

PAOLO MENGOZZI

FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA

Az ismertetés napja: 2009. január 21.¹

I – Bevezetés

1. Jelen eljárás lehetőséget ad a Bíróságnak arra, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó közösségi szabályozás bizonyos kérdéseit tisztázhassa. A választ igénylő fő kérdés elsősorban az, hogy a 98/59 irányelv biztosít-e közvetlenül jogokat a munkavállalók számára, és ha igen, akkor ezek egyéni vagy kollektív jogok-e. Tisztázni szükséges továbbá, hogy a hivatkozott irányelv lehetővé teszi-e valamely nemzeti jogszabály számára, hogy az irányelv rendelkezéseinek megsértése esetére korlátozza a csoportos létszámcsökkentés elleni jogorvoslatot. Végül érdemes figyelembe venni az esetleges korlátozásokat, amelyek a közösségi jog szóban forgó területén előforduló általános elvekből, így különösen a hatékony bírói jogvédelemhez való jogból származhatnak.

2. E tisztázásra a Cour du travail de Liège kérdései adnak alkalmat, amely bíróságnak csoportos létszámcsökkentésben érintett

munkavállalók által előterjesztett keresetekről kell döntenie, és ezzel kapcsolatosan előzetes döntéshozatalra terjesztett elő néhány kérdést a Bírósághoz.

II – Jogi háttér

A – A közösségi jog

3. A jelen ügyre vonatkozó közösségi szabályozást a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv² (a továbbiakban: irányelv) tartalmazza.

4. Az irányelv (1), (2) preambulumbekkezdésének szövege a következőképpen rendelkezik:

„(1) mivel a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975.

1 – Eredeti nyelv: olasz.

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

február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelvet az áttekinthetőség és a célszerűség érdekében konszolidálni kell;

A tagállamok előírhatják, hogy a munkavállalók képviselői szakértők segítségét kérhetik a nemzeti jogszabályoknak és/vagy gyakorlatnak megfelelően.

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

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

5. Az irányelv 2. cikke értelmében:

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

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

- b) írásban feltétlenül közlik velük:

(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.

- i) a tervezett elbocsátások okait;

- ii) az elbocsátani kívánt munkavállalói kategóriák számát;

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

6. Az irányelv 3–6. cikke előírja:

„3. cikk

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

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

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.

(2) A munkáltató az (1) bekezdésben előírt értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek.

A munkavállalók képviselői az esetleges észrevételekkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak.

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

4. cikk

[...]”.

(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 munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére.”

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

B – *A nemzeti jog*

[...]

5. cikk

7. A 75/129 irányelvet (és következésképpen a 98/59 irányelvet) az 1976. január 21-i királyi rendelettel kötelezővé tett, 1975. október 2-i 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás (továbbiakban: 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás) ültette át a belga jogrendbe. A 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás 6. cikke előírja:

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.

„Ha a munkáltató csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervezi, előzetesen köteles a munkavállalók képviselőit tájékoztatni, és velük konzultációt folytatni; erre az üzemi tanács keretében vagy ennek hiányában a szakszervezet képviselőivel kerül sor [...].

6. cikk

A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak

Üzemi tanács és a szakszervezet képviselőinek hiányában az eljárást a személyzettel vagy annak képviselőivel kell lefolytatni.

A konzultációk kiterjednek a csoportos létszámcsökkentés elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következők olyan kiegészítő szociális intézkedések alkalmazása révén való enyhítésére, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

amelynek 66–69. cikke az alábbiakat határozza meg:

„66. cikk

E célból a munkáltató köteles a munkavállalók képviselőit minden esetben írásban tájékoztatni valamennyi releváns információról, így a tervezett elbocsátások okairól, az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekről, az elbocsátani kívánt munkavállalók számáról és munkavállalói kategóriáiról, a rendszerint alkalmazott munkavállalók számáról és a munkavállalói kategóriákról, valamint a jogszabályokból vagy kollektív munkaügyi megállapodásból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb juttatás kiszámításának módszeréről [és] arról az időszakról, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani, annak érdekében, hogy a munkavállalók képviselői észrevételeket és javaslatokat tehessenek, amelyeket majd figyelembe vehetnek a döntés meghozatalakor.”

8. A csoportos létszámcsökkentés esetére előírt, a munkavállalók védelmére vonatkozó egyéb rendelkezéseket a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok megállapításáról szóló, 1998. február 13-i belga törvény tartalmazza,

1. § A csoportos létszámcsökkentés végrehajtását tervező munkáltató köteles a csoportos létszámcsökkentés esetére előírt tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályait betartani, ahogyan azt a Conseil national du Travail keretében elfogadott kollektív munkaügyi megállapodás rögzíti.

E tekintetben a munkáltatónak a következő feltételeket kell teljesítenie:

1° az üzemi tanács, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában a munkavállalók részére írásbeli jelentést kell készítenie, amelyben tájékoztatást ad a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándékáról;

2° tudnia kell bizonyítani, hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándéka miatt összehívta az üzemi tanácsot, ennek hiányában összeült a szakszervezet képviselőivel vagy ennek hiányában a munkavállalókkal;

3° a munkavállalók képviselőinek az üzemi tanácsban, ennek hiányában a szakszervezet képviselőinek vagy ennek hiányában a munkavállalóknak lehetővé kell tennie, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban kérdéseket tegyenek fel, valamint hogy érveket vagy ellenjavaslatokat fogalmazzanak meg e tárgyban;

érintett azon munkavállalók részére, akiknek a munkaszerződése a közzététel napján már megszűnt.

67. cikk

4° a 3° pontban említett kérdéseket, érveket és ellenjavaslatokat meg kell vizsgálnia, és azokra válaszolnia kell.

Az elbocsátott munkavállaló kizárólag abból az okból vitathatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását, hogy a munkáltató nem teljesítette a 66. cikk 1. §-ának második albekezdésében foglalt feltételeket.

A munkáltatónak bizonyítania kell, hogy az előző albekezdésben foglalt feltételeknek eleget tett.

2. § A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre irányuló szándékát köteles bejelenteni a Király által kijelölt tisztviselőnek. E bejelentésben nyilatkoznia kell arra vonatkozóan, hogy az 1. § második albekezdésében foglalt feltételeket teljesítették.

Az elbocsátott munkavállaló többé nem vitathatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását, amennyiben a munkavállalók képviselői az üzemi tanács keretében, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában azon munkavállalók, akiket tájékoztatni, és akikkel konzultálni kellett, nem tettek kifogást a munkáltatónál a 66. cikk 1. §-ának második albekezdésében foglalt egy vagy több feltétel teljesítésével kapcsolatban a 66. cikk 2. §-ának második albekezdésében meghatározott közzétételi időponttól számított harmincnapos határidőn belül.

A bejelentés egy másolatát az első albekezdésben megjelölt tisztviselőnek történt megküldése napján meg kell küldeni az üzemi tanácsnak, ennek hiányában a szakszervezet képviselőinek, és a munkáltatónál közzé kell tenni. Ezen túlmenően a közzététel napján egy másolatot ajánlott postai küldeményként meg kell küldeni a csoportos létszámcsökkentéssel

Az elbocsátott munkavállaló elbocsátásának napjától, vagy attól a naptól számított harmincnapos határidőn belül, amikortól az elbocsátások csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek, köteles ajánlott postai küldeményben tájékoztatni a munkáltatót arról, hogy vitatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását.

68. cikk

1. § Amennyiben az elbocsátott munkavállalónak, aki a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását vitatja, a felmondási ideje megkezdődött vagy meg kell kezdődnie, a felmondási idő a 67. cikk harmadik bekezdésének megfelelő tájékoztatás ajánlott postai küldeményként történő megküldését követő harmadik naptól kezdődően felfüggesztésre kerül, amennyiben a vitatás megalapozott.

[...]

69. cikk

1. § Ha az elbocsátott munkavállalónak, aki a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak betartását vitatja, megszűnt a munkaszerződése, köteles a 67. cikk harmadik bekezdése alapján megküldött ajánlott leveleiben kérni a továbbfoglalkoztatását is.

[...]"

I - 6662

III – A tényállás, az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

9. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat rendkívül részletesen ismerteti a jelen jogvita alapjául szolgáló tényállást. Az ügyet, annak részletes ismertetése nélkül, a következőképpen lehet összefoglalni:

10. A 2004. év folyamán az autóalkatrész gyártásával foglalkozó Mono Car Styling társaság (a továbbiakban: Mono Car) a megrendelések jelentős csökkenése miatt rendkívül nehéz időszakon ment keresztül. E körülmények következtében a társaság elhatározta, hogy személyi állományát csökkenti, és csoportos létszámcsökkentést hajt végre.

11. A társaság ennek érdekében megállapodást kötött a munkavállalók képviselőivel, amelyben 30 munkavállaló elbocsátásáról döntöttek, továbbá a létszámcsökkentésben érintett személyek részére különböző kompenzációs és támogatási intézkedésekről rendelkeztek. Mind a helyi munkaügyi hivatalok, mind a munkavállalók képviselői megerősítették, hogy a vállalkozás betartotta a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó jogszabályokban előírt tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályait.

