

JOGI FÓRUM PUBLIKÁCIÓ

**A csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK Irányelv bemutatása az
Európai Unió Bíróságának gyakorlatán keresztül**

Szerző: Bogdány Nóra Veronika

Konzulens: Dr. Petrovics Zoltán

2015. december 11. napja

Budapest

A csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK Irányelv bemutatása az Európai Unió

Bíróságának gyakorlatán keresztül

I. Bevezetés

Az évfolyamdolgozatom címe sokat sejtetően rámutat írásom témájára is, amely nem más, mint a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, Tanács 98/59/EK irányelvének (1998. július 20.) (a továbbiakban: „*Irányelv*”) ismertetése. A vizsgálat kiterjed a csoportos létszámcsökkentés menetére, főbb vonásaira, illetve az eljárással kapcsolatban kialakult uniós bírói gyakorlat a vizsgálatára.

Kiemelem, hogy írásom során alapvetően a Curia¹ döntéseire hagyatkozom, a processzus kényesebb kérdéseit is a döntéseken keresztül szeretném bemutatni. A célom, hogy az Irányelvvvel kapcsolatban felmerülő, lehetőleg valamennyi problematikus jelenségre sikeresen rávilágítsak.

A dolgozat felépítését illetően elsőként a szabályozás kialakulásának mind a világtörténelmi, mind az európai uniós vonatkozását ismertetem. Egyébiránt az Irányelv felépítésének megfelelően strukturálok írásomat, így sort kerítek a céljainak az ismertetésére, górcső alá veszem az Irányelv fogalomrendszerét, továbbá áttekintem a processzus főbb csomópontjait. Az ezekkel kapcsolatos megállapításaimat igyekszem curiai ítéletekkel alátámasztani.

Remélhetőleg törekvésem nem marad eredménytelen és sikerül egy átfogó képet alkotnom a csoportos elbocsátás menetéről, a problematikus kérdésekről -megjegyzem, az utóbbi esetében igyekszem az adekvát válaszokat is megtalálni.

A választott témám vonatkozásában annyit kívánok előrebecsíteni, hogy azon elbocsátások minősülnek csoportosnak, amelyekre viszonylag rövid időn belül, a munkáltató működésével összefüggő ok miatt kerül sor. A jogintézmény nem egy önálló munkaviszony megszüntetési jogcím, hanem az a szabályhalmaz, amelyet le kell folytatni a fentebb leírt körülmények bekövetkeztekor.

¹ Curia: Európai Unió Bírósága, a dolgozatom további részében Curiaként és Bíróságként jelölöm.

II. Csoportos létszámcsökkentés történelmi vonatkozásai

1. *A történelem egyes szemelvényei a csoportos létszámcsökkentés intézményére tekintettel*

A XIX. század 60-as éveire Nyugat-Európa fejlett országai már túljutottak a klasszikus ipari forradalom², és az újabb fellendülés időszakába léptek. A második ipari forradalom a klasszikus ipari forradalom második hullámaként, egyrészt egy újabb technológiai felvirágzásként definiálható, másrészt erre az időszakra tehető a jóléti államok kialakulásának a kezdete, amely többek között a tőkés államok munkajogában is megnyilvánult. A gondoskodó állam koncepciójának alapkövét Nyugat-Európában Bismarck³ fektette le szociális törvényhozásával, melynek nyomán számos szociális munkajogi intézmény kialakult⁴, és vált általánossá a második világháborút követően. A második világháború után a gazdasági konjunktúra végét az 1973-as olajválság jelentette. Az addig olcsó energia drágává vált, ezzel egyenesen arányosan nőttek az energiaigényes termékek árai. Végül a fejlett országok a termelésük csökkentésére kényszerültek, növelve a munkanélküliséget. A szociális munkajog fejlődésében az említett, szorult gazdasági helyzet leképeződött, ennek válaszáként a nyugat-európai államok megalkották az egzisztenciális biztonság, illetőleg a munkanélküliség visszaszorítása érdekében a csoportos létszámcsökkentés⁵ intézményét.

A csoportos létszámleépítés alkalmazási köre jóformán megegyezik a hatályos munkajogi tárgyú törvényben foglaltakkal, ugyanis alkalmazására valamilyen negatív gazdasági esemény bekövetkeztekor került sor, pl. csődhelyzet, felszámolás, amelyek egyáltalában nem volt köthetőek a munkavállaló személyéhez, amely egyébként mai napig a csoportos létszámcsökkentés legfőbb jellemzőjének tekinthető.⁶ A nyugati, kapitalista országok tehát a gazdasági válságra adott, munkavállalókat védő reakcióként alkották meg a csoportos létszámleépítés intézményét.

