



Határozatok Tára

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2024. július 11.*

„Előzetes döntéshozatal – Szociálpolitika – 98/59/EK irányelv –
Csoportos létszámcsökkentés – Az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja és 2. cikk –
A munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció – Hatály –
A munkaszerződéseknek a munkáltató nyugdíjba vonulása miatt történő megszűnése –
Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. és 30. cikke”

A C-196/23. sz. [Plamaro]¹ ügyben,

az EUMSZ 267. cikk alapján benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában, amelyet a Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalónia felsőbírósága, Spanyolország) a Bírósághoz 2023. március 24-én érkezett, 2023. január 20-i határozatával terjesztett elő a

CL

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

és

DB, FC egyetemes jogutódjaként eljárva,

a **Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**

között folyamatban lévő eljárásban,

A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács),

* Az eljárás nyelve: spanyol.

¹ Fiktív név, amely nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

tagjai: A. Prechal tanácselnök (előadó), F. Biltgen, N. Wahl, J. Passer és M. L. Arastey Sahún bírák,

főtanácsnok: P. Pikamäe,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

figyelembe véve a következők által előterjesztett észrevételeket:

- CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN és DL képviselőjében J. M. Moragues Martínez abogado,
- az FC egyetemes jogutódjaként eljáró DB képviselőjében L. Sánchez Frías abogado,
- a spanyol kormány képviselőjében M. Morales Puerta, meghatalmazotti minőségben,
- az Európai Bizottság képviselőjében F. Clotuche-Duvieusart és I. Galindo Martín, meghatalmazotti minőségben,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

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 2007. L 59., 84. o. és HL 2014. L 289., 24. o.) értelmezésére irányul.
- 2 E kérelmet a CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN és DL, valamint a volt munkáltatójuk, FC egyetemes jogutódjaként eljáró DB és a Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (bérgarancia-alap, Spanyolország) között az előbbiek munkaszerződéseinek FC nyugdíjba vonulásakor történt megszüntetése tárgyában folyamatban lévő jogvita keretében terjesztették elő.

Jogi háttér

Az uniós jog

- 3 A 98/59 irányelvnek a „Hatály és fogalommeghatározások” című I. szakaszában szereplő 1. cikkének (1) bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„Ennek az irányelvnek az alkalmazásában:

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

i. vagy egy 30 napos időszak során:

- a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,
 - a rendszerint legalább 100, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább a munkavállalók 10%-a,
 - a rendszerint 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 30 fő;
- ii. vagy egy 90 napos időszak során legalább 20 fő, függetlenül attól, hogy hány munkavállalót foglalkoztatnak rendszeresen az érintett üzemben;

[...]

Az első albekezdés a) pontjában az elbocsátottakra vonatkozóan előírt szám számításakor elbocsátásnak kell tekinteni a munkaszerződéseknek a munkáltató által egy vagy több, nem az érintett egyéni munkavállalók személyében rejlő ok miatt kezdeményezett megszüntetését is, feltéve, hogy az elbocsátottak száma legalább öt fő.”

4 Az említett irányelvnek a „Tájékoztatás és konzultáció” című II. szakaszában található 2. cikke a következőket írja elő:

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

(2) A konzultációk kiterjednek legalább a csoportos létszámcsökkentések elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek – többek között – az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.

[...]

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

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

b) írásban feltétlenül közlik velük:

- i. a tervezett elbocsátások okait;
- ii. az elbocsátani kívánt munkavállalók számát és munkavállalói kategóriákat;
- iii. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;
- iv. arról az időszokról, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
- v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;
- vi. a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.

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

[...]

- 5 A 98/59 irányelvnek „A csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás” című III. szakaszában található 3. cikke a következőképpen rendelkezik:

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

A tagállamok azonban rendelkezhetnek úgy, hogy az üzem tevékenységének bírósági határozat következtében történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató csak akkor értesíti írásban az illetékes hatóságot, ha az utóbbi ezt kéri.

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

(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.”

- 6 A említett irányelvnek szintén a III. szakaszában szereplő 4. cikke az alábbiak szerint rendelkezik:

„(1) Az illetékes állami hatóságnak bejelentett tervezett csoportos létszámcsökkentések a felmondási időre vonatkozó egyéni jogokra irányadó rendelkezések sérelme nélkül legkorábban 30 nappal a 3. cikk (1) bekezdésében előírt értesítést követően léphetnek hatályba.

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

[...]

(4) A tagállamoknak nem szükséges alkalmazniuk ezt a cikket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történt megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében.”