12. Az alapeljárás 21, a csoportos létszámcsökkentésben érintett munkavállaló egyé-

nileg benyújtott keresete alapján indult meg. A kereset alapja a csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó jogszabályokban előírt egyes eljárási kötelezettségeknek a Mono Car társaság által történt állítólagos megszegése volt. Úgy vélem, hogy e Bíróság előtt el lehet tekinteni a nemzeti bíróság elé terjesztett jogvita részleteitől, minthogy azoknak nincsen közvetlen jelentőségük azokban a kérdésekben, amelyekben a Bíróság döntését kéri.

13. A kérdést előterjesztő bíróságnak mindazonáltal a Mono Car társaság által előterjesztett fellebbezést kell elbírálnia, miután a bíróság az elsőfokú eljárásban a munkavállalók részére (pénzbeli) kártérítést ítelt meg a csoportos létszámcsökkenési eljárásban tapasztalt szabálytalanságok miatt.

14. Tekintve, hogy a nemzeti jogvita elbírálása néhány, a közösségi jog értelmezésével kapcsolatos kérdés megválaszolásától függ, az előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatal céljából az alábbi kérdéseket terjesztette elő:

„1) A [98/59] irányelv 6. cikkét úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az [...] 1998. február 13-i törvény 67. cikkéhez hasonló nemzeti rendelkezés,

- amennyiben azt írja elő, hogy a munkavállaló csak akkor kifogá-

solhatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás betartását, ha arra hivatkozik, hogy a munkáltató nem teljesítette az ugyanezen törvény 66. cikke 1. [§-ának] második albekezdése szerinti feltételeket,

- és ha a munkavállalók képviselői az üzemi tanács keretében, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában azon munkavállalók, akiket tájékoztatni, illetve akikkel konzultálni kellene, a 66. cikk 1. [§-ának] második albekezdése szerinti egy vagy több feltétel teljesítésével kapcsolatos kifogásról értesítették a munkáltatót a törvény 66. cikke 2. [§-ának] második albekezdésében előírt közzététel napjától számított harmincnapos határidőn belül,

- és ha az elbocsátott munkavállaló ajánlott postai küldeményben – [elbocsátásának napjától,] vagy attól a naptól számított [harmincnapos határidőn belül], amikortól az elbocsátások csoportos létszámcsökkenésnek minősülnek – értesítette a munkáltatót arról, hogy vitatja az információs és konzultációs eljárás szabályszerűségét, és hogy a munkáltatónál történő továbbfoglalkoztatását kéri.

- 2) Amennyiben a [98/59] irányelv 6. cikkét úgy lehet értelmezni, hogy lehetőséget ad a tagállamnak arra, hogy az [...] 1998. február 13-i törvény 67. cikkéhez hasonló nemzeti rendelkezést fogadjon el, amely szerint az elbocsátott munkavállaló csak akkor kifogásolhatja a tájékoztatási és konzultációs eljárás betartását, ha arra hivatkozik, hogy a munkáltató nem teljesítette az ugyanezen törvény 66. cikke 1. §-ának második albekezdése szerinti feltételeket, és ha a munkavállalók képviselői az üzemi tanács keretében, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában azon munkavállalók, akiket tájékoztatni, illetve akikkel konzultálni kellene, a [z említett] 66. cikk 1. §-ának második albekezdése szerinti egy vagy több feltétel teljesítésével kapcsolatos kifogásról értesítették a munkáltatót az említett törvény 66. cikke 2. §-ának második albekezdésében előírt közzététel napjától számított harmincnapos határidőn belül, és ha az elbocsátott munkavállaló ajánlott postai küldeményben – elbocsátásának napjától, vagy attól a naptól számított harmincnapos határidőn belül, amikortól az elbocsátások csoportos létszámcsökkentésnek minősülnek – értesítette a munkáltatót arról, hogy vitatja az információs és konzultációs eljárás szabályszerűségét, és hogy a munkáltatónál történő továbbfoglalkoztatását kéri,
- 3) A nemzeti bíróság, amely előtt a két magánszemély közötti – jelen esetben egy munkavállaló és volt munkáltatója közötti – jogvita folyamatban van, figyelmen kívül hagyhatja-e a közösségi irányelv rendelkezéseivel ellentétes belső jogi rendelkezést, mint amilyen az [...] 1998. február 13-i törvény 67. cikke, annak érdekében, hogy más, valamely közösségi irányelvet feltehetőleg helyesen átültető belső jogi rendelkezések alkalmazását lehetővé tegye, mint amilyenek az 1975. október 2-i 24. sz. [...] kollektív munkaügyi megállapodás rendelkezései, azonban amelyeknek a tényleges alkalmazását a közösségi irányelv rendelkezéseivel ellentétes belső jogi rendelkezés, jelen esetben az [...] 1998. február 13-i törvény 67. cikke, megakadályozza.
- 4) 1. A [98/59] irányelv 2. cikkét, különösen annak (1), (2) és (3) bekezdését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az [...] 1998. február 13-i törvény 66. cikkének 1. [§]-a, amennyiben [ez utóbbi] előírja, hogy a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkentés keretében fennálló kötelezettségeinek teljesítése vonatkozásában kizárólag azt kell bizonyítania, hogy teljesítette a következő feltételeket [...]:

az ilyen rendszer összeegyeztethető-e az egyének alapvető jogaival, amelyek szerves részét képezik azon alapvető jogelveknek, amelyek betartását a közösségi bíróság biztosítja, és különösen az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény 6. cikkével.

1° az üzemi tanács, ennek hiányában a szakszervezet képviselői vagy ennek hiányában a munkavállalók részére írásbeli jelentést készített, amelyben tájékoztatást ad a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándékról;

2° [...] bizonyítani [kell], hogy a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására irányuló szándéka miatt összehívta az üzemi tanácsot, ennek hiányában összeült a szakszervezet képviselőivel vagy ennek hiányában a munkavállalókkal;

kezdése szerinti feltételeket, amelyek a jelen kérdés 1. pontjában szerepelnek?"

IV – A nemzeti jog értelmezése és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatósága

3° a munkavállalók képviselőinek az üzemi tanácsban, ennek hiányában a szakszervezet képviselőinek vagy ennek hiányában a munkavállalóknak lehetővé kell [...] tenni, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban kérdéseket tegyenek fel, valamint hogy érveket vagy ellenjavaslatokat fogalmazzanak meg e tárgyban;

15. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések vizsgálata előtt úgy vélem, a nemzeti jog értelmezésére és az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságára vonatkozó, ehhez kapcsolódó kérdéseket kell megvizsgálni.

4° a 3° pontban említett kérdéseket, érveket és ellenjavaslatokat megvizsgálta, és azokra válaszolt.

16. Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból és a felek észrevételeiből megállapítható ugyanis, hogy az 1998. évi törvény 67. cikkét, amely egy sor korlátozást ír elő arra az esetre, ha az egyes munkavállalók a csoportos létszámcsökkentést megtagadják, valójában két, egymástól lényegesen eltérő módon lehet értelmezni.

2. [A 98/59 irányelv] ugyanezen rendelkezését úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti rendelkezés, mint az [...] 1998. február 13-i törvény 67. cikkének második albekezdése, amennyiben előírja, hogy az elbocsátott munkavállaló kizárólag arra hivatkozással vitathatja az információs és konzultációs eljárás szabályainak betartását, hogy a munkáltató nem teljesítette a 66. cikk 1. [§-ának] második albe-

17. Az egyik értelmezés szerint csakis akkor alkalmazhatók a csoportos létszámcsökkentés jogellenessége esetén a már hivatkozott 67. cikkben meghatározott egyéni keresethelyi jogot korlátozó rendelkezések, ha a keresetindítás célja az 1998. évi törvény által lehetővé tett különös jogorvoslat érvényesítése, más szóval ezek a bizonyos korlátozások olyan keresetindítás esetén alkalmazhatók, amelynek közvetlen célja az elbocsátott

munkavállaló továbbfoglalkoztatása vagy a felmondási idő felfüggesztése. Mindez abból a tényből következik, hogy e jogorvoslatokat kizárólag az 1998. évi törvény tartalmazza.³

18. A másik értelmezés szerint azonban az 1998. évi törvény 67. cikkében meghatározott egyéni keresetösségi jogot korlátozó rendelkezéseket nem csupán az ugyanezen törvény által meghatározott jogorvoslatokra lehet alkalmazni, hanem általában a munkavállaló által a csoportos létszámcsoökkentés ellen egyénileg, a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályai betartásának vitatása miatt előterjesztett minden keresetre. Ezen értelmezés szerint a hivatkozott 67. cikkben meghatározott korlátozások az egyes munkavállalók által indított valamennyi keresetre, így például a kártérítés iránt indított keresetekre is alkalmazandók. Úgy tűnik, hogy a kérdést előterjesztő bíróság, bár egyértelmű állást nem foglalt, e második értelmezést részesíti előnyben.