Ezzel szemben a keleti blokk országai teljesen más utat jártak be. Az 1973-as gazdasági válság begyűrűzéséig szükségtelen volt az intézmény életre hívása, ugyanis egyrészt a munka

² Klasszikus vagy első ipari forradalom 1760-as évektől 1870-es évekig tartott

³ Német Császárság 1. kancellárja 1861. március 21. napjától 1890. március 20. napjáig

⁴ Csaba Iván-Tóth István György (szerk.): A jóléti állam politikai gazdaságtana, <http://www.tarki.hu/kiadvany-h/munkatars/joleti/bevezet.html>
letöltötte: 2015.11.05. napján

⁵ csoportos létszámleépítés illetve létszámcsökkentés

⁶ Prugberger Tamás: A csoportos létszámleépítés hazai és európai szabályozása, Valóság, 1999/9. szám, 85. oldal

alanyi jogon járt a polgároknak, másrészt büntették a nem dolgozókat, azaz a munkanélküliség fogalma ismeretlen volt. Mihelyst azonban érezhetővé váltak a gazdasági válság hatásai a szovjet blokk államaiban, életre hívták a munkaviszony átmeneti felfüggesztésének az intézményét, illetve a munkavállalókat gyakran fizetés nélküli szabadságra küldték. Az előbbi konstrukciónál lényegében arról volt szó, hogy a munkavállalókat egy ún. előfoglalkoztatási jog illette meg. Az előfoglalkoztatási jog egyfajta elsőbbségi jogként funkcionált azon esetekben, amikor egy megrendelés következtében munkaerőre lett volna szükség.⁷

2. A csoportos létszámcsökkentés szabályozásának történeti íve Európai Unióban

Az Európai Gazdasági Közösség (továbbiakban: „EGK”) reflektálva a gazdasági nehézségek kapcsán kialakult tömeges felmondásokra megalkotta az Európai Unió (továbbiakban: „EU”) első munkajogi tárgyú, a tagállamaira vonatkozó 75/129 számú, a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályok közelítését szabályozó EGK irányelvet. Tekintettel arra, hogy az EGK célja a tagállamok gazdasági integrációja, illetve a tagállamok gazdasági növekedésének előrelendítése, azonban a csoportos elbocsátások érezhetően negatív hatással bírtak a közösség gazdaságának az egészére, ezért mielőbb a munkaerőpiac stabilitására volt szükség. Ennek elérésének egyik kulcsa nem volt más, mint a csoportos elbocsátás gyakorlatának a közelítése.⁸

Megfigyelhető, hogy az EGK a fentebb megnevezett irányelvvel a szociális értékek mellett kötelezte el magát, ugyanis ezen irányelv a csoportos létszámcsökkentés keretében a munkavállalókat, mint a munkaviszony gyengébb alkupozícióban lévő alanyait védelmezte.

A fentiek összegzéseként megállapítható, hogy az olajválság miatt kialakult egy gazdasági visszaesés, ugyanis a munkáltatók arra kényszerültek, hogy nagyszámú munkavállaló munkaviszonyát szüntessék meg. A magas munkanélküliségi ráta irdatlan szociális feszültséget okozott a tagállamokban, ez egyrészt a 75/129/EGK irányelv elfogadásához vezetett, másrészt előtérbe került a munkajog szociális dimenziója.

A 75. évi irányelv módosítására 1992. június 24. napján a 75/129/EGK irányelvet hatályon kívül helyező és a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok

⁷ Prugberger Tamás: A csoportos létszámleépítés hazai és európai szabályozása 85. oldal

⁸ Kiss György (szerkesztette): Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában, Osiris Kiadó, Budapest, 2003, 173. oldal

közelítésére vonatkozó 92/56. számú irányelvvel került sor. A módosítás a Munkavállalók alapjogairól szóló közösségi karta (továbbiakban: „karta”) 7. , illetve és 18. pontjain alapult. A karta 7. pontja⁹ akként rendelkezik, hogy „a belső piac kiszélesedésének az Európai Közösség munkavállalói számára az élet-és munkakörülmények javításához kell elvezetnie...”. Az előirányzott fejlődés érdekében a munkajog egyes területein módosítást kellett végrehajtani. A módosításokat a kartában megfogalmazott célok szem előtt tartásával érintették mind a tömeges létszámcsökkentésre vonatkozó eljárást, mind a munkáltató fizetéképtelensége esetén a munkavállalói jogok védelmének kimunkálását A karta 18. pontja a munkavállalók tájékoztatása, és a velük folytatott eredményes konzultációhoz határidőt tűzött az irányelv hatékony érvényesülése érdekében. A munkáltató az ilyen tájékoztatást, konzultációt és részvételt megfelelő időben köteles volt megvalósítani. A megfelelő idő fogalmát a bírósági gyakorlat munkálta ki, így a dolgozatomban későbbi pontjában ezt részletesebben ismertetem.

A 75/129 EGK-et, valamint az azt módosító 92/56/EGK tanácsi irányelvet a tagállamok csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályainak közelítéséről szóló Irányelv foglalta egységes szerkezetbe, valamint helyezte hatályon kívül.