- 7 A 98/59 irányelv 5. cikke értelmében 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

- 8 Az Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) 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 jóváhagyásáról szóló 2/2015 királyi törvényerejű rendelet; a BOE 2015. október 24-i

255. száma, 100224. o.; a továbbiakban: a munkavállalók jogállásáról szóló törvény) szerinti változatának a „A szerződés megszűnése” címet viselő 49. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

A munkaszerződés a következő esetekben szűnik meg:

[...]

„g) a munkáltató halálával, a vonatkozó társadalombiztosítási jogszabályokban foglalt esetekben a munkáltató nyugdíjazásával, vagy a munkáltató cselekvőképtelenné válásával, a 44. cikkben foglaltakra való tekintet nélkül, valamint a munkáltató jogalanyiségének megszűntével.

A munkáltató halála, nyugdíjazása vagy cselekvőképtelenné válása esetén a munkavállaló egy havi bérnek megfelelő összegre jogosult.

A munkáltató jogalanyiségének megszűnése esetén [a jelen törvény] 51. cikkében foglaltakat kell alkalmazni.

[...]

i. gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési indokra alapozott csoportos létszámcsökkentés esetén.

[...]”

9 A munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikke a következőképpen rendelkezik:

„(1) [A jelen 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) a 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább a munkavállalók 10%-át érinti;
- c) a 300 vagy annál több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 30 munkavállalót érint.

Gazdasági okok akkor állnak fenn, ha a vállalkozás pénzügyi teljesítményéből kedvezőtlen gazdasági helyzet tűnik ki, olyan esetekben, amikor ténylegesen veszteségek keletkeznek, vagy veszteségek felmerülése várható, illetve a rendes bevételekben vagy értékesítésekben tartós csökkenés mutatkozik. A csökkenés mindenesetre akkor minősül tartósnak, ha három egymást követő negyedév során az egyes negyedévekben elért rendes bevétel vagy értékesítés szintje alacsonyabb az előző év ugyanazon negyedévében elértnél.

Műszaki okok akkor állnak fenn, ha különösen a termelési módok vagy termelőeszközök területén változások következnek be; szervezeti okok akkor állnak fenn, ha különösen a személyi állomány munkarendszere, illetve munkamódszere vagy a termelés szervezése módjának területén

változások következnek be; termelési okok pedig akkor állnak fenn, ha különösen a vállalkozás által a piacra szánt termékek vagy szolgáltatások keresletében változások következnek be.

Csoportos létszámcsökkentésnek minősül a munkaszerződések megszüntetése akkor is, ha az a vállalkozásnál foglalkoztatottak teljes létszámát érinti, feltéve hogy a munkavállalók száma meghaladja az 5-öt, és amennyiben a munkaszerződések megszüntetése annak következménye, hogy a vállalkozás a korábban említettekkel azonos okok miatt teljesen beszünteti üzleti tevékenységét.

Az ezen bekezdés első albekezdésében említett megszüntetett munkaszerződések számának megállapításánál figyelembe kell venni a tárgyidőszakban a munkáltató kezdeményezésére a munkavállaló személyén kívül eső, a 49. cikk (1) bekezdésének c) pontjában említettektől eltérő bármely más okból megszüntetett munkaszerződéseket is, amennyiben azok száma eléri vagy meghaladja az 5-öt.

Ha a vállalkozás a jelen cikkben foglalt rendelkezések megkerülése céljából több, egymást követő kilencven napos időszak során szünteti meg a munkaszerződéseket az e törvény 52. cikkének c) pontjában foglaltak alapján úgy, hogy a megjelölt küszöbök 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 a munkáltatónak konzultálnia kell 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. A konzultációra külön tárgyalóbizottság keretében kerül sor, amelynek a tevékenysége több munkavégzési hely esetén az eljárásban érintett helyszínekre korlátozódik. A tárgyalóbizottság legfeljebb tizenhárom tagból áll, akik az egyes feleket képviselik.

[...]

Az alapügy és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

- 10 Az alapeljárás felpereseit az FC vállalkozásához tartozó 8 telephely egyikénél foglalkoztatták. 2020. június 17-én FC tájékoztatta őket arról, hogy 2020. július 17-i hatállyal megszüntetik munkaszerződéseiket, mivel nyugdíjba fog vonulni. A nyugdíjba vonulás, amely 2020. augusztus 3-án következett be, a 8 telephelyen folyamatban lévő 54 munkaszerződés – köztük az alapeljárás felpereseinek 8 munkaszerződése – megszűnéséhez vezetett.
- 11 2020. július 10-én utóbbiak keresetet indítottak FC és a Fogasa ellen a Juzgado de lo Social de Barcelona (barcelonai szociális és munkaügyi bíróság, Spanyolország) előtt az őket ért – állításuk szerint – jogellenes elbocsátás megtámadása érdekében. E bíróság 2022. január 12-i ítéletével elutasította a keresetet.