19. Az világos, hogy az első értelmezést követve a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem minden relevanciáját elveszítené. Ezen értelmezés szerint ugyanis az 1998. évi törvény által meghatározott korlátozások a munkavállalót legfeljebb egyes meghatározott jogorvoslatok igénybevitelében akadályozhatják, de abban nem korlátozhatják, hogy valamely csoportos létszámcsoökkentési

eljárást az 1998. évi törvénytől különböző jogszabály alapján vitasson kereset útján, és hogy esetleg megfelelő elégtételt, például kártérítést kapjon. Következésképpen teljesen egyértelmű, hogy sem a 98/59/EK irányelvvel, sem a hatékony bírói jogvédelemhez való jog elvével, sem az emberi jogok európai egyezményével való ellentét nem mutatható ki. E rendelkezések azt követelik meg ugyanis, hogy alkalmas védelmi eszközök álljanak rendelkezésre, nem pedig egy meghatározott jogorvoslat.

20. A belga ítélkezési gyakorlat egy része az első értelmezést követi, így például az alapeljárásban első fokon eljáró bíróság is, amelynek határozatát támadták a kérdést előterjesztő bíróság előtt. Maga a Cour du travail de Liège 2007. április 30-án egy másik tanácsban hasonló határozatot hozott, amelyben megállapította, hogy az az értelmezés, miszerint az 1998. évi törvény 67. cikkében meghatározott feltételek valamennyi kereset, és nem csak azok esetében alkalmazhatók, amelyeknek közvetlen célja a törvény által bevezetett járulékos jogorvoslatok érvényesítése, „azon jogok és keresetindítás nagyfokú csorbítását jelentené, amelyek a 24. számú kollektív munkaügyi megállapodásból következnek”.⁴

21. Egyébiránt az ügy irataiból és a tárgyaláson is az derült ki, hogy a kérdést előterjesztő bíróság előtt fel sem merült a munkavállaló

3 – Mindazonáltal hangsúlyozom, hogy a felmondási idő felfüggesztésének és a továbbfoglalkoztatásnak, amely jogorvoslatok látszólag elég drasztikus intézkedésnek tűnnek, valójában csakis az a célja, hogy fenntartsák (vagy helyreállítsák) a munkaviszonyt addig, amíg a csoportos létszámcsoökkentéssel kapcsolatos valamennyi eljárás jogszerűen le nem zárul (lásd az előzetes döntéshozatalra utaló határozatot, 22. oldal).

4 – „constituerait [...] un vertigineux recul des droits et actions que les travailleurs puissent dans la C.C.T. n° 24”; a Cour du Travail de Liège R. G. 32.872/04. sz. ügyben 2007. április 30-án hozott ítélete; 34. o.

lónak a Mono Car társaságnál való lehetséges továbbfoglalkoztatásának a kérdése, ami az első értelmezést figyelembe véve a kérdést előterjesztő bíróság által felvetett problémákat két szempontból is irrelevánssá tenné.

22. Előrebocsátva, hogy a Bíróságnak nem feladata a nemzeti jog értelmezése, be kell vallanom, nehezen értem, hogy a nemzeti bíróság miért részesíti előnyben a 67. cikk szűkebb értelmezését. Különösen, mivel a hivatkozott cikket tartalmazó 1998. évi törvényt, ahogy a tárgyaláson is elhangzott, a Renault gyárban bekövetkezett drasztikus csoportos létszámcsökkentés miatt alkották meg a célból, hogy a munkavállalók csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatos védelmét erősítsék. Már csak ezen okból is nehéz elfogadni, hogy valamely, hasonló helyzetben született törvény valójában az elbocsátott munkavállalók jogait csorbitsa.

23. Megjegyzem továbbá, hogy az 1998. évi törvény 68. és 69. cikke csak a felmondási idő felfüggesztését (68. cikk) és a munkavállaló továbbfoglalkoztatását (69. cikk) szabályozza. Az 1998. évi törvény felépítését figyelembe véve e két tényállás kimeríti a törvényben meghatározott jogorvoslati keretet, ami megerősítené azt a tényt, hogy a törvény hatálya ezekre a különleges és kivételes jogorvoslati lehetőségekre (a felmondási idő felfüggesztése és a továbbfoglalkoztatás) korlátozódik. Érdemes megfigyelni, hogy a 68. cikk értelmében a felmondási idő felfüggesztése automatikusan következik be, és amennyiben annak előfeltételei nem teljesülnek, a 69. cikk kerül alkalmazásra, amely arra kötelezi a munkavállalót, hogy továbbfoglalkoztatását kérje: „a munkavállaló köteles ezenfelül

a munkáltatónál történő továbbfoglalkoztatását kérni”.

24. Leginkább a belga kormány az, amely az írásbeli észrevételeiben az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatatlansága mellett érvel, tekintve hogy jelen ügyre az 1998. évi törvény 67. cikke nem alkalmazható.

25. El kell ismerni, hogy a Bírósághoz fordulás érdekében a kérdést előterjesztő bíróság által levezetett logikai okfejtés nem hibátlan. Miután e bíróság a nemzeti jog két lehetséges értelmezését vázolta anélkül, hogy bármelyik mellett egyértelmű állást foglalt volna, több kérdést terjesztett a Bíróság elé, amely kérdéseknek azonban csak akkor lenne értelme, ha a kérdést előterjesztő bíróság valamelyik értelmezés felé hajlana. Következésképpen a Bíróságnak a jelen ügyben olyan kérdésről kell határoznia, amely teljes egészében irrelevánssá válhat, ha a nemzeti bíróság végül úgy dönt, hogy saját belső joga másik értelmezését választja.

26. Mindezt felvázolva fenntartom azonban, hogy a jelen előzetes döntéshozatal iránti kérelem nem teljesíti azokat a jórészt szigorú, a Bíróság ítélkezési gyakorlata során meghatározott feltételeket, amelyek fennállása esetén a Bíróság megtagadja a nemzeti bíróság által előterjesztett kérdésekre a választ.

27. Egyrésztől ugyanis a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a nemzeti bíróság feladata, hogy megállapítsa a belső jog összefüggéseit és a Bíróság válaszában hasznosságát a nemzeti jogvita eldöntése szempontjából.⁵

ugyanis egyszerűbb lesz a kérdésekre választ adni.

28. Másrésztől pedig fenntartom, hogy a Cour du travail de Liège által a Bíróság elé terjesztett kérdések a 98/59 irányelv bizonyos aspektusainak tisztázása érdekében előterjesztett általános kérelemként is értelmezhetők, amelynek célja, hogy a nemzeti bíróságnak lehetőséget adjon saját belső jogának oly módon történő értelmezésére, amely nem ütközik a közösségi jog rendelkezéseibe.

29. Fenntartom tehát, hogy a Belga Királyság által előterjesztett elfogadhatatlansági kifogások nem fogadhatók el.

V – A 98/59 irányelvről

30. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett egyes kérdések megvizsgálása előtt hasznosnak tartok néhány általános megjegyzést fűzni a 98/59 irányelvhez. Az e jogszabályt jellemző néhány szempont tisztázása után

A – Az irányelv keletkezése, célja és jellemzői

31. A 75/129/EGK irányelv⁶ az első olyan közösségi jogszabály, amely a csoportos létszámcsökkentéssel foglalkozott. A fenti irányelv elfogadásához a döntő lökést különösen az adta, hogy a nagy ipari konszernnek a csoportos létszámcsökkentés végrehajtása során azon munkavállalók elbocsátásáról döntöttek, akiket a Közösség olyan tagállamaiban foglalkoztattak, ahol a létszámcsökkentéssel szembeni védelem különösen gyenge volt.

32. A létszámcsökkentésre vonatkozó közösségi szabályozást valójában már a kezdetektől kettős természet jellemezte. Egyrésztől a jogalkotó azonnal felhívta a figyelmet a közösségi rendszer egyik alapját képező szociális célokra, megjelölve „a munkavállalók védelm[e] erősít[ésének]” szükségességét, ami a 75/129 irányelv⁷ megalkotásának mozgatórugója volt. Másrésztől, maga a jogszabály a Szerződés jelenlegi 94. cikkén (korábbi 100. cikk) mint jogi alapon került

5 – Lásd például a C-500/06. sz., Corporación Dermoeztética ügyben 2008. július 17-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-5785. o.) 23. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

6 – A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1975. február 17-i 75/129/EGK tanácsi irányelv (HL L 48., 29. o.).

7 – A 75/129/EGK irányelv első preambulumbekzdése.

elfogadásra, amely irányelvek megalkotását írja elő olyan nemzeti rendelkezések közelítése érdekében, „amelyek közvetlenül érintik a közös piac megteremtését vagy működését”.

33. Ez a bizonyos kettős természet könnyen felismerhető a 75/129 irányelv preambulumbekzdéseiben. Az első preambulumbekzdés, amint láttuk, megerősíti a munkavállalók védelme erősítésének szükségességét; a második tudomásul veszi, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami szabályozások között továbbra is vannak különbségek; végül a harmadik megállapítja, hogy „e különbségek a közös piac működésére közvetlen hatást gyakorolhatnak”.

34. A 75/129 irányelvet először a 92/56 irányelv⁸ módosította. Ugyan a szabályozás nem esett át alapos módosításon, de ennek következtében (legalábbis elméletben) „szociálisabb” jelleget kapott, amit többek között az 1992. évi irányelv első preambulumbekzdése is hangsúlyoz, amely az 1989-ben elfogadott, a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló közösségi chartára hivatkozik.