A közösségi jogalkotó a 92/56 irányelv, majd a 98/59 irányelv elfogadásával a korábbi szabályozás hézagait szándékozta betölteni, és pontosítani kívánta a vállalatcsoporthoz tartozó munkáltatók kötelezettségeit¹⁰. Azaz az első irányelv megalkotása óta eltelt több mint 25 év rávilágított arra, hogy az irányelv milyen fogyatékoságokban szenved, így az Európai Tanács (továbbiakban: „Tanács”) ennek megfelelően fogadta el az utóbbi irányelveket. Az Irányelv azon túlmenően, hogy szabályozta a munkáltató tulajdonosának a csoportos létszámcsökkentéshez fűződő viszonyát, illetve rendelkezett a munkáltatói kötelezettségszegés jogkövetkezményeiről,¹¹ megfelelően reagált a multinacionális vállalkozásokkal kapcsolatban felmerült nehézségekre¹².

⁹ Az Európai Közösség 1989. december 9.-én tartott találkozójukon fogadták el a munkavállalók alapvető szociális jogairól szóló Közösségi Chartát
http://mdds.ucoz.org/kozossegi_charta_a_munkavallalok_alapveto_szociali.pdf
Letöltve: 2015.11.06.

¹⁰ A Bíróság A C-44/08. sz. ügyben hozott ítéletének 61. pontja

¹¹ Irányelv, IV. részének 6. cikkelye alapján: „A tagállamok biztosítják, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy közigazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók rendelkezésére.”

¹² A Közösség az irányelv személyi hatályát ki kívánta terjeszteni azon esetekre, amikor egy adott vállalat székhelye a Közösségen kívül volt, azonban a Közösségen belül telephellyel rendelkezett.¹² (Kiss György, 2003, 174. oldal)

III. Az Irányelv ismertetése

1. Bevezetés

Ahhoz, hogy az Irányelv bemutatása koherens legyen, kulcsfontosságúnak tartom a csoportos létszámcsökkentés definíciójának a bemutatását: „A csoportos létszámcsökkentés nem önálló megszüntetési jogcím, hanem eljárási szabályrendszer, amely a munkáltató működésében rejlő okból foganatosított, meghatározott létszám feletti „elbocsátásokat” tájékoztatási és tárgyalási kötelezettséghez köti.”¹³

Azaz az Irányelv kötelezővé teszi a munkáltatók számára, hogy csoportos létszámcsökkentés esetén konzultáljanak a munkavállalók képviselőivel. Pontos meghatározza a konzultáció által megvitatandó részleteket, illetve azokat a tudnivalókat, amelyeket a munkáltató köteles a konzultáció során a képviselők tudomására hozni, ezen túlmenően a csoportos létszámcsökkentés esetén követendő eljárást és annak szabályait is meghatározza.¹⁴

A fentiek alapján a csoportos létszámcsökkentés egy olyan eljárási szabályhalmaz, amelyet a munkáltató köteles követni, ellenkező esetben a végrehajtott létszámcsökkentés jogellenes lesz. Azt azonban fontos tudni, hogy az európai uniós szabályozás részharmonizációt valósít meg, azaz kizárólag a csoportos létszámcsökkentés eljárási oldalával, így az ahhoz kapcsolódó tájékoztatási és konzultációs kötelezettséggel foglalkozik. Következésképpen a munkaviszony megszüntetésének tartalmi kritériumait nem érinti, illetve nem részletezi a munkáltatói kötelezettségszegés pontos jogkövetkezményeit, azaz a szankciókat az egyes tagállamok önállóan, anyagi joguknak megfelelően határozzák meg.

Álláspontom szerint azzal, hogy az Irányelv részharmonizációt valósít meg a Preambulum harmadik, negyedik és hetedik bekezdésében foglalt, a tagállami jogszabályok közelítésének elősegítésének a sikeressége vitatott. A szabályok harmonizációjával a Közösség a munkavállalói jogok védelmének összehasonlíthatóságát kívánta elérni a tagállamokban, valamint közelíteni akarta azokat a terheket, amelyeket az Irányelvben megfogalmazott védelmi előírások előidéznek a közösségi vállalkozásoknál.¹⁵ ¹⁶A Közösség azt remélte, hogy „a

¹³ Gyulavári Tamás (Szerkesztette): Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2014, 216. oldal

¹⁴ Összefoglaló 98/59 EK irányelvről.

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=URISERV:c10808>

Letöltés: 2015.11.08.

¹⁵ Bizottság kontra Portugál Köztársaság ügyben, C-55/02 számú ügyben hozott ítéletének 48. pontja

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49177&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=161858>

Letöltés: 2015.11.09.

fogalmi elemek közelítése, az egységes eljárási, valamint információs és konzultációs rendszer révén, a munkajogviszony megszüntetésének anyagi joga is közelít egymáshoz az egyes tagállamok viszonylatában”.¹⁷ Azzal azonban, hogy az Irányelv egyáltalán nem szabályozza az anyagi jogi kérdéseket, a Közösség ezen reménye mindössze hiú ábránd maradt.