- 12 Az ezen ítélettel szemben benyújtott fellebbezés tárgyában eljáró Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalónia felsőbírósága, Spanyolország) többek között arról a kérdésről kell határoznia, hogy az alapeljárás felperesei munkaszerződéseinek megszűnését abban az esetben is semmisnek kell-e tekinteni amiatt, hogy a munkavállalók képviselőivel folytatott, a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikkében előírt konzultációs eljárást nem tartották tiszteletben, ha a munkaviszony megszűnése FC nyugdíjba vonulása miatt következett be.
- 13 E bíróság kifejti, hogy ilyen esetben a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikkének az ilyen konzultációra vonatkozó rendelkezéseit főszabály szerint nem kell alkalmazni, amint az kitűnik egyrészt az 51. cikk (1) bekezdésének ötödik albekezdéséből, amely a munkaszerződésnek a munkavállaló személyén kívül eső okból történő megszűnésének figyelembevételét csak akkor teszi lehetővé, ha az ugyanezen bekezdés első albekezdése értelmében vett gazdasági, szervezeti vagy termelési okból történő elbocsátásokra is sor került, másrészt pedig a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdésének g) pontjából is kitűnik, amely csak akkor írja elő az említett 51. cikk szerinti konzultációs eljárás alkalmazását, ha a munkaszerződés megszűnése a szerződő fél jogi személyiségének megszűnése, nem pedig a természetes személy munkáltató nyugdíjba vonulása miatt következik be.
- 14 Az említett bíróságban ugyanakkor felmerül a kérdés, hogy e helyzetnek a szóban forgó konzultációs eljárás hatálya alóli kizárása összhangban áll-e a 98/59 irányelvvel, és ha nem, akkor az érintett munkavállalók hivatkozhatnak-e ezen irányelvre természetes személy munkáltatójukkal szemben akkor is, ha az említett irányelvet a belső jogba nem megfelelően ültették át. Ez utóbbi tekintetben jelzi, hogy tudatában van annak, hogy főszabály szerint valamely irányelv rendelkezéseinek nem lehet magánszemélyek közötti jogvitákban „horizontális” közvetlen hatályt tulajdonítani. Mindazonáltal a Bíróság – mivel bizonyos esetekben már elfogadott kivételeket e szabály alól, amennyiben a szóban forgó jogot az uniós jog valamely általános elve vagy az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) valamely rendelkezése is rögzíti, amelynek konkrét végrehajtását valamely irányelv biztosítja – arra keresi a választ, hogy a jelen ügyben a Charta 27. és/vagy 30. cikkének rendelkezéseire tekintettel nem alkalmazható-e hasonló kivétel.
- 15 E körülmények között a Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalónia felsőbírósága) úgy határozott, hogy az eljárást felfüggeszti, és előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdéseket terjeszti a Bíróság elé:
- „1) Összeegyeztethető-e a [98/59] irányelv 2. cikkével az olyan jogszabály, mint a spanyol, amely a [munkavállalók jogállásáról szóló törvény] 49. cikke (1) bekezdésének g) pontja értelmében nem ír elő konzultációs időszakot a természetes személy munkáltató nyugdíjba vonulásakor az [ezen] irányelv 1. cikkében foglalt számot meghaladó munkaszerződés megszüntetése esetén?
- 2) A fenti kérdésre adandó nemleges válasz esetén van-e a 98/59 irányelvnek magánszemélyek között közvetlen horizontális hatálya?”

