének megfelelően lehetővé teszi e hatóság számára, hogy ezen időszak alatt megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra –, ha a munkaszerződésnek a tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történő felmondása az említett értesítés hiányában vagy az említett határidő lejárta előtt léphetne hatályba.

63 A fenti megfontolásokra tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződésnek az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében előírt, az illetékes állami hatóság értesítésére vonatkozó kötelezettség hatálya alá tartozó tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történő felmondása csak az e 4. cikk (1) bekezdésének első albekezdésében előírt 30 napos határidő lejártakor léphet hatályba.

A második kérdésről

64 Második kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az e cikkben előírt 30 napos határidő lejárta nemcsak azt feltételezi, hogy sor került a tervezett csoportos létszámcsökkentésről szóló értesítésre, hanem azt is, hogy ezen értesítés tartalma megfelel az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdésében foglalt követelményeknek.

65 UR vitatja e második kérdés elfogadhatóságát azzal az indokkal, hogy a második tanács nem bizonyította, hogy e kérdés pontosan milyen módon releváns mind az ArbGG 45. §-ának (3) bekezdése alapján a hatodik tanács által feltett kérdésre adandó válasz, különösen az e hatodik tanács előtt folyamatban lévő alapjogvita alapjául szolgáló tényállásra figyelemmel, mind pedig e jogvita megoldása szempontjából. Mivel a jelen ügyben az alapügyben szóban forgó munkáltató semmilyen előzetes értesítést nem küldött a tervezett csoportos létszámcsökkentésről, az említett második kérdés nem releváns.

66 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság és a nemzeti bíróságok között az EUMSZ 267. cikk alapján létrehozott együttműködés keretében kizárólag az alapügyben eljáró és a meghozandó bírósági határozatért felelős nemzeti bíróság feladata, hogy az ügy sajátosságaira tekintettel megítélje mind az előzetes döntéshozatalra utalásnak az ítélete meghozatala tekintetében fennálló szükségességét, mind pedig a Bíróság elé terjesztendő kérdéseinek relevanciáját. Következésképpen, ha a feltett kérdések az uniós jog értelmezésére vonatkoznak, a Bíróság főszabály szerint köteles határozatot hozni (2024. november 7-i Adusbef [Pont Morandi] ítélet, C-683/22, EU:C:2024:936, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

67 Ebből következik, hogy az uniós jogra vonatkozó kérdések releváns voltát vélelmezni kell (2024. november 7-i Adusbef [Pont Morandi] ítélet, C-683/22, EU:C:2024:936, 37. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Márpedig, amint az a jelen ítélet 43. pontjában említett ítélkezési gyakorlatból kitűnik, az előzetes döntéshozatalra utalást nem az általános vagy hipotetikus kérdésekkel kapcsolatos tanácsadó vélemények megfogalmazása indokolja, hanem az adott jogvita tényleges megoldásának szükségessége.

68 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a szóban forgó munkaszerződésnek a tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történt felmondása előtt az alapügyben szóban forgó munkáltató nem értesítette az illetékes állami hatóságot e tervről a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdése első albekezdésének megfelelően. Az alapeljárás tehát az említett munkáltatóra az e rendelkezésben előírt értesítési kötelezettség be nem tartása miatt kiszabandó „szankcióra” vonatkozik, nem pedig arra, hogy az ilyen értesítés tartalma megfelel-e az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdésében foglalt előírásoknak.

69 Ebből következik, hogy a második kérdés hipotetikus, mivel semmilyen kapcsolatban nem áll az alapeljárás tárgyával.

70 Egyébiránt az a körülmény, hogy e kérdés hasznosnak bizonyulhat az ArbGG 45. §-ának (3) bekezdésében előírt belső konzultációs eljárás keretében, nem veszi el az említett kérdés hipotetikus jellegét (lásd analógia útján: 2016. november 10-i Private Equity Insurance Group ítélet, C-156/15, EU:C:2016:851, 58. pont).

