



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2020. november 11.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – Csoportos létszámcsökkentés – 98/59/EK irányelv – Az 1. cikk (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja – A »csoportos létszámcsökkentés« fogalma – Az elbocsátások számának kiszámítási módszere – A figyelembe veendő referencia-időszak”

A C-300/19. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2019. április 12-én érkezett, 2019. március 25-i határozatával terjesztett elő az

UQ

és

a **Marclean Technologies SLU**

között,

a **Ministerio Fiscal**,

a **Fondo de Garantía Salarial**

részvételével folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: J.-C. Bonichot tanácselnök, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (előadó) és N. Jääskinen bírák,

főtanácsnok: M. Bobek,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviseletében B.-R. Killmann és S. Pardo Quintillán, meghatalmazotti minőségben,

* Az eljárás nyelve: spanyol.

a főtanácsnok indítványának a 2020. június 11-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,
meghozta a következő

Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL L 59., 2007.2.27., 84. o. és HL L 289., 2014.10.3., 24. o.) 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának az értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet az UQ és a Marclean Technologies SLU között, e személy egyéni elbocsátásának jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvitában terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 98/59 irányelv (2)–(4), (7) és (8) preambulumbekzdése értelmében:
„(2) mivel fontos a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a Közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális [helyesen: társadalmi] fejlődés szükségességét;
(3) mivel a konvergencia növekedése ellenére továbbra is vannak különbségek a Közösség tagállamaiban érvényben lévő rendelkezések között az elbocsátások gyakorlati megoldására és eljárásaira vonatkozóan, valamint azoknak az intézkedéseknek a tekintetében, amelyek az ilyen elbocsátások következményeit a munkavállalók számára enyhíteni hivatottak;
(4) mivel ezek a különbségek közvetlenül kihathatnak a belső piac működésére;
[...]
(7) mivel ezért ezt a közelítést a[z EK-]Szerződés 117. cikkének megfelelő fejlődés fenntartása mellett elő kell segíteni.
(8) mivel a csoportos létszámcsökkentésnek ezen irányelv szerinti meghatározásában előírt elbocsátási létszámok számításakor a munkaszerződések munkáltató által kezdeményezett felmondásának egyéb formáit az elbocsátásokkal azonosan kell kezelni, feltéve hogy az elbocsátottak létszáma legalább öt fő”.
- 4 Ezen irányelv „Hatály és fogalommeghatározások” című I. szakaszát az irányelv 1. cikke alkotja, amelynek (2) bekezdése az alábbiakat mondja ki:
„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:
1. csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt fogadosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

2. vagy egy 30 napos időszak során:

- a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,
- a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a,
- a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő,

3. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben [helyesen: telephelyen];

b) [...]

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.”

A spanyol jogi háttér

- 5 Az Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) szövegét a 2015. október 23-i Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény egységes szerkezetbe foglalt szövegének elfogadásáról szóló 2/2015. sz. királyi törvényerejű rendelet, a BOE 2015. október 24-i 255. száma, 100224. o.) állapítja meg. E törvény „Csoportos létszámcsökkentés” címet viselő 51. cikke az alábbiakat mondja ki:

„E törvény alkalmazásában »csoportos létszámcsökkentésnek« minősül a munkaszerződés gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból történő megszüntetése olyan esetben, amikor a munkaviszony megszüntetése 90 napos időszakon belül:

1. a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 10 munkavállalót érint;
2. a 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén a munkavállalók legalább 10%-át érinti;
2. a 300-nál több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 30 munkavállalót érint.

[...]

Az e bekezdés első albekezdésében említett megszüntetett munkaszerződések számának megállapításánál figyelembe kell venni a tárgyidőszakban a munkáltató kezdeményezésére az e törvény 49. cikke (1) bekezdésének c) pontjában említettektől eltérő bármely más, nem a munkavállaló személyében rejlő okból megszüntetett munkaszerződéseket is, amennyiben azok száma eléri vagy meghaladja az ötöt.