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésekről

Az elfogadhatóságról

- 16 Emlékeztetve arra, hogy az FC vállalkozása által alkalmazott 54 munkavállaló az FC nyugdíjba vonulásakor a tulajdonában álló 8 üzem között oszlott meg, az Európai Bizottság arra keresi a választ, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók számára vonatkozó, a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában meghatározott küszöbértékeket a jelen ügyben valóban elérték-e. Az említett rendelkezés ugyanis ezen irányelv hatályát kizárólag az „üzem” fogalmára hivatkozva határozza meg, amelyben rendszerint legalább 20 főt kell alkalmazni.
- 17 E tekintetben mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy kizárólag az ügyben eljáró és határozathozatalra hivatott nemzeti bíróság hatáskörébe tartozik annak megítélése, hogy – az ügy sajátosságaira tekintettel – ítélete meghozatalához szükségesnek tartja-e az előzetes döntéshozatalt, és hogy a Bíróságnak feltett kérdése releváns-e. Következésképpen, amennyiben a feltett kérdés valamely uniós jogi rendelkezés értelmezésére vonatkozik, a Bíróság – főszabály szerint – köteles határozatot hozni. Ennélfogva az uniós jogra vonatkozó, előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések releváns voltát vélelmezni kell. A Bíróság csak akkor tagadhatja meg az ilyen kérdésről való határozathozatalt, ha valamely uniós szabály kért értelmezése vagy érvényességének értékelése nyilvánvalóan semmilyen összefüggésben nincs az alapügy tényállásával vagy tárgyával, ha a probléma hipotetikus jellegű, vagy ha nem állnak a Bíróság rendelkezésére azok a ténybeli vagy jogi elemek, amelyek szükségesek ahhoz, hogy az előterjesztett kérdésekre hasznos választ adhasson (2018. május 29-i Liga van Moskeeën en Islamitische Organisaties Provincie Antwerpen és társai ítélet, C-426/16, EU:C:2018:335, 30 és 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 18 A jelen ügyben meg kell állapítani egyrészt, hogy az előzetes döntéshozatalra utaló határozat nem tartalmaz semmilyen ténybeli vagy jogi információt az FC vállalkozásához tartozó üzemeknek az alapügyben szereplő munkaszerződések megszüntetésének időpontjában fennálló jellemzőit illetően. Másrészt az előterjesztő bíróság előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdéseivel nem kér értelmezést a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontjában foglalt mennyiségi küszöbértékekre vagy az említett rendelkezésben hivatkozott „üzem” fogalmának tartalmára vonatkozóan. Éppen ellenkezőleg, magából az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés szövegéből kitűnik, hogy azt kifejezetten a munkaszerződések „a 98/59 irányelv 1. cikkében foglalt számot meghaladó” munkaszerződés megszüntetése esetére vonatkozóan tették fel.
- 19 E körülmények között a kérdést előterjesztő bíróság feladata, hogy adott esetben a Bíróság ítélkezési gyakorlatából és különösen a 2015. május 13-i Rabal Cañas ítéletből (C-392/13, EU:C:2015:318) eredő tanulságok tükrében értékelje és minősítse az alapügy tényállását a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett „üzem” fogalmára, valamint az e rendelkezésben előírt mennyiségi küszöbértékekre tekintettel.
- 20 Ebben az összefüggésben a kérdést előterjesztő bíróság egyébiránt figyelembe veheti azt a körülményt is, hogy – amint az a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 51. cikke (1) bekezdésének szövegéből kitűnik, és amint arra a Bíróság a 2015. május 13-i Rabal Cañas ítéletben (C-392/13, EU:C:2015:318) és a 2009. december 10-i Rodríguez Mayor és társai ítéletben (C-323/08, EU:C:2009:770) is rámutatott – a spanyol jogalkotó e tekintetben a 98/59 irányelv

5. cikkére hivatkozva a jelen ügyben a „csoportos létszámcsökkentés” fogalmának olyan meghatározását fogadta el, amely az ilyen elbocsátásokkal érintett munkavállalók számának kiszámításához referenciaegységként a vállalkozást vette alapul, nem pedig az üzemet.

- 21 A fentiekre tekintettel nem tűnik nyilvánvalónak, hogy a 98/59 irányelv rendelkezéseinek a kérdést előterjesztő bíróság által kért értelmezése egyáltalán nincs összefüggésben az alapügy tényállásával vagy tárgyával, illetve hogy a bíróság által felvetett probléma hipotetikus jellegű lenne.
- 22 A fentiekből az következik, hogy az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések elfogadhatók.

Az első kérdésről

- 23 Első kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését és 2. cikkét együttesen úgy kell-e értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az 1. cikk (1) bekezdésében előírtnál több munkavállaló munkaszerződésének a munkáltató nyugdíjba vonulása miatti megszűnése nem minősül „csoportos létszámcsökkentésnek”, és ezért nem szükséges a 2. cikkben előírtak szerint a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció.
- 24 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében az irányelv alkalmazásában „csoportos létszámcsökkentésnek” tekintendők az olyan elbocsátások, amelyeket a munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél bizonyos mennyiségi és időbeli feltételek teljesülnek (2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 43. pont).
- 25 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy bár a 98/59 irányelv nem határozza meg kifejezetten az „elbocsátás” fogalmát, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, tekintettel ezen irányelv céljára és 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának összefüggéseire, ezt a fogalmat, amely az uniós jog önálló fogalmát képezi, amelyet egységesen kell értelmezni, és amely nem határozható meg a tagállamok jogszabályaira való utalással, úgy kell értelmezni, hogy abba beletartozik a munkaszerződés minden olyan megszüntetése, amely nem a munkavállaló akaratából, és így nem a beleegyezésével történt (lásd ebben az értelemben: 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet, C-422/14, EU:C:2015:743, 48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 26 A Bíróság azt is kimondta, hogy tekintettel 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 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: 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet, C-422/14, EU:C:2015:743, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 27 Az alapügyben szóban forgó munkaszerződések megszüntetésének ilyenfajta minősítését vitatva DB arra hivatkozik, hogy az FC-hez hasonló munkáltató számára – az általa foglalkoztatott munkavállalóhoz hasonlóan – biztosítani kell, hogy jogszerűen vonulhasson nyugdíjba és szüntethesse meg az általa kötött munkaszerződéseket, ami egyébként előre látható eseménynek minősül azon munkavállaló számára, aki határozatlan időre szóló munkaszerződést köt egy természetes személlyel. DB továbbá úgy véli, hogy a 98/59 irányelvben előírthoz hasonló