Az Irányelv tehát a fentebb ismertetett definícióból fakadóan legfőbb célkitűzését a Preambulumának (2) bekezdése ismerteti. Eszerint „... fontos a munkavállalók védelmének erősítése a csoportos létszámcsökkentések esetén, figyelembe véve eközben a közösségen belüli kiegyensúlyozott gazdasági és szociális fejlődés szükségességét.” A felsőbb pontban megállapítottak alapján az Irányelv szociális indíttatású, értékorientált, védelmező, azonban a munkavállalók egzisztenciális biztonsága semmiképpen nem élvez prioritást a vállalkozások fejlődésével szemben.¹⁸

Az Irányelvről - a szabályrendszerének részletes ismertetése nélkül - továbbá elmondható, hogy az Irányelv 5. cikkelye¹⁹ alapján minimum szabályokat tartalmaz, azaz a tagállamok kötelesek biztosítani az Irányelvben foglaltakat, azonban kialakíthatnak a munkavállalókra nézve kedvezőbb szabályozást.²⁰ Amennyiben a tagállamok a kedvezőbb szabályok becsatornázása mellett döntenének, szem előtt kell tartaniuk, hogy ezáltal csökkentik a munkavállalói és munkáltatói érdekek közötti egyensúlyt, azaz könnyedén leronthatják az Irányelv célját.

2. Az Irányelv felépítése

Az Irányelv felépítésében meggyezik a 75/129/EGK irányelvvel, annak módosításával, azaz a 92/56/EGK irányelvvel (amely azonban pontosabb és részletesebb, köszönhetően annak, hogy részben megválaszolja a gyakorlat során felmerült kérdéseket).

¹⁶ Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben C-383/92. számú ügyben hozott ítéletének 16. pontja: „By harmonizing the rules applicable to collective redundancies, the Community legislature intended both to ensure comparable protection for workers' rights in the different Member States and to harmonize the costs which such protective rules entail for Community undertakings”.

¹⁷ Kiss György (Szerkesztette), 2003, 172. oldal

¹⁸ A megállapításomat egyébiránt a Preambulumon túlmenően az is alátámasztja, hogy a munkáltatót nem terheli megállapodási kötelezettség. Konzultációt ugyan megállapodás céljával köteles kezdeményezni, azonban a végső döntés továbbra is a munkáltató kezében van.

¹⁹ Irányelv 5. cikkely: „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 szorgalmazzák vagy engedélyezzék.”

²⁰ Kiss György (Szerkesztette), 2003, 172-173. oldal

Az Irányelv 5 jól elhatárolható részt tartalmaz. Valamennyi uniós jogforrásnak megfelelően a Preambulumot, - amely ismerteti a megalkotásának a körülményeit, a jogforrás célkitűzéseit - az Irányelv hatályát, illetve a fogalom-meghatározásokat tartalmazó I. részt, a tájékoztatás és konzultáció menetéről rendelkező II. részt, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárást tárgyaló III. részt, továbbá a záró rendelkezéseket tartalmazó IV. részt.

Elöljáróban érdemes megemlíteni, hogy a Preambulum rögtön láttatja, hogy a hatályos Irányelv rendelkezései mennyiben kiterjedtek elődjeinél,²¹ másrészt a munkáltató által lefolytatandó eljárást kettéválasztva tárgyalja a II. és III. részekben. A strukturálás arra vezethető vissza, hogy a II. részben lefolytatandó folyamat a III. részben találhatóval ellentétben kétpólusú, figyelemmel arra, hogy a munkáltatónak a munkavállalók képviselőivel szemben fennálló kötelezettségeit taglalja, míg a III. rész a munkáltató, az illetékes állami hatóság, továbbá a munkavállalói képviselő viszonyát, a közöttük zajló kommunikációt ismerteti, azaz nem kettő, hanem három alanyra vonatkozik.

A jelen dolgozatom további részeiben az Irányelvet ismertetem, illetve az irányadó európai uniós bírói gyakorlatot, azonban a Preambulum bemutatására nem kerül sor, tekintettel arra, hogy a célkitűzések egyébként is a fentebb meghatározott részekben manifesztálódnak.

²¹ Gondolok különösen a Preambulum alábbi pontjaira:

„(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

(9) mivel ki kell kötni, hogy ez az irányelv vonatkozik alapvetően azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is, amelyeket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése eredményez;

(10) mivel a tagállamok számára meg kell adni azt a lehetőséget, hogy rendelkezhessenek arról, hogy a munkavállalók képviselői szakértőkhöz fordulhatnak a tájékoztatás és a konzultáció tárgyát képező ügyek technikai bonyolultságából kifolyólag;

(11) mivel szükséges annak biztosítása, hogy a munkáltató tájékoztatásra, konzultációra és az értesítésre vonatkozó kötelezettségei attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésekről szóló döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg;

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

(13) mivel ez az irányelv nem befolyásolja a tagállamoknak azokat a kötelezettségeit, amelyek az I. melléklet B. részében rögzített irányelvek átvételének határidőire vonatkoznak.”

