



## Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2015. november 11.\*

„Előzetes döntéshozatal iránti kérelem — Szociálpolitika — Csoportos létszámcsökkentés — 98/59/EK irányelv — Az 1. cikk (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja — Az érintett telephelyen »rendszerint alkalmazott munkavállaló« fogalma — Az 1. cikk (1) bekezdésének második albekezdése — Az »elbocsátás« és a »munkaszerződés elbocsátással egy tekintet alá eső megszüntetésének« fogalma — Az elbocsátott munkavállalók létszámának számítási módjai”

A C-422/14. sz. ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (33. számú barcelonai munkaügyi bíróság, Spanyolország) a Bírósághoz 2014. szeptember 12-én érkezett, 2014. szeptember 1-jei határozatával terjesztett elő az előtte

**Cristian Pujante Rivera**

és

a **Gestora Clubs Dir SL** és

a **Fondo de Garantía Salarial** között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: A. Tizzano, a Bíróság elnökhelyettese, az első tanács elnökeként eljárva, F. Biltgen (előadó), A. Borg Barthet, E. Levits és M. Berger bírák,

főtanácsnok: J. Kokott,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- C. Pujante Rivera képviseletében V. Aragonés Chicharro abogado,
- a Gestora Clubs Dir SL képviseletében L. Airas Barreal abogado,
- a spanyol kormány képviseletében M. J. García-Valdecasas Dorrego, meghatalmazotti minőségben,
- a lengyel kormány képviseletében B. Majczyna, meghatalmazotti minőségben,

\* Az eljárás nyelve: spanyol.

– az Európai Bizottság képviselőjében R. Vidal Puig, M. Kellerbauer és J. Enegren, meghatalmazotti minőségben,

a főtanácsnok indítványának a 2015. szeptember 3-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.) 1. cikkének értelmezésére vonatkozik.
- 2 Ezt a kérelmet a C. Pujante Rivera és a munkáltatója, a Gestora Clubs Dir SL vállalkozás (a továbbiakban: Gestora), illetve a Fondo de Garantía Salarial (bérgarancia-alap) között az elbocsátásának jogszerűsége tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

### Jogi háttér

*Az uniós jog*

- 3 A 98/59 irányelv (2) és (8) preambulumbekzdésének szövege a következő:

„(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;

[...]

(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 1. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

- a) csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél – a tagállamok választása szerint – az elbocsátottak száma

i. vagy egy 30 napos időszak során:

– a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 10 fő,

– a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább a munkavállalók 10%-a,

– a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben [helyesen: telephelyeken] legalább 30 fő,

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

b) a munkavállalók képviselői: azok, akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek.

Az a) pont első albekezdésében előírt elbocsátási létszámok számításakor a munkaszerződések munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett felmondását az elbocsátásokkal azonosan kezelik, feltéve hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.

(2) Ezt az irányelvet nem kell alkalmazni:

a) azoknak a munkaszerződéseknek a keretein belül történő csoportos létszámcsökkentésekre, amelyeket korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötöttek, kivéve ha az elbocsátások az ilyen szerződések lejártá vagy azok teljesítése előtt történnek;

[...]

5 Az említett irányelv 5. 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.”

*A spanyol jog*

6 A 98/59 irányelvet a munkavállalók jogállásáról szóló, 1995. március 24-i törvény (Ley del Estatuto de los Trabajadores, a BOE 1995. március 29-i 75. száma, 9654. o., a továbbiakban: ET) 51. cikke ültette át a spanyol jogrendbe.

7 Az ET 41. cikkének a munkafeltételek lényeges megváltoztatására vonatkozó (1) és (3) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„(1) A vállalkozás vezetősége a munkafeltételeket bizonyítottan fennálló gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból lényegesen megváltoztathatja. Ilyen okoknak minősülnek például a versenyképességgel, a termelékenységével, illetve a vállalkozáson belüli műszaki szervezéssel vagy munkaszervezéssel összefüggő okok. A munkafeltételek lényeges megváltoztatásának minősülnek többek között azok a módosítások, amelyek a következőket érintik:

[...]

d) díjazási rendszer és bérszint;

[...]

(3) [...] Az e cikk (1) bekezdésének a), b), c), d) és f) pontjában foglalt esetekben, amennyiben a munkavállalót a lényeges változtatás hátrányosan érinti, jogosult a munkaszerződésének felmondására és szolgálati évenként 20 fizetett munkanapnak megfelelő, az egy évesnél rövidebb időszakok esetében hónapokra arányosított, legfeljebb 9 hónapnak megfelelő végkielégítésre.”