konzultációs eljárás nem releváns, ha a munkaszerződések tervezett megszüntetése a munkáltató nyugdíjba vonulásához kapcsolódik, amely – mint a jelen ügyben is – elkerülhetetlenné teszi az érintett elbocsátásokat.

- 28 E tekintetben azonban emlékeztetni kell egyrészt arra, hogy az „elbocsátásnak” a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett fogalma nem követeli meg többek között, hogy a munkaszerződés megszűnésére visszavezethető okok megfeleljenek a munkáltató akaratának, másrészt pedig hogy a munkaszerződés megszűnése nem kerül ki az irányelv hatálya alól azon egyetlen tényből kifolyólag, hogy az a munkáltató akaratán kívül álló körülményektől függ (2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 50. és 60. pont).
- 29 A Bíróság egyébiránt azt is pontosította, hogy még azokban az esetekben is, amikor a vállalkozás tevékenységének végleges megszűnése nem függ a munkáltató akaratától, és ha bebizonyosodik, hogy a 98/59 irányelv teljes körű alkalmazása nem lehetséges, az alkalmazása összességében nem zárható ki (lásd ebben az értelemben: 2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 57. pont).
- 30 Rá kell mutatni, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének első albekezdése szerint a munkavállalói képviselőkkel folytatott konzultáció célja nem kizárólag a csoportos létszámcsökkentések csökkentése vagy elkerülése, hanem többek között a következmények enyhítése olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek többek között az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak (2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 58. pont). Ezek a konzultációk tehát akkor is relevánsak, ha a munkaszerződések tervezett megszűnése a munkáltató nyugdíjba vonulásához kapcsolódik.
- 31 Kétségtelenül igaz, hogy a Bíróság a 2009. december 10-i Rodríguez Mayor és társai ítéletében (C-323/08, EU:C:2009:770), amely szintén a munkavállalók jogállásáról szóló törvény rendelkezéseire vonatkozott, kimondta, hogy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy azzal nem ellentétes az azt előíró nemzeti szabályozás, hogy több munkavállaló munkaszerződésének a munkáltató halála miatti megszűnése nem minősül „csoportos létszámcsökkentésnek”, és nem tartozik az ezen irányelvet végrehajtó nemzeti rendelkezések hatálya alá sem.
- 32 Mindazonáltal hangsúlyozni kell, hogy a Bíróság csak azt követően jutott ilyen értelmezésre, hogy az említett ítélet 34–41. pontjában többek között megállapította, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének és 1. cikke (1) bekezdése második albekezdésének, 2. cikke (1) és (3) bekezdésének és 3. cikkének együttes értelmezéséből az következik, hogy a „csoportos létszámcsökkentésnek” az említett irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja értelmében vett fogalma olyan munkáltató létét feltételezi, aki ilyen létszámcsökkentést helyezett kilátásba, és aki e tekintetben képes egyrészt az ugyanezen irányelv 2. és 3. cikkében említett cselekmények teljesítésére, másrészt adott esetben az ilyen létszámcsökkentés végrehajtására. Márpedig ugyanezen ítélet 42. pontjában a Bíróság megállapította, hogy az ilyen feltételek már nem állnak fenn a vállalkozást természetes személyként működtető munkáltató halála esetén.
- 33 E tekintetben a Bíróság a 2009. december 10-i Rodríguez Mayor és társai ítélet (C-323/08, EU:C:2009:770) 44. pontjában azt is hangsúlyozta, hogy a 98/59 irányelv fent említett fő célja – azaz hogy a csoportos létszámcsökkentést a munkavállalók képviselőivel folytatott konzultáció és az illetékes hatóság tájékoztatása előzze meg – nem érhető el abban az esetben, ha „csoportos

létszámcsökkentésnek” minősítjük a természetes személy munkáltató vállalkozásának alkalmazásában álló valamennyi munkavállaló munkaszerződésének – az említett vállalkozás tevékenységének a munkáltató halála miatt bekövetkező beszüntetése következtében történő – megszűnését, tekintettel arra, hogy e konzultációra nem kerülhet sor, és így nem lehetséges sem a munkaszerződés-megszüntetések elkerülése vagy csökkentése, sem azok következményeinek enyhítése.