3. *Az Irányelv fogalomrendszere, az I. rész részletes ismertetése, különös tekintettel az európai uniós bírói gyakorlatra*

1.1 *Csoportos létszámcsökkentés fogalma*

Az Irányelv alapfogalma a csoportos létszámcsökkentés, hiszen az erre vonatkozó eljárás a részletezett jogforrás tárgya. Az Irányelv 1. cikkely (1) bekezdésének a) pontja akként fogalmaz, hogy a következő elbocsátások esetén minősül a leépítés csoportosnak:

„csoportos létszámcsökkentések: az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít, és amelyeknél - a tagállamok választása szerint - az elbocsátottak száma i. vagy egy 30 napos időszak során:

- a rendszerint 20-nál több és 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató üzemekben legalább 10 fő,

- 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;”

A szabályozásból látható, hogy a fogalmat tulajdonképpen két ismérv alkotja: az első a fogalom kvalitatív eleme, azaz, hogy milyen sajátosságok esetén tekintendők az elbocsátások csoportosnak, a második pedig a fogalom kvantitatív eleme, tehát milyen számszerű határérték esetén tartozik a jövőben végrehajtandó, illetve a már végrehajtott leépítés az Irányelv tárgyi hatálya alá. Az alfejezet további részeiben a kvalitatív és a kvantitatív ismérveket kívánom ismertetni.

Az Irányelv alkalmazása során számos bizonytalanság merült fel a definíció kvalitatív elemének bizonyos részeivel kapcsolatban, ennek figyelembevételével a következők tárgyalása bizonyul elengedhetetlennek:

- i. rá kell világítani, hogy pontosan milyen tényállások tartoznak a munkáltató által foganatosított elbocsátások körébe, vagyis mit ért a gyakorlat *„munkáltató által foganatosított elbocsátás alatt”*, továbbá

- ii. a munkavállalói minőséggel kapcsolatban gyakran felmerülő kétségeket kívánom eloszlatni, gondolok itt a vezető tisztségviselők és gyakornokok kapcsán felmerülő bizonytalanságokra.

A Bíróság az Európai Közösségek Bizottsága kontra Portugál Köztársaság C-55/02. számú ügyben kijelentette, hogy az Irányelv explicite valóban nem határozza meg az elbocsátás fogalmát, illetve nem rendezi, hogy pontosan milyen esetek tartoznak az Irányelv 1. cikk (1) bekezdésének a) pontjába. Azonban a Bíróság számos ítéletében hangsúlyozta, hogy *„mind a közösségi jog egységes alkalmazásának követelményéből, mind pedig az egyenlőség elvéből következik, hogy a közösségi jog valamely rendelkezését, amely értelmének és hatályának meghatározása érdekében nem tartalmaz egyetlen kifejezett utalást sem a tagállamok jogára, önállóan és egységesen kell értelmezni az egész közösségben, figyelemmel a rendelkezés összefüggéseire és a szabályozás által elérni kívánt célra”*²², következésképpen a Közösségben egységesen kell értelmezni az elbocsátás fogalmát, azaz a közösségi jog szupremáciája érvényesül. Az EU ezen álláspontja azért is érthető, mert súlyos következményekhez vezetne, ha minden tagállam önállóan meghatározhatná az elbocsátás fogalmát, ugyanis ezen esetben a fogalom jelentése tagállamok szerint változna, amely megakadályozná a jogszabályok közeledését, következésképp sérülne az Irányelv célja.

A Bíróság az elbocsátást Irmtraud Junk kontra Wolfgang Kühnel közötti, C-188/03. számú ügyben definiálta. A döntés 39. pontja alapján *„elbocsátásnak az az esemény minősül, amikor a munkáltató kifejezi a munkaszerződés felmondására irányuló szándékát.”*²³

Az Irányelv terminológiája, azaz, hogy a konzultáció a tervezett létszámcsökkentésre vonatkozik, arra utal, hogy a konzultációra kizárólag a munkaviszony tényleges megszüntetése előtt kerülhet sor. Ennek értelmében elbocsátás alatt a munkáltató azon szándéknyilatkozatát értjük, amely a munkaviszony jövőbeni, esetleges felmondására irányul.²⁴

²² C-55/02. sz. ügy 45. pontja
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=72647&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=HU&cid=540266>
Letöltés: 2015.11.11.

²³ C-188/03. számú ügy
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=elbocs%25C3%25A1t%25C3%25A1s&docid=49882&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=556577>
Letöltés:2015.11.11.