35. A 98/59 irányelv, amint annak első preambulumbekzdése is kimondja, egységes szerkezetbe foglalja a 75/129 irányelvet, így tulajdonképpen ez a 92/56 irányelv módosí-

tásaival egységes szerkezetbe foglalt szöveget tartalmazza.

36. Így tehát a 98/59 irányelvet minden tekintetben a 75/129 irányelv jelenleg hatályban lévő változatának lehet tekinteni. Mindez lehetőséget ad arra, hogy különösen az utóbbi irányelvvel kapcsolatos ítélkezési gyakorlatra lehessen hivatkozni, amelyet emiatt ahol szükséges, annak ismételése nélkül fogok idézni, hogy az formálisan a 75/129 irányelvre vonatkozik.

37. A 98/59/EK irányelv lényegében *eljárási jellegű korlátokat* kíván meghatározni a csoportos létszámcsökkentés esetére. Más szóval, az irányelv lényegében nem kívánja korlátozni azokat a döntéseket, amelyeket a vállalkozó a vállalkozása irányítása során hozhat. Az irányelv – amint azt a Bíróság ítélkezési gyakorlata is kiemelte – érintetlenül hagyja a munkáltató azon jogát, hogy létszámcsökkentéseket⁹ hajtson végre, illetve azon általános jogát, hogy az általa legalkalmasabb módon szervezze meg gazdasági tevékenységét.¹⁰

38. Nyilvánvaló az is, hogy az irányelv, amint az különösen annak 5. cikkéből következik, minimumkövetelményt meghatározó harmo-

8 – A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/129/EGK irányelv módosításáról szóló, 1992. június 24-i 92/56/EGK tanácsi irányelv (HL L 245., 3. o.).

9 – A 284/83. sz. Nielsen & Søn ügyben 1985. február 12-én hozott ítélet (EBHT 1985., 553. o.) 10. pontja és a C-187/05–C-190/05. sz., Agorastoudis és társai egyesített ügyekben 2006. szeptember 7-én hozott ítélet (EBHT 2006., I-7775. o.) 35. pontja.

10 – A C-449/93. sz. Rockfon-ügyben 1995. december 7-én hozott ítélet (EBHT 1995., I-4291. o.) 21. pontja.

nizációs jogszabályként jelenik meg, amely lehetőséget ad a tagállamoknak arra, hogy szabadon a munkavállalók számára kedvezőbb jogszabályi rendelkezéseket vezessenek be.¹¹ Ennek értelmében a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó jogszabályoknak az irányelv által szabályozott harmonizációja részleges és korlátozott jellegű.¹²

39. Ezenkívül fontos az a tény, hogy a Bíróságnak a hivatkozott jogszabályra vonatkozó ítélkezési gyakorlata elsősorban a jogszabály saját hatályán belül mozog. Vizsgálat tárgyát alkotta így a telephely¹³ és a létszámcsökkentés¹⁴ fogalma, az irányelvnek a vállalkozás üzleti tevékenysége teljes megszüntetésének esetére¹⁵ és a nonprofit munkáltatók tekintetében történő alkalmazhatósága.¹⁶ A Bíróság továbbá vizsgálta az irányelv alkalmazása alóli kivételek értelmezését,¹⁷ az irányelv alkalmazásához szükséges küszöbértékek számítását¹⁸ és a létszámcsökkentés bekövetkezésének időpontját.¹⁹

B – Biztosít-e jogokat az irányelv?

40. Egy sajátos kérdést kell előzetesen tisztázni, nevezetesen azt, hogy a 98/59/EK irányelv biztosít-e jogokat, és ha igen, akkor ezek a jogok egyéni (azaz munkavállalók mint egyéni munkavállalók részére elismert jogok) vagy kollektív (a munkavállalók képviselői részére elismert jogok) jellegűek-e.

41. Könnyen érthető okokból a létszámcsökkentésben érintett munkavállalók kitaranak amellet, hogy az irányelv a jogokat a csoportos létszámcsökkentésben érintett egyes munkavállalók részére biztosítja. A Bizottság ezzel ellentétben úgy véli, hogy a 98/59 irányelv kollektív jellegű jogokat ismer el.

42. Úgy vélem, hogy a kérdést, amint a fent hivatkozott felek észrevételeiből kiderül, rosszul tették fel.

43. Az irányelv önmagában nem határoz meg és nem biztosít jogokat, sem egyéni, sem kollektív jelleggel. Azt írja elő, hogy a tagállamok

11 – Lásd a 91/81. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 1982. június 8-án hozott ítélet (EBHT 1982., 2133. o.) 11. pontját is.

12 – Lásd a C-383/92. sz., Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben 1994. június 8-án hozott ítélet (EBHT 1994., I-2479. o.) 25. pontját.

13 – A 10. lábjegyzetben hivatkozott Rockfon-ügyben hozott ítélet és a C-270/05. sz. Athinaiki Chartopoiia AE ügyben 2007. február 15-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-1499. o.).

14 – A 9. lábjegyzetben hivatkozott Nielsen & Son ügyben hozott ítélet és a C-55/02. sz., Bizottság kontra Portugália ügyben 2004. október 12-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-9387. o.).

15 – A 215/83. sz., Bizottság kontra Belgium ügyben 1985. március 28-án hozott ítélet (EBHT 1985., 1039. o.) és a 9. lábjegyzetben hivatkozott Agorastoudis és társai ügyben hozott ítélet.

16 – A C-32/02. sz., Bizottság kontra Olaszország ügyben 2003. október 16-án hozott ítélet (EBHT 2003., I-12063. o.).

17 – A C-250/97. sz., Laue és társai ügyben 1998. december 17-én hozott ítélet (EBHT 1998., I-8737. o.) és a 9. lábjegyzetben hivatkozott Agorastoudis és társai ügyben hozott ítélet 29. pontja.

18 – A C-385/05. sz., Confédération générale du travail és társai ügyben 2007. január 18-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-611. o.).

19 – A C-188/03. sz. Junk-ügyben 2005. január 27-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-885. o.).

moknak biztosítaniuk kell a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó egyes eljárási garanciákat. Előírja továbbá, különösen 6. cikkében, hogy a tagállamoknak alkalmas eszközöket kell létrehozniuk „az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére” (kiemelés tőlem).

gondoskodniuk kell arról, 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” (kiemelés tőlem).

44. A közösségi jogalkotó elkerülte a „jogok” kifejezés használatát abban az egyetlen cikkben, amely az irányelv hatékony érvényesülését biztosító eszközökkel foglalkozik, és inkább „kötelezettségekről” beszél. Nem azt a perspektívát vázolja tehát fel, hogy jogokat ismer el a csoportos létszámcsökkentésben érintett munkavállalók részére, hanem kötelezettségeket ró az ilyen jellegű létszámcsökkentést tervező munkáltatókra.

47. A 6. cikk szövege világos. Csoportos létszámcsökkentés során a tagállamok a 6. cikk teljes mértékű tiszteletben tartásával keresetelési jogot biztosíthatnak: a) csak a munkavállalók képviselőinek; b) csak az egyes munkavállalóknak; c) mind a munkavállalók képviselőinek, mind az egyes munkavállalóknak.²⁰

45. Az előbb kifejtett észrevételek ugyan a jogalkotó hozzáállását tükrözik, aki a teljesen eltérő álláspontokat próbálta közelíteni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, *per definitionem* meglehetősen kényes és ténylegesen egymástól szélsőségesen különböző nemzeti hagyományokat felölelő területen, tény azonban, hogy egy kötelezettségnek logikai értelemben egy jogosultság felel meg. Ki tehát az irányelv 6. cikke alapján a kedvezményezett személy, azaz a jogosult?

48. Úgy vélem, hogy a 98/59 irányelv kezeltetésére és jellemzőire vonatkozó észrevételeim az irányelv 6. cikkének szó szerinti értelmezését teljes mértékben alátámasztják. Azon kívül, hogy nem szükséges, teljesen indokolatlannak tűnik további értelmezési kritériumok alkalmazása azért, hogy több mondanivalót erőltessünk a rendelkezésre annál, mint amennyit a jogalkotó kívánt. Világos, hogy a közösségi jogalkotó széles

46. Véleményem szerint az irányelv maga nem határozza meg ezt a jogosultat, hanem a tagállamok szabad döntésére bízta annak meghatározását. E tekintetben különösképpen az idézett 6. cikk szövegére kell emlékeztetni. Ennek alapján a tagállamoknak

20 – E tekintetben a különböző nyelvi változatok összevetése nem mutat eltéréseket. Különösképpen ami a mondat első felét illeti, amely a jelen összefüggésben a legfontosabb, lásd például a francia változatot: „les représentants des travailleurs et/ou les travailleurs”, az angolt: „the workers’ representatives and/or workers”, a németet: „Arbeitnehmervertreter [...] und/oder [...] Arbeitnehmer [...]”, a hollandot: „de vertegenwoordigers van de werknemers en/of de werknemers”. A spanyol változat kivételt képez, mert kizárólag a „vagy” kötőszót használja, és a „los representantes de los trabajadores o los trabajadores” számára biztosítja a jogot. Úgy vélem azonban, hogy – akár csak a spanyol változat alapján is – a keresetelési jog mind az egyéni munkavállalóknak, mind azok képviselőinek történő biztosítása aligha okozhat problémát: lásd a C-304/02. sz., Bizottság kontra Franciaország ügyben 2005. július 12-én hozott ítélet (EBHT 2005., I-6263. o.) 83. pontját.

mérlegelési mozgásteret kívánt hagyni a tagállamoknak: a jogalkotót annak biztosítása vezette, hogy csoportos létszámcsökkenés esetén *hatékony* jogorvoslat legyen biztosított, függetlenül attól a tényről, hogy az a tagállamok választása szerint egyéni, kollektív vagy vegyes keresetösségi jog eredménye.

mében érintetlenül hagyja a 98/59 irányelvben előírtakat, a tájékoztatási és konzultációs eljárás egyetlen tényleges alanyának a munkavállalók képviselőit tekinti, és (15) preambulumbekezdésében megállapítja, hogy „[e]z az irányelv nem érinti azon nemzeti rendszereket, amelyek értelmében e jog gyakorlásához az arra jogosultak akaratnyilatkozata szükséges”.