8 Az ET 50. cikke szerint a munkafeltételeknek a munkáltató általi, az ET 41. cikkében foglalt rendelkezéseket sértő olyan lényeges megváltoztatása esetén, amely sérti a munkavállaló méltóságát, a munkavállaló kérheti a szerződés megszüntetését. Ebben az esetben a munkavállalót megilleti az indokolatlan elbocsátás esetén járó kártérítés.

9 Az ET 51. cikkének (1) és (2) bekezdése a következőket írja elő:

„(1) 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:

a) a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 10 munkavállalót érint;

b) 100–300 munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább a munkavállalók 10%-át érinti;

c) a 300-nál több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 30 munkavállalót érint.

[...]

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül a munkaszerződések megszüntetése akkor is, ha az a vállalkozásnál foglalkoztatottak teljes létszámát érinti, feltéve hogy az érintett munkavállalók száma meghaladja az ötöt, amennyiben a munkaszerződések megszüntetése annak következménye, hogy a vállalkozás a korábban említettekkel azonos okok miatt teljesen beszünteti tevékenységét.

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 munkaszerződések 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 szünet 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.

(2) A csoportos létszámcsökkentést megelőző időszakban konzultációt kell folytatni a munkavállalók képviselőivel legfeljebb 30 – illetve 50 munkavállalónál kevesebbet foglalkoztató vállalkozások esetén 15 – naptári napos időtartamban. A munkavállalók képviselőivel folytatott konzultációnak ki kell terjednie legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállalói létszám csökkentésének, valamint a következmények enyhítésének lehetőségeire olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, mint az elbocsátott munkavállalók áthelyezésére irányuló intézkedések vagy a foglalkoztathatóság javítása érdekében történő szakképzés vagy szakmai továbbképzés.

[...]”

### **Az alapeljárás és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

10 A Gestora a Dir csoport tagja, amely főtevékenységként sportlétesítményeket – például tornatermeket és fitnesztermeket – üzemeltet. A Gestora többek között személyzeti, reklám- és marketingszolgáltatásokat nyújt az e létesítményeket működtető különböző egységek számára.

- 11 C. Pujante Rivera 2008. május 15-én lépett a Gestora alkalmazásába egy hat hónapos határozott idejű szerződés alapján. Több hosszabbítás után az említett szerződést 2009. május 14-én határozatlan idejű szerződéssé módosították.
- 12 2013. szeptember 3-án a Gestoránál foglalkoztatottak létszáma 126 fő volt, amelyből 114-en határozatlan idejű szerződéssel, 12-en pedig határozott időtartamú szerződéssel rendelkeztek.
- 13 2013. szeptember 16. és 26. között a Gestora tíz, objektív okból történő egyéni elbocsátáshoz folyamodott. Az elbocsátott személyek egyike C. Pujante Rivera volt, aki 2013. szeptember 17-én tájékoztatást kapott szerződésének gazdasági és termelési okok miatti megszüntetéséről.
- 14 Az objektív okból történő ezen elbocsátások közül az utolsó, 2013. szeptember 26-án történt elbocsátást megelőző 90 nap alatt a következő okok miatti szerződésmegszüntetésekre került sor:
  - 17 esetben a szerződés tárgyát képező munkakör megszűnése (négy hétnél rövidebb időtartamú szerződések);
  - 1 esetben a szolgáltatások nyújtására irányuló szerződésben meghatározott feladat elvégzése;
  - 2 esetben önkéntes távozás;
  - 1 esetben az ET értelmében „jogellenesnek” elismert és ennek megfelelő kártérítést keletkeztető rendkívüli felmondás, valamint
  - 1 esetben a szerződésnek az ET 50. cikke alapján a munkavállaló kérésére történő megszüntetése.
- 15 A fent említett utolsó szerződésmegszüntetési okkal érintett munkavállaló 2013. szeptember 15-én az ET 41. cikkének megfelelően tájékoztatást kapott a munkafeltételeinek megváltoztatásáról, amely a munkavállaló rögzített összegű díjazásának 25%-os csökkentéséből állt, és amely ugyanazokon az objektív okokon alapult, amelyekre a 2013. szeptember 16. és 26. közötti különböző szerződésmegszüntetések esetében hivatkoztak. Öt nappal később az érintett munkavállaló a szerződés közös megegyezéssel való megszüntetéséről szóló megállapodást írt alá. A közigazgatási úton történt utólagos békéltető eljárás során ugyanakkor a Gestora elismerte, hogy a munkaszerződésnek a munkavállalóval közölt módosítása túlterjed az ET 41. cikkének hatályán, és elfogadta a munkaszerződésnek az ET 50. cikke alapján, kártérítés fizetése mellett való megszüntetését.
- 16 Az objektív okokból történő elbocsátások közül az utolsó elbocsátást követő 90 nap alatt öt, négy hétnél rövidebb határozott időtartamú szerződés megszüntetésére került sor a szerződés lejárta miatt, valamint három önkéntes távozás történt.
- 17 2013. október 29-én C. Pujante Rivera keresetet terjesztett elő a Gestorával és a bérgarancia-alappal szemben a kérdést előterjesztő bíróság, a Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona előtt (33. számú barcelonai munkaügyi bíróság). A munkavállaló vitatja objektív okok miatti elbocsátásának érvényességét azon az alapon, hogy a Gestorának az ET 51. cikkének megfelelően a csoportos létszámcsökkentés esetén előírt eljárást kellett volna lefolytatnia. C. Pujante Rivera szerint ugyanis a saját elbocsátását megelőző és azt követő 90 nap során történt szerződésmegszüntetések figyelembevétele esetén elérik az ET 51. cikke (1) bekezdésének b) pontja szerinti küszöbértéket, mivel az öt önkéntes távozás kivételével az összes többi szerződésmegszüntetés elbocsátásnak vagy a szerződés elbocsátással egy tekintet alá eső megszüntetésének minősül.