²⁴ C-188/03. számú ügy apropójának az tekinthető, hogy az ügy felmerüléséig a német jogban a csoportos létszámcsökkentés esetén alkalmazandó rendelkezések arra az időpontra utaltak, amikor a munkavállalók ténylegesen elhagyták a vállalatot, azaz az elbocsátásnak az idejét a felmondási idő lejártának a végével azonosították (döntés 20. pontja). Németország téves jogértelmezése annak tulajdonítható, hogy a tagállam használta mind a Kündigung terminológiát, amely a munkaszerződés megszüntetésének első jogi lépését a

Bizottság kontra Portugália ügyben hozott döntés 50. pontja határozza meg azon körülményeket, amelyeket a munkáltatóknak szem előtt kell tartaniuk ahhoz, hogy képesek legyenek meghatározni, hogy az adott felmondások a csoportos létszámcsökkentés fogalmának hatálya alá tartoznak-e. Kimondja, hogy a csoportos leépítés esetkörébe foglaltatik valamennyi olyan felmondás, amely nem a munkavállaló akaratából történt, azaz az Irányelv nem kívánja meg a munkavállalói és munkáltató közötti, munkaviszony megszüntetésére irányuló konszenzust. Továbbá a Közösség nem csak a munkavállaló, hanem a munkáltató akaratát sem követeli meg, így a felmondás okának nem kell egybeesnie a munkáltató akaratával. Hangsúlyozom tehát, hogy a munkaszerződés felmondása akkor is az Irányelv hatálya alá tartozik, ha az nem a munkáltató akaratából történik, feltéve persze, ha a kvantitatív feltételek is teljesülnek.

Tekintettel arra, hogy a szabályozásból egyértelműen kiolvasható, hogy a munkavállalói akarat nem mérvadó csoportos létszámcsökkentés esetén²⁵, ezért a továbbiakban azon esetekre koncentrálok, amikor a csoportos létszámcsökkentést a munkáltató akarata ellenére köteles lefolytatni.

Mindenek előtt tisztázásra szorul, hogy mely esetkört fedik le azon felmondások, amelyekhez nem társítható munkáltatói akarat. Erre kitűnő példa a fentebb már hivatkozott Bizottság kontra Portugália C-55/02. számú ügy. Portugália az 1989. évi február 27-i Diário da República I, I. sorozat, n° 48 (továbbiakban: „LCCT”) számú törvénnyel ültette át az Irányelvet, azonban a harmonizáció hiányos maradt. A döntés 32. pontja alapján az LCCT 16. cikkében meghatározott csoportos létszámcsökkentés definíciója nem tartalmazza az elbocsátásnak azon eseteit, amelyeknek az okai nem a munkáltató személyében rejlenek, vagyis azon felmondásokat, amelyek nem köthetőek a munkáltatói akarathoz. Ilyen esetek például „*a csőd bejelentése, vagy csödhöz hasonló felszámolási eljárások, kisajátítás, a tűzvész vagy más vis major, valamint a vállalkozás tevékenységének megszüntetése a vállalkozó halála következtében*”²⁶. Azaz a harmonizáció hiányos. Egyébiránt az ítélet ezen tétele, már az

szándéknyilatkozat megtételét jelentette, valamint az Entlassungot, amely a munkaviszony tényleges megszüntetésére utal, és nem a munkáltatói felmondásra irányuló szándéknyilatkozatra (döntés 25. és 32. pontjai).

²⁵ Gondolok itt arra, hogy az 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja akként fogalmaz, hogy a munkáltató fogatosítja, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt, továbbá attól függetlenül, hogy konzultációs kötelezettsége fennáll a munkáltatónak, nem köteles elfogadni a munkavállalói képviselők javaslatát, tehát nem áll fenn megegyezési kötelezettsége.

²⁶ C-55/02. sz. ügy 32. pontja

Irányelv 9. preambulum bekezdéséből²⁷ és a 3. cikk (1) bekezdés második albekezdéséből²⁸ is kiolvasható, mivel az Irányelv magában foglalja a csoportos létszámcsökkentés azon eseteit is, amelyeket „*az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése eredményez*”.

Megjegyzem, hogy ez egy alapvető szemlélet váltás az első és a hatályos irányelv között, ugyanis az előbbi 75/129 számú forrás kimondta, hogy az irányelvet nem kell alkalmazni abban az esetben, ha a vállalkozás a tevékenységét jogerős bírósági határozat alapján szünteti meg²⁹.

A bírósági határozat esete azért támasztja alá, hogy munkáltatói akarat hiányában is fennáll a csoportos létszámcsökkentés, mert ilyen helyzetekben a munkaviszony megszüntetésének szándékolttsága nem jelenik meg az elbocsátás során, ugyanis a munkáltató kötelezéséről van szó egy hatósági aktus révén.

Nyomatékosítom, hogy a döntés 50. pontjában kifejtett elvi tétel nem érvényesül, amennyiben az Irányelv alkalmazása egyszerűen lehetetlen. A Bíróság a C-323/08. számú, Ovido Rodríguez Mayor és társai kontra Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila és társai ügyében pontosan egy ilyen tényállásra reflektál. A döntés 34. pontjában kimondta, hogy azzal együtt, hogy a Bíróság az Irányelv 1. cikkének (1) bekezdésének „*nem a munkavállaló személyében rejlő ok*” szövegrészét tágan értelmezte, a rendelkezésből nem következik, hogy az olyan helyzet is az Irányelv hatálya alá tartozna, amikor a természetes személy munkáltató halála miatt szűnik meg a munkaszerződés. Jelen esetben meghalt a vállalat tulajdonosa, azonban az örökösök nem tartottak igényt a gazdasági társaságra, így az uratlan dolog lett.