49. Az Európai Unió Nizzában, 2000. december 7-én kihirdetett Alapjogi Chartája ²¹ maga is előírja 27. cikkében, hogy „a *munkavállalók vagy képviselőik számára* az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű és kellő időben történő tájékoztatást és konzultációt” (kiemelés tőlem). A jogalkotó a „vagy” kötőszó használatával itt is megerősítette azt a lehetőséget, hogy a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot kollektív, és ne egyéni szinten ismerjék el.

51. Végül meg kell állapítani, hogy a jelen indítványban foglalt érvelés kizárólag a 98/59 irányelvből származtatható egyetlen érdemi jog, vagyis a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog esetleges megsértésére vonatkozik. Bármely más, a nemzeti jogrendszerek által a munkavállalók és/vagy a munkavállalók képviselői számára esetlegesen biztosított jog nem tárgya a jelen ügynek.

50. Ugyanebből a megfontolásból a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatott konzultáció általános keretét kijelölő 2002/14 ²² irányelv is, amely 9. cikke értel-

52. Ezen előzetes szempontok tisztázása után most áttérek a kérdést előterjesztő bíróság által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések vizsgálatára.

²¹ – HL C 364., 1. o.

²² – 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.).

VI – Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

A – Az első és a negyedik kérdésről

1. A jog egyéni vagy kollektív jellegéről (az első kérdés első része)

53. A nemzeti bíróság első kérdésével lényegében azt kérdezi a Bíróságtól, hogy a 98/59 irányelv 6. cikkével összeegyeztethető-e az olyan nemzeti szabályozás, amely olyan korlátokhoz köti az egyéni munkavállalónak a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni jogorvoslati jogát, mint:

- a) meghatározott jogsértések kifogásolásának ténye (az 1998. évi belga törvény 66. cikkében előírt feltételek tiszteletben tartásának hiánya);
- b) elsősorban az a tény, hogy a munkavállalók képviselői formálisan kifogásolják a munkáltatónál a szóban forgó állítólagos jogsértéseket.

54. Az első kérdés megvitatásánál a felek kifejezetten az előző pont b) alpontjában

említett problémára koncentráltak, vagyis a csoportos létszámcsökkentésekkel szembeni jogorvoslat egyéni vagy kollektív jellegére. Mindenekelőtt tehát ezzel az első szemponttal foglalkozom. A jogorvoslati lehetőségnek a szükségszerűen néhány meghatározott jogsértés vitatásához kötött korlátozásai vizsgálatát (előző pont a) alpontja) a negyedik kérdéssel összefüggésben fogom elvégezni.

a) A felek álláspontja

55. D. Odemis és társai, vagyis a csoportos létszámcsökkentésben érintett munkavállalók elsősorban azt állítják, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, a kérdést előterjesztő bíróság által első kérdésének megfogalmazásakor hivatkozott belga szabályozás értelmezése korántsem egységes. Amint arra már fentebb utaltam, létezik egy másik, az 1998. évi törvény szellemének láthatóan jobban megfelelő értelmezés is, amely szerint az e törvény 67. cikkében foglalt feltételek megszegése csak azt akadályozza meg, hogy az egyes munkavállalók továbbfoglalkoztatásukat vagy a felmondási idő felfüggesztését kérjék, nem akadályozza meg azonban például azt, hogy kártérítés iránti keresetet nyújtsanak be a tájékoztatási és konzultációs eljárás szabályainak be nem tartása miatt.²³

23 – Lásd a fenti 17. pontot.

56. E felek által az első kérdésre javasolt megoldás tehát bizonyos értelemben másodlagosan megfogalmazottnak tűnik, mivel a munkavállalók elsődleges védekezése – bár nem közvetlenül alkalmazható a Bíróság előtt – úgy tűnik, hogy a belga szabályozás fent említett szélesebb értelmezését támogatja. Mindenesetre e felek azt állítják, hogy az irányelv egy olyan tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot ír elő, amely az egyéni munkavállalókat is megilleti, és nem csak ezek képviselőit: következésképpen az irányelv 6. cikke előírja az egyes munkavállalók jogorvoslati jogának elismerését.

57. A Belga Királyság, amely az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések értelmével kizárólag másodlagosan foglalkozik, miután ezek elfogadhatatlanságára hivatkozott,²⁴ azt állítja, hogy a közösségi jogrendből származó jogok biztosítására szolgáló eszközök megválasztása az irányelv külön előírásai hiányában az egyes tagállamok tekintetében elismert mérlegelési jogkörbe tartozik. Következésképpen, amennyiben egy jogorvoslat hatékonyan képes biztosítani a jogokat, a tagállam által alkalmazott eszközök megválasztása nem lehet kifogás tárgya. Ezért azzal, hogy a belga jog létrehozta azon jogi eszközök összességét, amely képes biztosítani a 98/59 irányelv rendelkezéseinek megfelelő módon történő tiszteletben tartását, nem állhatnak fenn ellentmondások az irányelv és a belga jogrendszer rendelkezései között.

58. A Bizottság azt állítja, hogy a 98/59 irányelv kollektív, és nem egyéni jogok elismeréséről rendelkezik, következésképpen a Bizottság álláspontja szerint nem állnak fenn összeegyeztethetőségi problémák a szóban forgó irányelvvel.

59. Végül a maga részéről az Egyesült Királyság Kormánya kifejti, hogy a 98/59 irányelv 6. cikkében szereplő „és/vagy” szókapcsolat vagylagos jellege nem oldható fel értelmezéssel, azért sem, mert ellenkező esetben jelentős akadály képződne az irányelv által felvázolt rendszer működésében.

b) Értékelés

60. A 98/59 irányelv általános jellegére vonatkozó fent említett észrevételeim logikai következménye²⁵ annak megállapítása, hogy az irányelv önmagában nem biztosít az egyes munkavállalóknak a csoportos létszámcsökkentésekkel szemben önálló jogorvoslati lehetőségeket a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog megsértése esetén.

24 – Lásd a fenti 24. pontot.

25 – Lásd a fenti 30. és azt követő pontokat.

61. Ez különösen az irányelv 6. cikkének megfogalmazásából következik egyértelműen, amely előírja, hogy a tagállamoknak biztosítaniuk kell, hogy a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók számára olyan igazgatási és/vagy bírósági eljárások álljanak rendelkezésre, amelyek biztosítják az irányelvben rögzített kötelezettségek teljesítését.

62. Az 1998. évi belga törvény a maga részéről tehát – ha akként értelmezzük, amint azt a nemzeti bíróság láthatóan akarja – egy sajátos modellt alakít ki, amelyben az egyes munkavállaló egyéni jogorvoslati joga megmarad, alá van rendelve azonban annak, hogy a csoportos létszámcsökkentést a munkavállalók képviselői előzetesen „megvitassák.” Gyakorlatilag úgy tűnik, hogy a belga jogalkotó egy kollektív, és nem egyéni jellegű jogot kívánt biztosítani. Ugyanis azon körülmény okán, hogy a jogorvoslatot egyénileg is igénybe lehet venni, nem hagyható figyelmen kívül a tény, hogy a munkavállalók képviselői a címzettjei azon alapvető kérdés eldöntésére vonatkozó jognak, hogy vitatják-e vagy sem a csoportos létszámcsökkentést. Így nem ellentétes a 98/59 irányelvvel, hogy inkább a munkavállalók képviselőit, mintsem az egyes munkavállalókat jelöli ki a csoportos létszámcsökkentést tervező munkáltató tárgyalópartnereként (lásd például az irányelv 2. cikkét).

63. Következésképpen ez a törvény nem ellentétes az irányelv 6. cikkével, amely megengedi, hogy a tagállam a csoportos létszámcsökkentés esetére előírt tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot kollektív jogként szabályozza.

64. Más alkalommal a Bíróság már – bár eltérő kérdéssel kapcsolatban – elutasította a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó irányelv teleologikus értelmezésének lehetőségét, és a rendelkezés szó szerinti értelmezését követte.²⁶

65. Számomra úgy tűnik továbbá, a 98/59 irányelv 6. cikkének szó szerinti értelmezése tökéletesen igazodik az irányelv azon jellegéhez, hogy olyan kompromisszumos szabályozásra törekszik, amely egyfajta egyensúlyt kíván találni mind a munkaadók és a munkavállalók eltérő érdekei, mind a Közösség különböző tagállamaiban létező különféle szakszervezeti hagyományok között.