18 E körülmények között a Juzgado de lo Social n° 33 de Barcelona (33. számú barcelonai munkaügyi bíróság) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:

- „1) Amennyiben úgy tekintjük, hogy a határozott időtartamra alkalmazott munkavállalók, akiknek a szerződesei a határozott idő lejárta miatt szabályszerű teljesüléssel szűnnek meg, nem tartoznak a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv hatálya és az általa biztosított védelem alá az irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontjában foglalt rendelkezés okán [...], összeegyeztethető lenne-e az irányelv céljával, ha ezeket a munkavállalókat – ezzel szemben – a telephelyen (illetve Spanyolország esetén: vállalkozásnál) »rendszerint« foglalkoztatott munkavállalók számának meghatározása tekintetében a csoportos létszámcsökkentésnek az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. alpontjában szabályozott küszöbértékének (10% vagy 30 munkavállaló) számítása során figyelembe vennék?
- 2) A »megszüntetéseknek« az »elbocsátásokkal« »azonos kezelésére« vonatkozó rendelkezés, amelyet a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének b) pontja határoz meg, ahhoz a feltételhez kötött, hogy az »elbocsátottak száma legalább öt fő«. Úgy kell-e értelmezni, hogy ez a feltétel az irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt, a munkáltató által a korábbiakban foganatosított vagy kezdeményezett »elbocsátásokra« vonatkozik, nem pedig a »hasonló megszüntetések« minimális számára az említett azonos kezelés érvényre juttatása érdekében?
- 3) A »munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetésének« a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdésében meghatározott fogalmába beletartozik-e a szerződésnek a munkáltató és a munkavállaló között létrejött megegyezés következtében történő megszüntetése, amelyet ugyan a munkavállaló kezdeményezett, de arra a munkafeltételeknek a munkáltató által a vállalkozás válsághelyzete miatt kezdeményezett megváltoztatását követően kerül sor, és amely esetben végül a munkavállaló akkora összegű kártérítésben részesül, amely megegyezik az indokolatlan elbocsátás esetében járó összeggel?»