A Bíróság az ügyben kimondta, hogy nem jelenti az Irányelv érvényesülésének a lerontását, ha a nemzeti jog akként rendelkezik, hogy nem tartozik a csoportos létszámcsökkentés tényállása alá a munkaszerződések munkáltató halála folytán történő megszűnése. A Bíróság magyarázata valójában két dologra vezethető vissza. Egyrészt a csoportos létszámcsökkentéshez olyan tevőleges magatartások tartoznak, amelyeket egyszerűen nem lehet foganatosítani, ha a munkáltató nem létezik. Vegyük például az Irányelv olyan

²⁷ 98/59/EK Irányelv Preambulumának (9) bekezdése alapján „ki kell kötni, hogy ez az irányelv vonatkozik alapvetően azokra a csoportos létszámcsökkentésekre is, amelyeket az üzem tevékenységének bírósági határozat alapján történő megszüntetése eredményez;”

²⁸ 98/59/EK Irányelv szerint „A tagállamok azonban rendelkezhetnek úgy, hogy az üzem tevékenységének bírósági határozat következtében történő megszüntetése miatt tervezett csoportos létszámcsökkentés esetében a munkáltató csak akkor értesíti írásban az illetékes hatóságot, ha az utóbbi ezt kéri.”

²⁹ 75/129 irányelv – 1. cikke (2) bekezdésének d) pontja

kifejezéseit, mint: elbocsátást foganatosít³⁰, konzultációt kezdeményez³¹, csoportos létszámcsökkentést tervez³². Ezek olyan cselekmények, amelyeket valakinek végre kell hajtania, azonban ha nincsen munkáltató nincsen végrehajtásra alkalmas személy.³³

Másrészről az Irányelv fő célja - a munkáltató gazdasági érdekeinek figyelembevételével természetesen -, hogy védelemben részesüljenek azok is, akiknek ilyen eljárás keretében mondanak fel. A védelem azonban kizárólag úgy biztosítható, ha még a felmondás előtt konzultál a munkáltató a munkavállalói képvisellel, azonban ha a fentebb megjelölt esetet csoportos létszámcsökkentésnek minősítene, nem kerülne sor a konzultációra, és ezzel lehetetlenné válna a felmondások elkerülése, vagy a felmondások számának a csökkentése, illetőleg a felmondások következményeinek az enyhítése.³⁴

Azonban az ismertetett tényállástól merőben különbözik, ha a jogi személy munkáltató felszámolását és megszüntetését bírósági határozat rendeli el, ugyanis amíg fennáll a gazdasági társaság jogi személyisége, addig az köteles lefolytatni a csoportos létszámcsökkentés eljárását, tehát ezen esetben sor kerül az Irányelv alkalmazására. Ilyen helyzetekben felszámoló biztost rendel ki az illetékes szerv, ennek hatására többnyire szűkül az ügyvezetés hatásköre. Azonban egy csökkentett hatáskörű vezetőség is képes lefolytatni a megkövetelt tájékoztatási-konzultációs eljárást, amennyiben pedig a felszámoló minden tekintetében átveszi a vállalkozás igazgatását, ő válik kötelezetté.

Összefoglalva a fentieket, a tájékoztatási és konzultációs kötelezettségének mindaddig köteles eleget tenni a munkáltató, amíg végleg meg nem szűnik a jogi személyisége. A jogi személyiség megszűnéséig pedig az ügyvezetés köteles a meghatározott eljárást lefolytatni, rendelkezzen akár korlátlan, akár korlátozott hatáskörrel. Amennyiben a határozat véglegesen elmozdítaná az operatív működésért felelős szervet a kötelezettség a felszámolóbiztosra száll, tehát ekkor a felszámolót munkáltatóként kell figyelembe venni. Az effajta tényállások merőben különböznek az Ovido Rodríguez Mayor és társai kontra Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila és társai ügyében bemutatottól, ugyanis abban a helyzetben egyszerűen nem volt olyan személy, aki végrehajthatta volna a leépítést, ezért

³⁰ 98/59/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdésének a) pontja

³¹ 98/59/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdése

³² 98/59/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdése

³³ C-55/02. sz. ügy 34. és 39. pontjai

³⁴ C-55/02. sz. ügy összefoglalója

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=78644&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=HU&cid=540266>

Letöltés:2015.11.11.

kellett a Bíróságnak lazítania a „nem a munkavállaló személyében rejlő felmondási okkal” kapcsolatban kimunkált gyakorlatán.³⁵

Következésképpen kijelenthető, hogy valamennyi felmondás az Irányelv hatálya alá tartozik, történjen az akár a munkáltató akaratából, akár attól függetlenül. Azonban a csoportos létszámcsökkentés alkalmazásakor két korlátot intézményesített a jogalkotó mégpedig, ha olyan felmondásról van szó, amelyet a Közösség kivett az Irányelv hatálya alól³⁶, vagy ha egyszerűen lehetetlen az Irányelv végrehajtása, ugyanis nincsen olyan személy, aki eleget tegyen az abban foglalt kötelezettségeknek.