2. A jogorvoslati jog meghatározott jogsértésekre történő korlátozásának az irányelvvel való összeegyeztethetőségéről (az első kérdés második része és a nyolcadik kérdés)

66. Ami az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben felvetett második, tehát az arra vonatkozó szempontot illeti, hogy összeegyeztethető-e a 98/59 irányelv 6. cikkével egy olyan nemzeti szabályozás, amely a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni jogorvoslati jogot néhány meghatározott jogsértésre korlátozza, e kérdés

26 – A 9. lábjegyzetben hivatkozott Nielsen & Son ügyben hozott ítélet 8–10. pontja.

az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik, arra vonatkozó kérdéséhez kapcsolódik, hogy összeegyeztethető-e az irányelv 2. cikkével az 1998. évi belga törvény 66. és 67. cikke.

67. Pontosabban azt kell megvizsgálni, hogy a 98/59 irányelvvel (mind annak 2., mind 6. cikkével) összeegyeztethető-e egy olyan rendszer, amely csoportos létszámcsökkenés esetén a munkáltató kötelezettségét néhány olyan feltétel betartására korlátozza, amelyek nem merítik ki a 98/59 irányelv által előírt kötelezettségeket. Hasonlóképpen, azt is meg kell vizsgálni, vajon összeegyeztethetőségi problémákat okoz-e az idézett irányelvvel az a tény, hogy a csoportos létszámcsökkenéssel szembeni jogorvoslati jog csak ezen említett feltételek be nem tartása esetén megengedett.

68. A probléma konkrétan abból ered, hogy – amint azt fentebb láttuk – az 1998. évi belga törvény 66. és 67. cikke olyan rendszert hoz létre, amelyben a munkáltatónak csupán azt kell bizonyítania, hogy tiszteletben tartotta a 66. cikk 1. §-ának második albekezdésében felsorolt négy feltételt: írásbeli jelentést készített a munkavállalók képviselőinek, összehívta ezen képviselőket, lehetővé tette, hogy kérdéseket tegyenek fel és javaslatokat fogalmazzanak meg, továbbá választ adott az esetleges kérdésekre és javaslatokra. Ezenkívül az idézett törvény 67. cikke értelmében csak e négy feltétel valamelyikének állítólagos megsértése esetén megengedett a csoportos létszámcsökkenéssel szembeni jogorvoslat.

69. Akárcsak az első kérdéssel kapcsolatban, ez esetben is az a véleményem, hogy a nemzeti

jog azon értelmezése, amelyet a kérdést előterjesztő bíróság is támogatni látszik, nyilvánvalóan vitathatónak tűnik. Amennyiben ugyanis – amint arra a belga kormány is jogosan hivatkozik az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés kapcsán tett észrevételeiben – az ítélkezési gyakorlat által alkalmazott azon értelmezést követnénk, amely szerint azok az 1998. évi törvénybe foglalt, a csoportos létszámcsökkenéssel szembeni jogorvoslatot korlátozó rendelkezések kizárólag a továbbfoglalkoztatás és a felmondási idő felfüggesztésére vonatkoznak, a belga jognak a 98/59 irányelvvel kapcsolatos összeegyeztethetőségi problémái megszűnnének, mivel fennmaradna a belga munkajog által biztosított összes többi jogorvoslati eszköz – különösen a kártérítés – igénybevételének lehetősége.²⁷

70. Nem vitatott, hogy a belga jogban a munkáltatót terhelő, a 98/59 irányelvben előírt kötelezettségek mindegyikét megfelelően ültették át a 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodásba. Ha tehát az 1998. évi törvényt olyan egyszerű eszközként értelmeznénk, amely a munkavállalók helyzetét kívánta erősíteni, nyilvánvaló, hogy a 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás szabályai – hatályban maradásuk esetén – az irányelv helyes átültetését jelentik.

71. Mindazonáltal – itt is a nemzeti bíróságra hagyva azt a feladatot, hogy a tagállam belső jogát értelmezze – azt az értelmezési szemléletet kell figyelembe vennünk, amelyet

27 – Lásd a fenti 19. és azt követő pontokat.

a kérdést előterjesztő bíróság láthatóan előnyben részesít, azaz azt, amely szerint az 1998. évi törvénybe foglalt jogorvoslati korlátok valamely csoportos létszámcsökkentésben érintett minden olyan munkavállaló által előterjesztett jogorvoslatra alkalmazandók, aki a tájékoztatási és konzultációs eljárás megsértésére hivatkozik.

72. Ha tehát azt állítanánk, hogy az 1998. évi törvény a munkáltató kötelezettségeit – és következésképpen a munkavállalók jogorvoslati jogát – lényegében a törvény 66. cikke 1. §-ának második albekezdésében előírt kötelezettségekre korlátozta, nyilvánvalónak tűnik számomra, hogy közösségi joggal való összeegyeztethetlenséggel állunk szemben.

73. Nincs tehát kétség afelől, hogy az 1998. évi törvény 66. cikke 1. §-ának második albekezdésében szereplő kötelezettségek nem merítik ki az irányelv által előírt kötelezettségek összességét. Amint azt a beavatkozó munkavállalók észrevételezték, hiányzik például annak a szükségletnek a kifejezett megjelölése, hogy a munkáltató és a munkavállalók képviselői közötti konzultáció célja általánosságban legalább egyfajta megállapodás elérése legyen. Pontosan e cél kifejezett megjelölésének hiánya volt az alapja 1994-ben az Egyesült Királyság kötelezettségszegését megállapító ítéletnek.²⁸ Továbbá, az 1998. évi törvény 66. cikke nem írja elő például azt sem, hogy a munkáltató írásbeli közlésének tartalmaznia kellene a szóban forgó létszámcsökkentésre vonatkozó,

az irányelv 2. cikke (3) bekezdése első albekezdésének b) pontjában megjelölt részleteket.

74. Végül a belga kormány hallgatólagosan elismeri, hogy az 1998. évi törvény 66. cikkében szereplő munkáltatói kötelezettségek nem fedik le a 98/59 irányelv által előírt kötelezettségek összességét. E kormány mindazonáltal azt állítja, hogy az 1998. évi törvény a csoportos létszámcsökkentésben érintett munkavállalók védelme magasabb szintjének előírására korlátozódik, anélkül, hogy bármely módon hozzányúlna a 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodásban szabályozott rendszerhez. A Bizottság ugyanígy nyilatkozott.

3. Az első és a negyedik kérdésre vonatkozó végkövetkeztetések

75. Következésképpen úgy vélem, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első és negyedik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelvvel nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a tájékoztatási és konzultációs eljárás megsértése esetén a munkavállalók képviselőire korlátozza a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni jogorvoslatot, vagy amely a munkavállalók képviselői általi vitatás feltételéhez köti az egyéni munkavállaló csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó egyéni jogorvoslati jogot. Ellentétes azonban ugyanezen irányelvvel az olyan nemzeti szabályozás, amely a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni jogorvoslatot az irányelv által előírt kötelezettségek közül csupán néhánynak a megsértésére hivatkozással teszi lehetővé, nem pedig valamennyi kötelezettség megsértése esetén.

²⁸ – A 12. lábjegyzetben hivatkozott Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben hozott ítélet 34. és azt követő pontjai.

B – A második kérdésről

kereshetőségi jog akár kizárólag csak kollektív formában legyen gyakorolható.

1. Bevezetés

76. A másodlagosan előterjesztett második kérdéssel a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy amennyiben az első kérdésben hivatkozott nemzeti rendelkezések nem ellentétesek a 98/59 irányelvvel, ellentétesek-e ezek az alapvető jogokkal, azaz közelebbről az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény 6. cikkével.

77. Mivel – amint azt épp az imént kifejtettem – azt indítványozom a Bíróságnak, hogy a nemzeti bíróság által kiemelt két változat közül az egyik esetén – nevezetesen a jogorvoslati jogalapok korlátozottsága esetén – állapítsa meg a 98/59 irányelvvel való összeegyeztethetlenséget, az alapvető jogokkal való összeegyeztethetőség problémája megítélésem szerint különösen a munkavállalók képviselői általi előzetes vitatás szükségessége okán merül fel, amely az egyéni jogorvoslat előfeltétele.

78. Észrevételezem azonban, hogy a jogvédelem kollektív formájának esetleges jogellenessége kihatna magára a 98/59 irányelv jogszerűségére olyan módon, hogy – mint láttuk – annak 6. cikke általánosságban megengedi, hogy a tájékoztatási és konzultációs eljárás megsértése esetére biztosított

2. A felek érvei

79. D. Odemis és társai ezzel kapcsolatban az állítják, hogy egy olyan nemzeti szabályozás, amely a tájékoztatási és konzultációs eljárás megsértése esetére a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni jogorvoslati jogot a munkavállalók képviselőire korlátozza, kizárva következképp az egyes munkavállalók egyéni jogorvoslati jogát, még akkor is, ha összeegyeztethető lenne a 98/59 irányelvvel, mindenképpen sértene a hatékony bírói jogvédelemhez való jog elvét.