### **Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságáról**

- 19 Írásbeli észrevételeiben a Gestora vitatja az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát azon az alapon, hogy a 98/59 irányelv értelmezni kért rendelkezései, illetve a nemzeti jog rendelkezései egyértelműek és nem ellentétesek egymással. Véleménye szerint a kérdést előterjesztő bíróság csupán saját értelmezésének megerősítésére használja az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet. Márpedig a Bíróság nem határozhat a nemzeti jogszabályok értelmezése, illetve alkalmazása vonatkozásában jelentkező véleménykülönbség tárgyában.
- 20 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a nemzeti bíróság által saját felelősségére meghatározott jogszabályi és ténybeli háttér alapján – amelynek helytállóságát a Bíróság nem vizsgálhatja – az uniós jog értelmezésére vonatkozóan előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A nemzeti bíróság által előterjesztett kérelem Bíróság általi elutasítása csak abban az esetben lehetséges, amennyiben nyilvánvaló, hogy az uniós jog kért értelmezése nem függ össze az alapeljárás tényállásával vagy tárgyával, illetve ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy a Bíróság nem rendelkezik azon ténybeli és jogi elemek ismeretével, amelyek szükségesek ahhoz, hogy a feltett kérdéseket hasznosan megválaszolja (lásd különösen: Budějovický Budvar ítélet, C-478/07, EU:C:2009:521, 63. pont; Zanotti-ítélet, C-56/09, EU:C:2010:288, 15. pont; Melki és Abdeli, C-188/10 és C-189/10, EU:C:2010:363, 27. pont).
- 21 Márpedig a jelen esetben nem ez a helyzet.

- 22 Ugyanis az előzetes döntéshozatal iránti kérelemből kitűnik, hogy az alapügy megoldásához szükség van a 98/59 irányelv és különösen 1. cikke (1) és (2) bekezdésének értelmezésére, többek között annak eldöntéséhez, hogy az alapügy tényállása az említett irányelv értelmében vett csoportos létszámcsökkentésnek minősül-e.
- 23 Ebből következik, hogy az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadható.

### **Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről**

#### *Az első kérdésről*

- 24 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját úgy kell-e értelmezni, hogy a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződéssel rendelkező munkavállalókat az e rendelkezés értelmében vett, az érintett telephelyen „rendszerint” alkalmazott munkavállalóknak kell tekinteni.
- 25 E kérdés megválaszolása érdekében először is emlékeztetni kell arra, hogy Rabal Cañas ítéletének (C-392/13, EU:C:2015:318) 67. pontjában a Bíróság már kimondta, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy annak megállapítása érdekében, hogy e rendelkezés értelmében vett „csoportos létszámcsökkentést” hajtottak végre, nem kell figyelembe venni a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megszűnésének egyedi eseteit abban az esetben, ha ezekre a megszűnésekre a szerződés lejártának vagy e feladat elvégzésének időpontjában kerül sor.
- 26 Ebből az következik, hogy a 98/59 irányelv értelmében vett „csoportos létszámcsökkentés” fennállásának megállapítása szempontjából nem kell figyelembe venni azokat a munkavállalókat, akiknek a szerződése a határozott idő lejártja miatt szabályszerű teljesüléssel szűnnek meg.
- 27 Ezért annak a kérdésnek a megválaszolása marad hátra, hogy a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződéssel rendelkező munkavállalókat a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett, az érintett telephelyen „rendszerint” alkalmazott munkavállalóknak kell-e tekinteni.
- 28 E tekintetben először is pontosítani kell, hogy a „munkavállaló” e rendelkezésben foglalt fogalma nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással, hanem önálló és egységes értelmezést kell kapnia az uniós jogrendben (Balkaya-ítélet, C-229/14, EU:C:2015:455, 33. pont).
- 29 Emellett, amint az a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlatából kitűnik, a „munkavállaló” említett fogalmát olyan objektív kritériumok szerint kell meghatározni, amelyek – figyelembe véve az érintett személyek jogait és kötelezéseit – a munkaviszonyt jellemzik, és a munkaviszony alapvető jellemzője az a körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, díjazás ellenében szolgáltatást nyújt (lásd különösen: Bizottság kontra Olaszország ítélet, C-596/12, EU:C:2014:77, 17. pont; Balkaya-ítélet, C-229/14, EU:C:2015:455, 34. pont).
- 30 Mivel a jelen esetben nem vitatott, hogy a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött munkaszerződések megfelelnek az ekképpen meghatározott alapvető jellemzőknek, az ilyen szerződéssel rendelkező személyeket a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése értelmében vett „munkavállalóknak” kell tekinteni.
- 31 Végül azon kérdés tekintetében, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának i. és ii. alpontjában meghatározott küszöbértékek számítása szempontjából ezek a munkavállalók az e rendelkezés értelmében vett, az érintett telephelyen „rendszerint” alkalmazott

munkavállalóknak tekinthetők-e, emlékeztetni kell arra, hogy 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 (Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 47. pont).