- 34 A Bíróság végül az említett ítélet 48. pontjában emlékeztetett arra, hogy a munkáltatót terhelő konzultációs és értesítési kötelezettség azelőtt keletkezik, hogy döntés születne a munkaszerződések felmondásáról, és e tekintetben ugyanezen ítélet 50. pontjában rámutatott, hogy a természetes személy munkáltató halála esetén nem hoznak döntést a munkaszerződések felmondásáról, és az ilyen felmondásra irányuló előzetes szándék sem áll fenn.
- 35 Márpedig meg kell állapítani, hogy a jelen ítélet 32–34. pontjában ismertetett, a természetes személy munkáltató elhunytával kapcsolatos helyzet sajátosságai nem állnak fenn abban az esetben, ha a munkaszerződések megszűnése a természetes személy munkáltató nyugdíjba vonulásának következménye.
- 36 Ez utóbbi helyzetben ugyanis a munkáltató, mivel a nyugdíjba vonulása miatt helyezi kilátásba a munkaszerződések megszüntetését, főszabály szerint képes a 98/59 irányelv 2. és 3. cikkében említett cselekményeket végrehajtani, és ebben az összefüggésben konzultációkat folytatni többek között a munkaszerződés-megszüntetések elkerülése vagy csökkentése, de legalábbis az ebből eredő következmények enyhítése érdekében.
- 37 Egyébiránt nincs jelentősége annak, hogy az olyan helyzeteket, mint amelyekről az alapügyben szó van, a spanyol jog nem elbocsátásnak, hanem a munkaszerződések *ipso iure* megszűnésének minősíti. Ezek valójában a munkavállaló által nem kívánt munkaviszony-megszüntetések, és ezért a 98/59 irányelv értelmében vett elbocsátásoknak minősülnek (lásd analógia útján: 2004. október 12-i Bizottság kontra Portugália ítélet, C-55/02, EU:C:2004:605, 62. pont).
- 38 Ezért minden olyan nemzeti szabályozás vagy értelmezés, amely szerint a természetes személy munkáltató nyugdíjba vonulása miatti munkaszerződés-megszüntetés nem tekinthető a 98/59 irányelv értelmében vett „elbocsátásnak”, módosítaná az irányelv alkalmazási körét, és így megakadályozná teljes érvényesülését (lásd ebben az értelemben: 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélet, C-422/14, EU:C:2015:743, 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 A fenti megfontolások összességére tekintettel a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdését és 2. cikkét együttesen úgy kell értelmezni, hogy azzal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az 1. cikk (1) bekezdésében előírtnál több munkavállaló munkaszerződésének a munkáltató nyugdíjba vonulása miatti megszűnése nem minősül „csoportos létszámcsökkentésnek”, és ezért nem szükséges a 2. cikkben előírtak szerint a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció.

A második kérdésről

- 40 Második kérdésével a kérdést előterjesztő bíróság lényegében arra vár választ, hogy az uniós jogot úgy kell-e értelmezni, hogy az arra kötelezi a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróságot, hogy mellőzze a jelen ítélet 39. pontjában említetthez hasonló nemzeti szabályozás alkalmazását abban az esetben, ha az ellentétes a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével és 2. cikkével.