80. A Bizottság, ragaszkodva saját értelmezéséhez, amely szerint a 98/59 irányelv kollektív típusú, és nem egyéni jogot biztosít, tagadja a hatékony bírói jogvédelemhez való joggal, valamint az emberi jogok és az alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény (EJEE) szemben fennálló bárminemű ellentét lehetőségének fennállását. Lényegében hasonló az Egyesült Királyság álláspontja.

81. A Belga Királyság a maga részéről arra az álláspontra helyezkedik, hogy az 1998. évi belga törvény semmilyen módon nem korlátozta a 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodásban már elismert munkavállalói jogokat. Következésképpen a belga kormány észrevételei annak megállapítására szorítkoznak,

hogy az a tény, hogy elzárják az egyéni munkavállalókat attól a lehetőségtől, hogy igénybe vegyék a továbbfoglalkoztatással kapcsolatos különös jogorvoslati eszközt az ugyanezen munkavállalók képviselői által történő előzetes vitatás hiányában, nem sérti a hatékony bírói jogvédelemhez való alapvető jogot, mivel az egyéni munkavállalók számára számos más jogorvoslat igénybevételeének lehetősége marad fenn.

6. és 13. cikkében, mind az Európai Unió Alapjogi Chartájában megjelenik.

84. Ez a jog elsősorban azt eredményezi, hogy az érintettek a nemzeti bíróság előtt a tagállamok által meghatározott módokon érvényesíthetik a számukra a közösségi jogrend által biztosított jogaikat.³⁰

3. Értékelés

82. Természetesen most is csak abban az esetben van értelme a kérdésnek, ha az 1998. évi belga törvény azon értelmezését követjük, miszerint e törvény rendelkezései a korábbi szabályozással, különösen a 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodással elismert munkavállalói jogok csorbítását jelentik.

83. Mint az ismeretes, a Bíróság kimondta, hogy a hatékony bírói jogvédelemhez való jog a közösségi jog olyan alapvető elvét képezi,²⁹ amely a tagállamok közös alkotmányos hagyományaiból ered, és amely mind az EJEE

85. Mindazonáltal a hatékony bírói jogvédelemhez való jog tágabb értelemben nem kizárólag a közösségi jogrend által elismert jogok tekintetében nyer alkalmazást, hanem általánosabb körben is, bármely tagállam belső jogrendszere által biztosított valamennyi jog tekintetében. Az elv e tágabb értelmének meghatározása különösen az EJEE-re hivatkozással vizsgálható.

86. Ami az EJEE azon meghatározott rendelkezéseit illeti, amelyeket a jelen ügyben figyelembe kell venni, a kérdést előterjesztő bíróság – véleményem szerint helyesen – csak ennek 6. cikkét hívja fel, amely a tisztességes tárgyaláshoz való jogot, és következésképpen a bírósághoz fordulás jogát is biztosítja, mind a polgári jog, mind pedig a büntetőjog területén.

29 – Lásd például a 222/84. sz. Johnston-ügyben 1986. május 15-én hozott ítélet (EBHT 1986., 1651. o.) 18. pontját, a C-432/05. sz. Unibet-ügyben 2007. március 13-án hozott ítélet (EBHT 2007., I-2271. o.) 37. pontját és a C-268/06. sz. Impact-ügyben 2008. április 15-én hozott ítélet (EBHT 2008., I-2483. o.) 43. pontját.

30 – A 29. lábjegyzetben hivatkozott Unibet-ügyben hozott ítélet 38–40. pontja.

87. A 13. cikk, amely kifejezetten a hatékony bírói jogvédelemhez való jogról rendelkezik, nem tűnik felhívhatónak jelen esetben, hiszen e cikk azt követeli meg, hogy maga az Egyezmény által biztosított alapvető jognak a sérelmére hivatkozzanak. Jelen esetben azonban egyik fél sem állítja, hogy az EJEE által biztosított alapvető jog sérült volna.

88. Az EJEE 6. cikke – mint ismeretes – kimondja, hogy „[m]indenkinek joga van arra, hogy ügyét a törvény által létrehozott független és pártatlan bíróság tisztességesen, nyilvánosan és ésszerű időn belül tárgyalja, és hozzon határozatot polgári jogi jogai és kötelezettségei tárgyában, illetőleg az ellene felhozott büntetőjogi vádak megalapozottságát illetően”.

89. Az Emberi Jogok Európai Bíróságának ítélkezési gyakorlata az EJEE 6. cikkét úgy értelmezte, hogy az mindenekelőtt a „tárgyaláshoz való jogot” biztosítja: azt a jogot tehát, hogy bíróság elé lehessen terjeszteni a kérelmeket.³¹ Mindazonáltal Strassbourg ugyan ezen ítélkezési gyakorlata azt mondja ki, hogy a vizsgált rendelkezés alkalmazásához az szükséges, hogy olyan „jogot” vitassanak, amelyről ésszerűen állítható, hogy az érintett állam belső jogában elismert jog.³²

90. Márpedig, amint látható, a belga jogrend a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot nem egyéni, hanem kollektív jogként ismeri el.³³ Ugyanakkor ezt a jogot az 1998. évi törvényben lényegében a munkavállalók képviselőinek biztosított különleges védelmi eszközök kísérik.

91. Az, hogy a belga jog ezt a jogot kollektív jogként ismeri el, önmagában nem okoz összeegyeztethetőségi problémákat az EJEE-vel, mivel az Egyezmény maga nem rendelkezik a szóban forgó jogról.

92. Ha ez a jog jogszerűen lehet kollektív jog az EJEE és általában az alapvető jogok fényében, akkor teljes mértékben megengedhetőnek mutatkozik, hogy annak védelme is kollektív jellegű legyen, és a munkavállalók képviselőinek esetleges keresetén keresztül történjen. Számomra úgy tűnik ugyanis, hogy e tekintetben lényegesnek tekinthető a szimmetria elve az alapvető jog címzettje és az ennek védelmére irányuló eljárásra vonatkozó lehetőség között. Ezen elv alapján, amennyiben egy jog kollektív jellegű, akkor annak védelme is lehet kollektív jellegű.

93. Kollektív jog tekintetében nem releváns a D. Odemis és társai által az Emberi Jogok

31 – Az Emberi Jogok Európai Bírósága Golder kontra Egyesült Királyság ügyben 1975. február 21-én hozott ítéletének (A. sorozat, 18. sz.) 35. pontja.

32 – Lásd például az Emberi Jogok Európai Bírósága Zander kontra Svédország ügyben 1993. november 25-én hozott ítéletének (A. sorozat, 279 B. sz.) 22. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

33 – Lásd a fenti 62. pontot.

Európai Bírósága által a Philips-ügyben hozott ítéletre történő hivatkozás, amelyben az EJEE 6. cikkével ellentétes voltát állapították meg egy olyan görög jogszabálynak, amely egy szakmai egyesületnek tartotta fenn a jogot, hogy eljárjon a szabadfoglalkozásúaknak járó díj kifizetésének követelése érdekében.³⁴ Ebben az ügyben ugyanis nem volt kétség afelől, hogy a szabadfoglalkozásúnak egyéni joga van a kifizetés követeléséhez, azaz jogsértő aszimmetria volt a jog címzettje és a bíróság előtti érvényesítés lehetősége között. Jelen esetben azonban a jog kollektív jellegének megfelel a jogorvoslat kollektív jellege.

94. Ha azonban, az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból következőkkel ellentétben, azt állítanánk, hogy a belga jog egyéni jogként ismeri el a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot, például a belga alkotmány 23. cikke alapján,³⁵ radikálisan megváltozna a nézőpont, és az Emberi Jogok Európai Bíróságának a fentebb hivatkozott, Philips-ügyben hozott ítéletében szereplő helyzethez hasonló helyzet állna fenn. E feltevés alapján az EJEE 6. cikkével való ellentéteesség véleményem szerint bizonyos lenne, mivel az EJEE 6. cikkével nyilvánvalóan ellentétes egy kizárólag kollektív jellegű jogvédelem elismerése valamely egyéni jog esetében. A nemzeti bíróság feladata tehát – amely bíróság egyedül rendelkezik hatáskörrel a belső jog értelmezésére –, hogy tisztázza, vajon a belga jog elismeri-e vagy sem a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való egyéni jogot.

95. A jelen ügyben figyelembe veendő utolsó szempont az Alapjogi Charta 30. cikkének esetleges relevanciájára vonatkozik, amely cikk szerint „az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez”.

96. Feltehető a kérdés, hogy ez a rendelkezés szerepet játszhat-e a jelen ügyben, azaz előírja-e az egyéni jogorvoslati jog elismerését abban az esetben, ha a munkáltató megsértette a tájékoztatásra és konzultációra vonatkozó eljárást. Úgy vélem azonban, hogy a válasz nemleges.