- 32 Hozzá kell tenni, hogy amikor a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja a meghatározott számú munkavállalót „rendszerint foglalkoztató üzemekre [helyesen: telephelyekre]” utal, nem tesz különbséget e munkavállalók alkalmazásának időtartama szerint.
- 33 Ezért nem vonható le eleve olyan következtetés, hogy a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződéssel rendelkező munkavállalók nem tekinthetők az érintett telephelyen „rendszerint” alkalmazott munkavállalóknak.
- 34 Ezt a megállapítást megerősíti a Bíróság azon ítélkezési gyakorlata, amely szerint a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amely a munkavállalók egy csoportját, akár ideiglenesen is, kizárja a foglalkoztatott munkavállalók e rendelkezés szerinti létszámának számításából. Ugyanis egy ilyen nemzeti rendelkezés a rendszerint 20 főnél több munkavállalót foglalkoztató egyes vállalkozások valamennyi munkavállalóját megfoszthatja, még ha csak ideiglenesen is, azoktól a jogoktól, amelyek a 98/59 irányelv alapján őket megilletik, és ezáltal sérti ezen irányelv hatékony érvényesülését (lásd ebben az értelemben: Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 48. pont).
- 35 Márpedig a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának olyan értelmezése, amely szerint a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződéssel rendelkező munkavállalók nem minősülnek az érintett telephelyen „rendszerint” alkalmazott munkavállalóknak, e telephely valamennyi munkavállalóját megfoszthatja az említett irányelv alapján őket megillető jogoktól, és ezáltal sértene az irányelv hatékony érvényesülését.
- 36 Így az alapeljárásban azt a 17 munkavállalót, akiknek a munkaszerződése 2013 júliusában lejárt, az érintett telephelyen „rendszerint” alkalmazott munkavállalónak kell tekinteni, mivel – amint arra a kérdést előterjesztő bíróság rámutatott – e munkavállalókat minden évben meghatározott feladatra nézve alkalmazták.
- 37 Hozzá kell fűzni, hogy a jelen ítélet 35. pontjában foglalt következtetést nem kérdőjelezi meg a kérdést előterjesztő bíróság azon érve, amely szerint ellentmondásos lenne, ha a 98/59 irányelv által biztosított védelem nem illelné meg azokat a munkavállalókat, akiknek a szerződésai a határozott idő lejártá miatt szabályszerű teljesüléssel szűnnek meg, ugyanakkor a telephelyen „rendszerint” alkalmazott személyek létszámának meghatározásakor figyelembe vennék ugyanezen munkavállalókat.
- 38 A főtanácsnok indítványának 31. és 32. pontjában kifejtetteknek megfelelően ugyanis ezt az eltérést az uniós jogalkotó által követett különböző célok magyarázzák.
- 39 Így egyrészt az uniós jogalkotó szerint a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződéssel rendelkező olyan munkavállalók számára, akiknek a szerződésai a határozott idő lejártá miatt szabályszerű teljesüléssel vagy a feladat elvégzése miatt szűnnek meg, nem szükséges ugyanolyan védelmet biztosítani, mint a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók esetében. A 98/59 irányelv 1. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint ugyanakkor helyzetük hasonlósága esetén – azaz ha a munkaviszony az előtt szűnik meg, hogy letelt volna a szerződésben meghatározott idő, vagy elvégezték volna azt a feladatot, amelyre őket alkalmazták – az előbbi személyek a határozatlan időre alkalmazott munkavállalók számára biztosítottal azonos védelemben részesülhetnek.



- 40 Másrészt azzal, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja által a munkavállalók számára biztosított jogok alkalmazását mennyiségi kritériumokhoz kötötte, az említett jogalkotó a szóban forgó telephelyek alkalmazottainak teljes létszámát figyelembe kívánta venni annak érdekében, hogy ne rójon a munkáltatókra a telephelyük méretéhez képest aránytalanul nagy terhet. Márpedig a 98/59 irányelv alkalmazása tekintetében egy telephely személyi állományának számításakor nincs jelentősége a munkaviszony jellegének (lásd ebben az értelemben: Balkaya-ítélet, C-229/14, EU:C:2015:455, 35. és 36. pont).
- 41 A fenti megfontolások összességére tekintettel az első kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontját úgy kell értelmezni, hogy a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződéssel rendelkező munkavállalókat az e rendelkezés értelmében vett, az érintett telephelyen „rendszerint” alkalmazott munkavállalóknak kell tekinteni.