71 Következésképpen a második kérdés elfogadhatatlan.

A harmadik kérdésről

72 Harmadik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését és 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy az a munkáltató, aki ezen első rendelkezést megsértve anélkül mondta fel a munkaszerződést, hogy értesítette volna az illetékes állami hatóságot a tervezett csoportos létszámcsökkentésről – amelynek keretébe e felmondás illeszkedik –, szabályszerűvé teheti az ilyen értesítés elmulasztását oly módon, hogy az említett felmondás e szabályszerűvé tételt követő 30 nappal lép hatályba.

73 Emlékeztetni kell arra, hogy ez az irányelv a csoportos létszámcsökkentéseket tervező valamennyi munkáltató számára két eljárási kötelezettség betartását írja elő.

74 Egyrészt ezen irányelv 2. cikkének (1) bekezdése értelmében, ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentéseket tervez, megállapodás kötése céljából konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel. A 2. cikk (2) bekezdésnek megfelelően 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. Különösen az említett irányelv 2. cikke (3) bekezdésének első albekezdése szerint e munkáltató a munkavállalók képviselőinek minden lényeges információt megad, és minden esetben írásban közli velük az e rendelkezésben említett információkat.

75 Másrészt ugyanezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdése értelmében minden tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, az illetékes állami hatóságnak megküldött értesítésnek tartalmaznia kell többek között az elbocsátás okait, az elbocsátandó munkavállalók létszámát, a rendszerint foglalkoztatott munkavállalók létszámát és azt az időszakot, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani.

76 Amint arra a főtanácsnok az indítványának 93. pontjában rámutatott, ezeket az eljárási kötelezettségeket az uniós jogalkotó annak érdekében írta elő, hogy megerősítse a munkavállalók védelmét csoportos létszámcsökkentések esetén, különösen a jogbiztonságuk megőrzése végett.

77 Így az érintett munkáltató csoportos létszámcsökkentés esetén nem mondhatja fel a munkaszerződéseket az említett eljárási kötelezettségek tiszteletben tartása nélkül (2005. január 27-i Junk ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 41. pont).

78 Következésképpen, amint az a jelen ítélet 58. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatból következik, a 98/59 irányelv 4. cikke (1) bekezdése első albekezdésének megfelelően a munkaszerződések tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történő felmondása csak az e rendelkezésben előírt 30 napos határidő lejártakor lép hatályba.

79 Az ítélkezési gyakorlatból az is következik, hogy az irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdése azzal, hogy kifejezetten fenntartja, hogy a benne foglalt előírás nem sértheti a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezéseket, szükségszerűen feltételezi azt, hogy a határidő megkezdésére okot adó felmondásokat már megtették. Nem volna ugyanis értelme az irányelvben előírttól eltérő felmondási idő lejártát fenntartani, amennyiben semmilyen felmondási idő nem kezdődne meg (2005. január 27-i Junk ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 52. pont).

80 Ilyen körülmények között meg kell állapítani, hogy nem ütközik az említett irányelv 3. és 4. cikkébe az, ha a munkaszerződéseket az általuk előírt eljárás alatt mondják fel, azzal a feltétellel, hogy e felmondás az illetékes állami hatóságnak a csoportos létszámcsökkentésről történő értesítése után történik (2005. január 27-i Junk ítélet, C-188/03, EU:C:2005:59, 53. pont).

81 E rendelkezések ilyen értelmezése – amely biztosítja, hogy az illetékes állami hatóságnak tényleges 30 napos határidő álljon rendelkezésére ahhoz, hogy az érintett munkavállalók tekintetében megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra, ugyanezen irányelv 4. cikke (2) bekezdésének megfelelően – nemcsak e rendelkezések szövegéből következik, amely magában foglalja a tervezett csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó értesítési kötelezettséget, vagyis azokra a csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket az érintett munkaszerződések felmondásával még nem hajtottak végre, hanem azt is biztosítja, hogy e munkavállalók ellenőrizhessék, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentésről szóló értesítésre a 98/59 irányelvnek megfelelően került-e sor.

82 Következésképpen nem fogadható el, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében a munkáltató az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében előírt, az e tervről szóló értesítést megelőzően felmondhassa a munkaszerződést, mivel a felmondás hatálybalépése ezen értesítés szabályszerűvé tételéig felfüggesztésre kerül.