97. Nem hagyható figyelmen kívül az e cikkben előírt azon lehetőség, miszerint a jogvédelem minden „indokolatlan” felmondással szemben, minden munkavállalónak biztosítva van. Ez a pontosítás nyilvánvalóvá teszi, hogy ezt a jogot nem ismerik el alapvető egyéni jogként bármifajta olyan típusú szabálytalanság esetén, amely egy létszámcsökkentést jellemezhet.³⁶ Világosan megjelöli, hogy olyan súlyos szabálytalanságnak kell fennállni, amely például a létszámcsökkentés elhatározásának érdemével kapcsolatban merül fel. A 98/59 irányelv megsértése nem

34 – Az Emberi Jogok Európai Bíróságának Philips kontra Görögország ügyben 1991. augusztus 27-én hozott ítélete (A. sorozat, 209. sz.).

35 – Az előzetes döntéshozatalra utaló határozatban is említve, hivatkozás a 4. lábjegyzetben, 19. o. A szóban forgó 23. cikk a mindenki számára elismert alapvető jogok között említi a „tájékoztatáshoz, konzultációhoz és kollektív tárgyalásokhoz való jogot”.

36 – A Charta különböző nyelvi változatai alátámasztják ezt az értelmezést, lásd például a francia változatot: „licenciement injustifié”, az angolt: „unjustified dismissal”, a németet: „ungerechtfertigte Entlassung”, a spanyolt: „despido injustificado”, a hollandot: „kennelijk onredelijk ontslag”, a portugált: „despedimentos sem justa causa”.

teszi lehetővé a Charta 30. cikkére való hivatkozást, mivel – figyelembe véve az irányelv tartalmát – az ilyen jogsértések alaki/eljárási jellegű jogellenességhez vezetnek.

előzetes vitatáshoz köti az egyéni jogérvényesítést.

C – A harmadik kérdésről

98. Összességében, nem áll rendelkezésre elegendő tényező, hogy azt lehessen állítani, hogy a 98/59 irányelvet bizonyos mértékben meghaladta a közösségi jog későbbi fejlődése, vagy hogy az általános alapelvek fényében jogellenes lenne azon része, amely lehetővé teszi, hogy a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog kollektív jogként kerüljön elismerésre. A 98/59 irányelv átültetése során a tagállamoknak a hatékony bírói jogvédelem elvének fényében gondoskodniuk kell az általuk elismert alapvető jogok védelmének megfelelő típusú jogvédelemről, legyen az egyéni vagy kollektív.

100. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdéssel a bíróság lényegében arra keresi a választ, hogy a magánszemélyek közötti jogvitában a bíróság eltekinthet-e egy olyan belső szabály (az 1998. évi törvény 67. cikke) alkalmazásától, amely ellentétes egy közösségi irányelvvel. A jelen ügyben mindezt a célból, hogy egy másik, az előző irányelvvel összeegyeztethető nemzeti szabályt (1975. évi 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás) alkalmazhasson.

99. Azt javaslom tehát a Bíróságnak, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdésre azt a választ adja, hogy Nem sérti a hatékony bírói jogvédelem elvét az a szabályozás, amely csoportos létszámcsoökkentés esetén kollektív jogként ismeri el a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot, következésképpen kizárólag a munkavállalók képviselőinek, és nem az egyéni munkavállalóknak biztosít keresetelési jogot ennek megsértése esetén. Mindazonáltal amennyiben a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot a nemzeti jogrendben egyéni jogként biztosítják, a hatékony bírói jogvédelem elvét sérti az a szabályozás, amely kizárólag a munkavállalók képviselői számára ismeri el a keresetelési jogot, vagy amely a munkavállalók képviselői általi

101. Ez a kérdés természetesen csak abban az esetben releváns, ha a Bíróság a belga szabályozás és a 98/59 irányelv között lehetséges összeegyeztethetőségi problémát észlel.

102. Mindazonáltal úgy tűnik számomra, hogy a kérdésnek az alkalmazás esetleges mellőzése és az irányelv lehetséges közvetlen horizontális hatálya körébe vonása egy olyan probléma szükségtelen bonyolítását jelentené, amely sokkal egyszerűbben is megoldható.

103. Amint ugyanis azt már fentebb részletesen kifejtettem, nincs kétség afelől, hogy a nemzeti jogot a jelen ügyben két eltérő módon is értelmezhetjük. Az első, és az egyetlen olyan értelmezés szerint, amely a közösségi joggal való összeegyeztethetőség problémáját okozhatja – az 1998. évi törvény lényegesen csorbitotta az egyéni munkavállalók védelmét a csoportos létszámcsökkentés esetén. A második értelmezés szerint azonban az 1998. évi törvény semmilyen módon nem korlátozta a munkavállalókat az előző rendelkezések, különösen pedig a 24. sz. kollektív munkaügyi megállapodás alapján már megillető jogokat. Ez a második értelmezés nem veti fel a közösségi joggal való összeegyeztethetőség kérdését.

104. Következésképpen, mivel a belga jog közösségi joggal való összeegyeztethetőségének kérdése a nemzeti jog két lehetséges értelmezése közül csak egyben jelenik meg, nyilvánvaló, hogy amennyiben a Bíróság esetlegesen kimondaná az összeegyeztethetetlenséget, az arra kötelezné a nemzeti bíróságot, hogy a második értelmezést kövesse. Más szóval, nem egy nemzeti szabály mellőzéséről van szó, hanem csupán arról, hogy más, a közösségi joggal összeegyeztethető értelmezést adnak a nemzeti jognak, a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatát követve.³⁷

105. Megjegyzem, hogy a jelen eljárás felei, beleértve az érintett munkavállalókat, az itt

javasoltakkal egybehangzó megoldást sugalmaztak a Bíróságnak.³⁸

106. Amint azonban már fentebb említettem – miszerint véleményem szerint az 1998. évi törvény azon értelmezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni minden egyéni jogorvoslat korlátozható és feltételekhez köthető (és nem kizárólag azok, amelyek a továbbfoglalkoztatásra és a felmondás idő felfüggesztésére irányulnak), ellentétes a közösségi joggal – úgy vélem, hogy a kérdést előterjesztő bíróságnak a másik értelmezést kell követnie, amely szerint az 1998. évi törvény 67. cikke által megjelölt feltételeket csak az e törvény által bevezetett különös jogorvoslati eszközökre lehet alkalmazni.

107. Valamely belső jogi rendelkezés alkalmazása mellőzésének esetleges előírása esetén a kérdést előterjesztő bíróság kérdésére még csak választ sem kell adni. Átfogalmazva mindazonáltal annak érdekében, hogy a nemzeti bíróság számára hasznos támpontot adjunk, javasolom, hogy a Bíróság a kérdésre azt a választ adja, hogy valamely nemzeti jogszabály – jelen esetben a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok megállapításáról szóló, 1998. február 13-i törvény – két lehetséges értelmezése közül, amelyek közül az egyik

37 – Lásd például a C-208/05. sz. ITC-ügyben 2007. január 11-én hozott ítélet (EBHT 2007., I-181. o.) 68. pontját és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

38 – A Belga Királyság a maga részéről – egyezően azzal az álláspontjával, hogy a belga jog egyetlen lehetséges értelmezése a munkavállalók számára legkedvezőbb értelmezés – úgy véli, szükségtelen a kérdés megoldása, hiszen nem áll fenn a közösségi és a nemzeti jog között semmilyen ellentmondás.

ellentétes a közösségi joggal, a nemzeti bíróságnak azt az értelmezést kell követnie, amely

nem veti fel a közösségi joggal való összeegyeztethetőség kérdését.

VII – Véggövetkeztetések

108. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság a Cour du travail de Liège által előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseket a következőképpen válaszolja meg:

A 98/59 irányelvvel nem ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a tájékoztatási és konzultációs eljárás megsértése esetén a munkavállalók képviselőire korlátozza a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni jogorvoslatot, vagy amely a munkavállalók képviselői általi vitatás feltételéhez köti az egyéni munkavállaló csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó egyéni jogorvoslati jogot. Ellentétes azonban ugyanezen irányelvvel az olyan nemzeti szabályozás, amely a csoportos létszámcsökkentéssel szembeni jogorvoslatot az irányelv által előírt kötelezettségek közül csupán néhányának a megsértésére hivatkozással teszi lehetővé, nem pedig valamennyi kötelezettség megsértése esetén.

Nem sérti a hatékony bírói jogvédelem elvét az a szabályozás, amely csoportos létszámcsökkentés esetén kollektív jogként ismeri el a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot, következésképpen kizárólag a munkavállalók képviselőinek, és nem az egyéni munkavállalóknak biztosít keresetőségi jogot ennek megsértése esetén. Mindazonáltal amennyiben a tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jogot a nemzeti jogrendben egyéni jogként biztosítják, a hatékony bírói jogvédelem elvét sérti az a szabályozás, amely kizárólag a munkavállalók képviselői számára ismeri el a keresetőségi jogot, vagy amely a munkavállalók képviselői általi előzetes vitatáshoz köti az egyéni jogérvényesítést.

Valamely nemzeti jogszabály – jelen esetben a munkaviszonnyal kapcsolatos szabályok megállapításáról szóló, 1998. február 13-i törvény – két olyan lehetséges értelmezése közül, amelyek egyike ellentétes a közösségi joggal, a nemzeti bíróságnak azt az értelmezést kell követnie, amely nem veti fel a közösségi joggal való összeegyeztethetőség kérdését.