#### *A második kérdéstről*

- 42 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett „csoportos létszámcsökkentés” fennállásának megállapításakor – ami maga után vonja ezen irányelv alkalmazását – az említett rendelkezés második albekezdésében foglalt azon feltételt, amely szerint az „elbocsátottak száma legalább öt fő”, úgy kell-e értelmezni, hogy az kizárólag az elbocsátásokra vonatkozik, vagy pedig úgy, hogy a munkaszerződések elbocsátással egy tekintet alá eső megszüntetésére is kiterjed.
- 43 E tekintetben elegendő annak megállapítása, hogy a főtanácsnok indítványának 40. pontjában foglaltakkal megegyezően a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének szövegéből egyértelműen kitűnik, hogy az e rendelkezés második albekezdésében foglalt feltétel kizárólag az „elbocsátásokra”, nem pedig a szerződések elbocsátással egy tekintet alá eső megszüntetésére vonatkozik.
- 44 Mivel ugyanis a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdése részletesen meghatározza az e bekezdés első albekezdésének a) pontjában meghatározott „elbocsátások” számításának módját, míg ezen utóbbi a) pont megállapítja az „elbocsátások” küszöbértékeit, amelyek alatt az említett irányelv nem alkalmazandó, az ezen irányelv hatályának kiterjesztésére vagy korlátozására irányuló bármely egyéb értelmezés megfosztaná a szóban forgó feltételt – amely szerint „az elbocsátottak száma legalább öt fő” – annak hatékony érvényesülésétől.
- 45 Ezt az értelmezést erősíti továbbá a 98/59 irányelv célja is, amely a preambulumból olvasható ki. Ezen irányelv (8) preambulumbekzdése szerint ugyanis 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. Amint arra a főtanácsnok az indítványának 43. pontjában rámutatott, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó rendelkezések elfogadásával az uniós jogalkotó a „valódi” elbocsátásokra kívánt utalni.
- 46 A fenti megfontolásokra tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett „csoportos létszámcsökkentés” fennállásának megállapításakor – ami maga után vonja ezen irányelv alkalmazását – az említett rendelkezés második albekezdésében foglalt azon feltételt, amely szerint az „elbocsátottak száma legalább öt fő”, úgy kell értelmezni, hogy az a munkaszerződések elbocsátással egy tekintet alá eső megszüntetésére nem, hanem kizárólag a szűk értelemben vett elbocsátásokra vonatkozik.