Ha a vállalkozás az e cikkben foglalt rendelkezések megkerülése céljából több, egymást követő 90 napos időszak során szüntet meg munkaszerződéseket az e törvény 52. cikkének c) pontjában foglaltak alapján úgy, hogy a megjelölt küszöbértékeket nem lépi át, és nincs olyan új ok, amely ezen eljárást indokolná, az újabb megszüntetéseket a törvény megkerülésével megvalósítottak, és ezáltal semmisnek kell tekinteni.”

- 6 A 2011. október 10-i Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (a szociális bíráskodást szabályozó 36/2011. sz. törvény, a BOE 2011. október 11-i 245. száma, 106584. o., a továbbiakban: 36/2011. sz. törvény) 96. cikkének (122) bekezdése kimondja:

„(1) A munkaszerződést megszüntető határozat akkor minősül jogszerűnek, ha a munkáltató, miután teljesítette a szükséges formai előírásokat, írásbeli tájékoztatásban tanúsítja a törvény szerinti ok fennállását. Amennyiben nem így jár el, eljárása jogellenesnek minősül.

(2) A felmondó határozat semmis:

[...]

- b) ha annak elfogadására a jogszabály megkerülésével, azon rendelkezések kijátszása érdekében került sor, amelyek a csoportos létszámcsökkenésre a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 51. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdésében említett esetekben alkalmazandók

[...]”

Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 7 UQ 2016. október 31-én kezdett dolgozni a Marclean Technologies vállalkozásnál minőségellenőrként. Az e vállalkozás alkalmazásában álló többi munkavállalóhoz hasonlóan a Sandhar Group vállalkozás telephelyén végezte feladatát, az ez utóbbi cég által előállított munkadarabok minőségellenőrzését.
- 8 2018. május 28-án UQ bejelentette, hogy ideiglenesen munkaképtelenné vált.
- 9 2018. május 31-én a Marclean Technologies közölte UQ-val elbocsátó határozatát. UQ elbocsátásakor a Marclean Technologies elismerte ezen elbocsátás jogellenes jellegét, és ezt követően olyan kártérítést nyújtott UQ-nak, amely a vállalkozás szerint olyan esetekben fizetendő, amelyekben a bíróság megállapítja az elbocsátás jogellenességét.
- 10 UQ 2018. június 11-én az elbocsátó határozatot keresettel megtámadta a Juzgado de lo Social nº 3 de Barcelona (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország), a kérdést előterjesztő bíróság előtt, amelyben azt kérte, hogy a bíróság állapítsa meg ezen elbocsátás semmis, vagy másodlagosan, jogellenes jellegét.
- 11 A 2018. május 31. és augusztus 14. közötti időszakban hét személy munkaviszonya szűnt meg a Marclean Technologiesnál. Közülük négy esetében nem a munkavállaló személyében rejlő ok miatt, két személy esetében saját elhatározásból és egy személy esetében a határozott idejű munkaszerződés lejártja miatt szűnt meg a munkaviszony.
- 12 2018. augusztus 15-én 29 másik személy munkaviszonya szűnt meg a Marclean Technologiesnál. Ugyanezen a napon a Marclean Technologies teljes egészében beszüntette tevékenységét. 2018. augusztus 16-án e 29 személy a Risk Steward SL alkalmazásába került.