- 41 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a belső jog alkalmazásakor a nemzeti bíróságok kötelesek a belső jogot úgy értelmezni, hogy a szóban forgó irányelv eredményének eléréséhez a lehető legteljesebb mértékig figyelembe vegyék annak szövegét és célját, következésképpen kötelesek megfelelni az EUMSZ 288. cikk harmadik bekezdésének (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 42 Hangsúlyozni kell e tekintetben azt is, hogy az uniós joggal összhangban álló értelmezés elve megköveteli, hogy a nemzeti bíróságok hatáskörük keretei között tegyenek meg mindent annak érdekében, hogy a belső jog egészére tekintettel és az általa elfogadott értelmezési módszerek alkalmazásával biztosítsák a szóban forgó irányelv teljes érvényesülését, és annak céljával összhangban álló eredményre jussanak (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 43 Mindazonáltal – amint arra a Bíróság több ízben is emlékeztetett – az összhangban álló értelmezés elvének vannak bizonyos korlátai. Így az általános jogelvek korlátozzák a nemzeti bíróság azon kötelezettségét, hogy a belső jog irányadó szabályainak értelmezésekor és alkalmazásakor figyelembe kell vennie az irányelv tartalmát, továbbá e kötelezettség nem szolgálhat a nemzeti jog *contra legem* értelmezésének alapjául (2016. április 19-i DI-ítélet, C-441/14, EU:C:2016:278, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 44 A jelen ügyben DB és a spanyol kormány álláspontja eltérő a tekintetben, hogy az alapügyben szereplő forgó szabályozás értelmezhető-e úgy, hogy összhangban álljon a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének és 2. cikkének együttesen értelmezett rendelkezéseivel, mivel az előbbi azon a véleményen van, hogy a munkavállalók jogállásáról szóló törvény 49. cikke (1) bekezdése g) pontjának világos és pontos szövegével ellentétes a fentiekkel összhangban álló értelmezés, az utóbbi szerint viszont lehetséges az ilyen értelmezés, és nem *contra legem* jellegű.
- 45 Ugyanakkor nem a Bíróság, hanem kizárólag a nemzeti bíróságok feladata, hogy a nemzeti jog értelmezéséről határozzanak, így adott esetben a kérdést előterjesztő bíróság feladata annak eldöntése, hogy az alapügyben szereplő nemzeti szabályozás értelmezhető-e úgy, hogy összhangban álljon a 98/59 irányelvvel.
- 46 Emlékeztetni kell továbbá arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely irányelv önmagában nem keletkeztethet magánszemélyekre vonatkozó kötelezettséget, következésképpen arra ilyenként nem is lehet magánszemélyekkel szemben hivatkozni. Ugyanis az át nem ültetett, vagy nem megfelelően átültetett irányelv valamely rendelkezése hivatkozhatóságának a magánszemélyek egymás közötti viszonyaira való kiterjesztése egyenértékű lenne az Unió azon hatáskörének elismerésével, hogy azonnali hatállyal rendelhet el magánszemélyeket terhelő kötelezettségeket, noha erre csak ott van hatásköre, ahol rendeletalkotási hatáskörrel rendelkezik (2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 47 Ebből az következik, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének és 2. cikkének együttesen értelmezett rendelkezéseire önmagukban nem lehet hivatkozni az alapügyben szereplőhöz hasonló, magánszemélyek közötti jogvitában annak érdekében, hogy az említett rendelkezések teljes érvényesülését az azokkal ellentétesnek ítélt nemzeti szabályozás alkalmazását mellőzve biztosítsák (lásd analógia útján: 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 78. pont).

- 48 Végül meg kell vizsgálni a Charta 27. és 30. cikkének hatályát annak meghatározása érdekében, hogy – amint azt a kérdést előterjesztő bíróság az előzetes döntéshozatal iránti kérelmében kéri – e rendelkezések közül bármelyiket úgy kell-e értelmezni, hogy – önmagában vagy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével és 2. cikkével összefüggésben – hivatkozni lehet rá az alapügyben szereplőhöz hasonló, magánszemélyek közötti jogvitában annak érdekében, hogy a nemzeti bíróság hagyja figyelmen kívül az ezen irányelv említett rendelkezéseivel ellentétesnek ítélt nemzeti szabályozást.
- 49 Ami egyrészt a Chartának „A munkavállalók joga a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz” című 27. cikkét illeti, amely előírja, hogy a munkavállalók számára az uniós jogban, valamint a nemzeti jogszabályokban és gyakorlatban meghatározott esetekben és feltételekkel biztosítani kell a megfelelő szintű tájékoztatást és konzultációt, a jelen ügyben elegendő emlékeztetni arra, hogy a Bíróság kimondta, hogy e rendelkezés szövegéből egyértelműen kitűnik, hogy ahhoz, hogy ez a rendelkezés teljes mértékben kifejthesse hatásait, azt uniós jogi vagy nemzeti jogi rendelkezésekben kell pontosítani (2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, EU:C:2014:2, 44. és 45. pont; 2018. november 6-i Bauer és Willmeroth ítélet, C-569/16 és C-570/16, EU:C:2018:871, 84. pont).
- 50 E tekintetben nem vezethetők le a Charta 27. cikkének szövegéből közvetlenül alkalmazandó jogszabályként az olyan szabályok, mint amelyek a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének és 2. cikkének rendelkezéseiben szerepelnek, amelyek címzettjei a tagállamok, és amelyek meghatározzák azokat az eseteket, amikor a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó eljárást kell lefolytatni csoportos létszámcsökkentés esetén, valamint azokat az anyagi jogi és eljárási feltételeket, amelyeknek e tájékoztatásnak és e konzultációnak meg kell felelnie (lásd analógia útján: 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, EU:C:2014:2, 46. pont).
- 51 Ennélfogva az alapügyben szereplőhöz hasonló, magánszemélyek közötti jogvitában nem lehet hivatkozni a Charta 27. cikkére annak megállapítása céljából, hogy a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésével és 2. cikkével nem összeegyeztethető nemzeti rendelkezést figyelmen kívül kell hagyni (lásd analógia útján: 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, EU:C:2014:2, 48. pont).
- 52 A Charta 27. cikkének a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésével és 2. cikkével együttes értelmezése sem cáfolhatja ezt a megállapítást, mivel – figyelemmel arra, hogy amennyiben a 27. cikk önmagában nem elegendő ahhoz, hogy a magánszemélyekre olyan jogot ruházzon, amelyre azok hivatkozhatnak – e cikknek ezen irányelv említett rendelkezéseivel összefüggésben történő értelmezése sem eredményezhet mást (lásd analógia útján: 2014. január 15-i Association de médiation sociale ítélet, C-176/12, EU:C:2014:2, 49. pont).
- 53 Másrészt, ami a Charta 30. cikkét illeti, amely úgy rendelkezik, hogy az uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez, meg kell állapítani, hogy a jelen ítélet 49–52. pontjában kifejtett indokoknak a Charta 27. cikkét illetően értelemszerűen az e pontokból eredőhöz hasonló következtetéshez kell vezetniük.
- 54 A Charta 30. cikkének szövegéből ugyanis – a jelen ítélet 49. pontjában a Charta 27. cikkével kapcsolatban ismertetettekhez hasonlóan – egyértelműen kitűnik, hogy ahhoz, hogy ez a rendelkezés teljes mértékben kifejthesse hatásait, azt uniós jogi vagy nemzeti jogi rendelkezésekben kell pontosítani.