*A harmadik kérdésről*

- 47 Harmadik kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelvet úgy kell-e értelmezni, hogy a munkaszerződés lényeges elemeinek a munkáltató általi egyoldalú és a munkavállalóra hátrányos lényeges megváltoztatása, amelyre nem az érintett egyéni munkavállaló személyében rejlő ok miatt kerül sor, az „elbocsátásnak” az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja szerinti fogalmába tartozik-e, vagy pedig az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdése második albekezdésének értelmében vett, a munkaszerződés ilyen elbocsátással egy tekintet alá eső megszüntetésének minősül.
- 48 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a 98/59 irányelv nem határozza meg kifejezetten az „elbocsátás” fogalmát. Ugyanakkor – az ezen irányelv által követett célkitűzésre, valamint 1. cikke (1) bekezdése első albekezdése a) pontjának szövegösszefüggésére tekintettel – azt olyan uniós jogi fogalomnak kell tekinteni, amely nem határozható meg a tagállami jogszabályokra utalással. A jelen esetben ezt a fogalmat úgy kell értelmezni, hogy abba beletartozik a munkaszerződés minden olyan megszüntetése, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt (Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 49–51. pont; Agorastoudis és társai ítélet, C-187/05–C-190/05, EU:C:2006:535, 28. pont).
- 49 Ezenfelül meg kell jegyezni, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlatából kitűnik, hogy az elbocsátás különbözik a munkaszerződés megszüntetésétől, amelyet a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében meghatározott körülmények között a munkavállaló beleegyezése nélkül történő elbocsátással azonosan kezelnek (Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 56. pont).
- 50 Ami az alapügyet illeti, mivel a munkaszerződés megszüntetését az ET 50. cikke alapján a munkavállaló kezdeményezte, első ránézésre úgy lehet tekinteni, hogy hozzájárult e megszüntetéshez. Amint arra ugyanakkor a főtanácsnok az indítványának 54. és 55. pontjában rámutatott, az említett munkaviszony megszüntetése mögött az állt, hogy a munkáltató az érintett munkavállaló személyén kívüli ok miatt egyoldalúan megváltoztatta a munkaszerződés egy lényeges elemét.
- 51 Ugyanis, tekintettel egyrészt a 98/59 irányelv céljára, amely – amint az a (2) preambulumbekkezdéséből kitűnik – többek között a munkavállalók védelmének a csoportos létszámcsökkentések esetén történő biztosítására irányul, az említett irányelv hatályát megjelölő fogalmak – köztük az irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő „elbocsátás” fogalma – nem értelmezhetők megszorítóan (lásd ebben az értelemben: Balkaya-ítélet, C-229/14, EU:C:2015:455, 44. pont).
- 52 Márpedig ahogyan az előzetes döntéshozatalra utaló határozatból kitűnik, a munkáltató gazdasági és termelési okok miatt egyoldalúan írta elő a szóban forgó munkavállaló rögzített összegű díjazásának csökkentését, ami az érintett személy általi elfogadásának hiányában a munkaszerződés megszüntetéséhez vezetett, olyan összegű kártérítés megfizetése mellett, amely megegyezik a jogellenes elbocsátás esetében járó összeggel.
- 53 Másrészt a Bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint az uniós jogalkotó a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó szabályok harmonizációjával egyrészt biztosítani kívánta a munkavállalói jogok összehasonlítható védelmét a különböző tagállamokban, másrészt közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket ezek a védelmi előírások előidéznek az uniós vállalkozásoknál (Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélet, C-383/92, EU:C:1994:234, 16. pont; Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 48. pont).
- 54 Márpedig, amint az a jelen ítélet 43–45. pontjából következik, az „elbocsátásnak” a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában szereplő fogalma közvetlenül meghatározza a munkavállalókat ezen irányelv alapján megillető védelem, illetve jogok gyakorlásának feltételeit. Ez a fogalom következésképpen azonnali hatással van az e védelem által előidézett terhekre. Ezért az

említett fogalommal kapcsolatos minden olyan nemzeti szabályozás vagy értelmezés, amely szerint az alapügyben szereplőhöz hasonló helyzetben a munkaszerződés megszüntetése nem tekinthető a 98/59 irányelv értelmében vett „elbocsátásnak”, módosítaná az említett irányelv alkalmazási körét, és így megakadályozná teljes érvényesülését (lásd ebben az értelemben: Confédération générale du travail és társai ítélet, C-385/05, EU:C:2007:37, 47. pont).

- 55 A fenti megfontolások összességére tekintettel a harmadik kérdésre azt a választ kell adni, hogy a 98/59 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződés lényeges elemeinek a munkáltató általi egyoldalú és a munkavállalóra hátrányos lényeges megváltoztatása, amelyre nem az érintett egyéni munkavállaló személyében rejlő ok miatt kerül sor, az „elbocsátásnak” az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja szerinti fogalmába tartozik.

### **A költségekről**

- 56 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:

- 1) **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 úgy kell értelmezni, hogy a korlátozott időtartamra vagy meghatározott feladatra nézve kötött szerződéssel rendelkező munkavállalókat az e rendelkezés értelmében vett, az érintett telephelyen „rendszerint” alkalmazott munkavállalóknak kell tekinteni.**
- 2) **A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja értelmében vett „csoportos létszámcsökkentés” fennállásának megállapításakor – ami maga után vonja ezen irányelv alkalmazását – az említett rendelkezés második albekezdésében foglalt azon feltételt, amely szerint az „elbocsátottak száma legalább öt fő”, úgy kell értelmezni, hogy az a munkaszerződések elbocsátással egy tekintet alá eső megszüntetésére nem, hanem kizárólag a szűk értelemben vett elbocsátásokra vonatkozik.**
- 3) **A 98/59 irányelvet úgy kell értelmezni, hogy a munkaszerződés lényeges elemeinek a munkáltató általi egyoldalú és a munkavállalóra hátrányos lényeges megváltoztatása, amelyre nem az érintett egyéni munkavállaló személyében rejlő ok miatt kerül sor, az „elbocsátásnak” az ezen irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontja szerinti fogalmába tartozik.**

Aláírások