- 13 A Marclean Technologies a kérdést előterjesztő bíróság előtt olyan dokumentumokat terjesztett elő, amelyek szerint az említett 29 személy 2018. július 26-án önként nyújtotta be felmondását 2018. augusztus 15-i hatállyal.
- 14 UQ a maga részéről arra hivatkozik, hogy mivel e felmondások egybeestek, ekként az érintett munkavállalók nem jogosultak munkanélküli-ellátásokra, e helyzet valójában rejtett csoportos létszámcsökkentésnek minősül. UQ álláspontja szerint tehát elbocsátását a szociális bíráskodást szabályozó 36/2011. sz. törvény 122. cikkének (2) bekezdése értelmében semmisnek kell minősíteni.
- 15 A Marclean Technologies erre azt válaszolta, hogy UQ elbocsátását nem csak e társaság aktív állományának csökkentése indokolta, hanem a munkaszerződés e munkavállalónak és a személyzet más – ugyancsak elbocsátott – tagjainak felróható megszegése is.
- 16 2019. február 6-i végzésével a kérdést előterjesztő bíróság megállapította, hogy az elbocsátott munkavállalók száma 30 és 35 között volt, ami álláspontja szerint minősíthető „csoportos létszámcsökkentésnek” a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében. E bíróság kiemeli, hogy az ezen irányelvet a spanyol jogba átültető jogszabály 90 napos határidőt említ. E tekintetben e bíróság pontosítja, hogy kérdései nem arra vonatkoznak, hogy a spanyol szabályozás kedvezőbb-e e tekintetben az említett irányelvnél.
- 17 E bíróság kételyeket táplál az annak megállapításához figyelembe veendő 30 vagy 90 napos referencia-időszak meghatározása tekintetében, hogy a munkaszerződés-megszüntetések a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett „csoportos létszámcsökkentésnek” tekinthetők-e. E bíróság rámutat, hogy az UQ elbocsátásától számított 90 nap folyamán a Marclean Technologiesnál 35 munkaviszony-megszüntetés vehető figyelembe az elbocsátások számának számításához ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii) alpontja értelmében.
- 18 A kérdést előterjesztő bíróság kiemeli ugyanakkor, hogy a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország), a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikke (1) értelmezésének keretében azt állapította meg, hogy az e rendelkezésben előírt 90 napos időszakot kizárólag a vitatott elbocsátás időpontját megelőző időszakra tekintettel kell számítani.
- 19 Egyébiránt a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdése lehetővé teszi a vitatott elbocsátást követő munkaviszony-megszüntetések figyelembevételét, de kizárólag abban az esetben, ha a munkáltató csalárd módon járt el. E rendelkezés célja ekként az elbocsátásokat a munkavállalók képviselőivel való konzultációnak és e képviselők részvételének megakadályozása érdekében „kijátszó” csalárd magatartások elleni küzdelem.
- 20 A kérdést előterjesztő bíróság szerint e konzultációs és részvételi cél szigorúbb módon is elérhető lenne, ha figyelembe vennék mind az érintett munkavállaló elbocsátásának időpontját megelőző, mind az azt követő referencia-időszakot, ami lehetővé tenné e munkavállaló számára, hogy egyéb olyan egyéni elbocsátásokra hivatkozzon, amelyekről saját elbocsátásának időpontjában esetleg nem volt tudomása, ám amelyek ezt követően, ahhoz adódva, elérik az ahhoz szükséges számot, hogy a 98/59 irányelv értelmében megállapítható legyen a csoportos létszámcsökkentés fennállása.
- 21 E vonatkozásban ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját önállóan kell értelmezni. Semmi akadálya nincs annak, hogy az e rendelkezésben előírt referencia-időszakot egész terjedelmében figyelembe vegyék, azaz mind az eljárás tárgyát képező egyéni elbocsátást megelőző, mind azt követő munkaviszony-megszüntetések tekintetében, és ezen időszak még olyan módon is számítható, hogy részben az említett elbocsátást megelőző, részben azt követő időszakot veszik figyelembe.