83 Amint arra a főtanácsnok az indítványának 96. pontjában rámutatott, az uniós jogalkotó által kialakított eljárások sorrendjét, és ezzel összefüggésben az ezen eljárásokban előírt kötelezettségek sorrendjét megkérdőjelezné, ha a munkáltató az érintett munkaszerződések ilyen ideiglenes felfüggesztés útján történő felmondását követően is megtehetné a tervezett csoportos létszámcsökkentésekről szóló értesítést. Ez az ideiglenes felfüggesztés ily módon veszélyeztetné az említett irányelvben előírt eljárási kötelezettségek hatékonyságát, és sértené magát az irányelv célját, amely annak biztosítására irányul, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentéseket a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció és az illetékes állami hatóság értesítése előzze meg.

84 A fenti megfontolások összességére tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését és 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdését úgy kell értelmezni, hogy az a munkáltató, aki ezen első rendelkezést megsértve anélkül mondta fel a munkaszerződést, hogy értesítette volna az illetékes állami hatóságot a tervezett csoportos létszámcsökkentésről – amelynek keretébe e felmondás illeszkedik –, nem teheti szabályszerűvé az ilyen értesítés elmulasztását oly módon, hogy az említett felmondás e szabályszerűvé tételt követő 30 nappal lép hatályba.

A negyedik kérdésről

85 Negyedik kérdésével az előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 6. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy a nemzeti jog az illetékes állami hatóságra hagyhatja az ezen irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében előírt határidő lejárta pontos időpontjának meghatározását – olyan aktussal, amelyet a munkavállaló nem vitathat, és amely kötelező a nemzeti bíróságokra –, vagy úgy, hogy a nemzeti jognak el kell ismernie a munkavállaló számára a bírósági jogorvoslathoz való jogot az említett hatóság általi ezen meghatározás megalapozottságának felülvizsgálata céljából.

86 Egyrészt a jelen ítélet 65. pontjában a második kérdés elfogadhatóságával kapcsolatban kifejtettekkel azonos okok miatt UR a negyedik kérdés elfogadhatatlanságára hivatkozik.

87 Másrészt az Európai Bizottság úgy véli, hogy mivel az alapeljárás kizárólag a tervezett csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, az említett irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében előírt értesítés elmulasztásának következményeire vonatkozik, nem pedig arra, hogy ezen értesítés tartalma megfelel-e az e bekezdés harmadik albekezdésében előírt előírásoknak, a negyedik kérdés hipotetikus jellegű.

88 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a jelen ügyben, noha az alapügyben szóban forgó munkáltató nem jelentette be a tervezett csoportos létszámcsökkentést, a Bíróság rendelkezésére álló iratok egyike sem utal arra, hogy az illetékes állami hatóság az ugyanezen irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében előírt 30 napos határidő lejártának időpontját véglegesen és az érintett munkavállalók számára kötelező jelleggel határozta volna meg.

89 Ebből következik, hogy a negyedik kérdés a jelen ítélet 43. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében hipotetikus jellegű.

90 Következésképpen a negyedik kérdés elfogadhatatlan.

A költségekről

91 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:

1) A 2015. október 6-i (EU) 2015/1794 európai parlamenti és tanácsi irányelvvel módosított, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

a munkaszerződésnek az ezen irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdésében előírt, az illetékes állami hatóság értesítésére vonatkozó kötelezettség hatálya alá tartozó tervezett csoportos létszámcsökkentés keretében történő felmondása csak az e

4. cikk (1) bekezdésének első albekezdésében előírt 30 napos határidő lejártakor léphet hatályba.

2) A 2015/1794 irányelvvel módosított 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének első albekezdését és 4. cikke (1) bekezdésének első albekezdését

a következőképpen kell értelmezni:

az a munkáltató, aki ezen első rendelkezést megsértve anélkül mondta fel a munkaszerződést, hogy értesítette volna az illetékes állami hatóságot a tervezett csoportos létszámcsökkentésről – amelynek keretébe e felmondás illeszkedik –, nem teheti szabályszerűvé az ilyen értesítés elmulasztását oly módon, hogy az említett felmondás e szabályszerűvé tételt követő 30 nappal lép hatályba.

Aláírások