- 55 Így függetlenül attól, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó, a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésében és 2. cikkében előírt szabályok megsértése a Charta 30. cikkének tárgyi hatálya és az „indokolatlan elbocsátás” e rendelkezés értelmében vett fogalma alá tartozhat-e, elegendő megállapítani, hogy nem vezethetők le a Charta 30. cikkének szövegéből közvetlenül alkalmazandó jogszabályként az ilyen szabályok, amelyek címzettjei a tagállamok, és amelyek meghatározzák azokat az eseteket, amikor a munkavállalók képviselőinek tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó eljárást kell lefolytatni csoportos létszámcsökkentés esetén, valamint azokat az anyagi jogi és eljárási feltételeket, amelyeknek e tájékoztatásnak és e konzultációnak meg kell felelnie.
- 56 Következésképpen – a jelen ítélet 51. és 52. pontjában a Charta 27. cikkével kapcsolatban kifejtettekhez hasonlóan – a Charta 30. cikkére önmagában vagy a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével és 2. cikkével összefüggésben nem lehet hivatkozni az alapügyben szereplőhöz hasonló, magánszemélyek közötti jogvitában annak megállapítása érdekében, hogy a 98/59 irányelv említett rendelkezéseivel nem összeegyeztethető nemzeti rendelkezéseket figyelmen kívül kell hagyni.
- 57 A fentiekre tekintettel a második kérdésre azt a választ kell adni, hogy az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy az nem írja elő a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság számára, hogy mellőzze a jelen ítélet 39. pontjában említetthez hasonló nemzeti szabályozás alkalmazását abban az esetben, ha az ellentétes a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével és 2. cikkével.

A költségekről

- 58 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 (második tanács) a következőképpen határozott:

- 1) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikkének (1) bekezdését és 2. cikkét együttesen**

a következőképpen kell értelmezni:

azokkal ellentétes az olyan nemzeti szabályozás, amelynek értelmében az 1. cikk (1) bekezdésében előírtnál több munkavállaló munkaszerződésének a munkáltató nyugdíjba vonulása miatti megszűnése nem minősül „csoportos létszámcsökkentésnek”, és ezért nem szükséges a 2. cikkben előírtak szerint a munkavállalók képviselőinek tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció.

- 2) Az uniós jogot úgy kell értelmezni, hogy az nem írja elő a magánszemélyek közötti jogvitában eljáró nemzeti bíróság számára, hogy mellőzze a rendelkező rész 1. pontjában említetthez hasonló nemzeti szabályozás alkalmazását abban az esetben, ha az ellentétes a 98/59 irányelv 1. cikkének (1) bekezdésével és 2. cikkével.**

Aláírások