22 E körülmények között a Juzgado de lo Social n° 3 de Barcelona (barcelonai 3. sz. szociális és munkaügyi bíróság) 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] 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontját, hogy a csoportos létszámcsökkentés fennállásának megállapításához előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszakként mindig azon időpontot megelőző időszakot kell figyelembe venni, amelyben a jogvita tárgyát képező, vizsgált egyéni elbocsátásra sor került?
- 2) A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja értelmezhető-e úgy, hogy a csoportos létszámcsökkentés tényének megállapításához előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszak azon időponttól számítható, amelyben a jogvita tárgyát képező, vizsgált egyéni elbocsátásra sor került, anélkül, hogy az említett későbbi munkaviszony-megszüntetéseknek visszaélészerűeknek kellene minősülniük?
- 3) A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja szerinti referencia-időszakok értelmezhető-e úgy, hogy lehetővé teszik a 30 vagy 90 napon belül történt elbocsátások vagy munkaviszony-megszüntetések figyelembevételét úgy, hogy a jogvita tárgyát képező elbocsátásra is az említett időszakokon belül került sor?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

- 23 Kérdéseivel, amelyeket együtt célszerű vizsgálni, a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra keres választ, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját akként kell-e értelmezni, hogy annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszak kiszámítása során kizárólag egy, az ezen egyéni elbocsátást megelőző időszakot vagy egy, az említett elbocsátást követő időszakot is figyelembe kell venni, nem csak csalárd eljárás esetén, de annak hiányában is, vagyis figyelembe kell venni a teljes 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során ezen egyéni elbocsátásra sor került.
- 24 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja kimondja, hogy a „csoportos létszámcsökkentés” fogalmának körébe tartoznak az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek (2009. december 10-i Rodríguez Mayor és társai ítélet, C-323/08, EU:C:2009:770, 35. pont; 2018. február 22-i Porras Guisado ítélet, C-103/16, EU:C:2018:99, 42. pont).
- 25 A jelen ügyben az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, hogy a spanyol jogalkotó 90 napos referencia-időszakot írt elő. A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának ii) alpontjával összhangban ahhoz, hogy megállapítható legyen az ezen irányelv értelmében vett csoportos létszámcsökkentés, az ezen időszakban elbocsátott személyek számának legalább 20 főnek kell lennie, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett telephelyen.
- 26 Meg kell vizsgálni, hogy a nemzeti szabályozás által előírt referencia-időszakot az idő szempontjából miként kell figyelembe venni.
- 27 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. és ii. alpontjában meghatározott küszöbértékek számítása tekintetében ezen irányelvet nem lehet úgy értelmezni, hogy a tagállamok rendelkezhetnek a küszöbértékek számítására vonatkozó módszerről és így magukról a küszöbértékekről, mivel az ilyen értelmezés lehetővé tenné, hogy a tagállamok módosítsák az említett irányelv alkalmazási körét, és így megakadályozzák teljes

érvényesülését (2007. január 18-i Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 47. pont; 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet, C-422/14, EU:C:2015:743, 31. pont).

- 28 A kérdést előterjesztő bíróság kérdéseiben három lehetséges módszert vázol fel annak meghatározásához, hogy elérték-e az elbocsátásoknak a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában előírt számát. E bíróság elsőként két olyan módszerre utal, amelyek szerint az egyéni elbocsátás vitatása esetén a referencia-időszaknak, vagy kizárólag az ezen elbocsátást megelőző időszaknak, vagy csalárd eljárás esetén az azt követő időszaknak is a figyelembevételével számítandó. Másodszor, az e bíróság által javasolt harmadik módszer szerint, a referencia-időszak teljes egészében abból a 30 vagy 90 napos időszakból áll, amely során a vitatott egyéni elbocsátásra sor került, arra vonatkozó különbségtétel nélkül, hogy ez az időszak az egyéni elbocsátást megelőzi, követi, vagy részben megelőzi, részben követi.
- 29 Márpedig meg kell állapítani, hogy a kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott módszerek közül sem az első, sem a második nem felel meg a 98/59 irányelvnek.
- 30 Ugyanis egyrészt ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának maga a szövege nem tesz említést a foganatosított elbocsátások számának kiszámításához a vitatott egyéni elbocsátást kizárólag megelőző vagy kizárólag követő időhatárról.
- 31 Másrészt és mindenekelőtt, a kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott két első módszer alkalmazása sérthetné a 98/59 irányelv célját, amely – amint az (2) preambulumbekkezdéséből következik – többek között a munkavállalók védelmének biztosítása a csoportos létszámcsökkentések esetén.
- 32 Ugyanis a referencia-időszaknak kizárólag a vitatott egyéni elbocsátást követő időszakra való korlátozása, vagy annak csalárd eljárás esetén az azt követő időszakra is történő kiterjesztése korlátozhatná az érintett munkavállalók jogait, amennyiben e két módszer megakadályozná azon elbocsátások figyelembevételét, amelyekre egy 30 vagy 90 napos időszakban került sor ugyan, de ezen korábbi vagy későbbi időszakon kívül, jóllehet az elbocsátások teljes száma meghaladta a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja által megkövetelt értéket.
- 33 Ugyanakkor, amint azt a főtanácsnok megállapította indítványának 32. pontjában, e rendelkezés szerkezetéből és rendelkezéséből következően e rendelkezés egyetlen kikötése az, hogy ezen időszakoknak folyamatosan, szünetelés vagy félbeszakadás nélkül kell egymást követniük.
- 34 A kérdést előterjesztő bíróság által bemutatott harmadik módszerrel kapcsolatban, amely szerint referencia-időszaknak tekinthető minden olyan 30 vagy 90 napos időszak, amely alatt a vitatott egyéni elbocsátásra sor került, meg kell állapítani, hogy ez a módszer tűnik az egyetlen olyannak, amely összhangban van ezen irányelv – a jelen ítélet 31. pontjában felidézett – céljával és hatékony érvényesülésének tiszteletben tartásával.
- 35 Ezen irányelv teljes érvényesülése korlátozva lenne – ellentmondva az általa követett célnak –, ha azt akként kellene értelmezni, hogy a nemzeti bíróságok nem vehetik figyelembe a vitatott egyéni elbocsátás előtt vagy után történt felmondásokat annak megállapítása céljából, hogy fennáll-e az említett irányelv értelmében vett csoportos létszámcsökkentés, vagy sem.
- 36 Következésképpen, amint azt az Európai Bizottság megjegyezte írásbeli észrevételeiben, azt az időszakot kell megvizsgálni, amely magában foglalja a vitatott egyéni elbocsátást, és amely során a munkáltató részéről a legnagyobb számú elbocsátásra került sor a 98/59 irányelv 1. cikk (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett, nem a munkavállalók személyében rejlő egy vagy több ok miatt.

- 37 A fenti megfontolásokra tekintettel az előterjesztett kérdésekre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját akként kell értelmezni, hogy annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által a csoportos létszámcsökkenés fennállásának megállapításához előírt referencia-időszak kiszámítása során figyelembe kell venni azt a teljes, egymást követő 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során ezen egyéni elbocsátásra sor került, és amelynek folyamán a munkáltató részéről, ugyanezen rendelkezés értelmében nem a munkavállalók személyében rejlő egy vagy több ok miatt a legnagyobb számú elbocsátás történt.

A költségekről

- 38 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 (első tanács) a következőképpen határozott:

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját akként kell értelmezni, hogy annak értékeléséhez, hogy egy vitatott egyéni elbocsátás csoportos létszámcsökkentés részét képezi-e, az e rendelkezés által a csoportos létszámcsökkenés fennállásának megállapításához előírt referencia-időszak kiszámítása során figyelembe kell venni azt a teljes, egymást követő 30 vagy 90 napos időszakot, amelynek során ezen egyéni elbocsátásra sor került, és amelynek folyamán a munkáltató részéről, ugyanezen rendelkezés értelmében nem a munkavállalók személyében rejlő egy vagy több ok miatt a legnagyobb számú elbocsátás történt.

Aláírások