A másik problematikus esetkör a vezető tisztségviselőknek, valamint a gyakornokoknak a munkajogi minősítése. Ahhoz, hogy képesek legyünk megítélni, hogy akár egy vezető tisztségviselő, akár egy gyakornok munkavállalónak minősül-e, még előtte meg kell, hogy határozzuk, azon kritériumokat, amelyeket a munkavállalói minősítés során szem előtt kell tartani. Ezt a kritériumrendszert a Bíróság az ún. Danosa ítéletében munkálta ki, ezért magam is ezen ítéleten keresztül szándékozom ismertetni a munkavállalói viszony főbb jellegzetességeit.³⁷ Az állandó ítélkezési gyakorlat alapján - az elbocsátáshoz hasonlóan - a munkavállaló fogalmának esetében is a közösségi jog szupremáciája érvényesül. Így az egyes tagállamok nem értelmezhetik a Közösségtől eltérően a fogalmat, következésképpen egy objektív kritériumrendszer alapján kell meghatározniuk, hogy ki minősül munkavállalónak. Ehhez mindenekelőtt meg kell vizsgálni a munkáltató és munkavállaló jogviszonyát. Amennyiben a vizsgálat során beazonosíthatóak a munkaviszony jellemzői, akkor minden kétséget kizáróan munkaviszonyt létesítettek a felek egymással.

³⁵ A jogi személy munkáltató megszüntetését és felszámolását elrendelő bírósági határozat következtében a felszámoló munkáltatónak történő minősítésére vonatkozó gondolatot David Claes (C-235/10), Sophie Jeanjean (C-236/10), Miguel Rémy (C-237/10), Volker Schneider (C-238/10) és Xuan-Mai Tran (C-239/10) kontra Landsbanki Luxembourg SA C-235/10 - C-239/10. számú egyesített ügyekben hozott ítéletből merítettem.

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=84210&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=805798>

Letöltve:2015.11.20.

³⁶ 98/59/EK irányelv 2. cikkének (2) bekezdése alapján:

„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;

b) a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények dolgozóira;

c) a tengerjáró hajók legénységére.”

³⁷ Dita Danosa kontra LKB Lízings SIA közötti C-232/09. számú ügy alapján (továbbiakban: „Danosa ügy”)

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78560&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=362594>

Letöltés: 2015. 12.04.

A munkaviszonynak tekinthető egy jogviszony, ha valamely személy:

- i. meghatározott ideig
- ii. más javára
- iii. és más irányítása alatt végez munkát
- iv. díjazás ellenében.

Tehát amennyiben egy jogviszony bír a fenti ismérvekkel, mindenképpen munkaviszonyról beszélünk függetlenül attól, hogy azt a nemzeti jog miként minősíti, ugyanis „*a munkaviszonynak a nemzeti jog szerinti sui generis jellege nem lehet következménnyel az uniós jog értelmében vett munkavállalói minőségre*”.³⁸ Legyen szó vezető tisztségviselőről, vagy gyakornokról, vagy bárki másról minden egyes esetben a fenti felsorolás szem előtt tartva kell eldönteni, a felek közötti viszonyt jellemző valamennyi tényállási elem figyelembevételével, hogy fennáll e munkaviszony.³⁹

Ender Balkaya és a Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH között folyamatban lévő C-229/14. sz. ügy⁴⁰ központi kérdései, hogy egy ügyvezető és egy gyakornok munkavállalónak tekinthetőek-e.

Jelen esetben az *ügyvezetőt* megbízási szerződés kötötte a munkáltatóhoz. A Bíróság bírálta ítéletében a német ítélkezési gyakorlatot, ugyanis a munkavégzésre irányuló jogviszonyokat a szerződés jellege, és nem annak tartalma alapján ítélték meg. Ennek értelmében a tagállam még akkor sem tekintett egy szerződést munkaszerződésnek, ha tartalmát nézve az megfelelt a Danosa ítéletben felállított kritériumrendszernek. Ezáltal Németország nem tett eleget azon kötelezettségének, hogy a munkaviszonyt az alapvető objektív ismérvek alapján minősítse (azaz fennáll-e azon körülmény, hogy valamely személy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, ellenérték fejében nyújt egy meghatározott szolgáltatást).⁴¹A Bíróság hangsúlyozta, hogy jelen esetben, illetve valamennyi ehhez hasonló ügyben kizárólag a jogviszony tartalma mérvadó, ugyanis a nemzeti jog nincsen hatással az uniós értelmezésre.⁴²

³⁸ Danosa ítélet 39. pontja.

³⁹ Danosa ítélet 46. pontja

⁴⁰ Ender Balkaya és a Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH között folyamatban lévő C-229/14. számú ügy <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=165652&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=522840>
Letöltés:2015.11.11.

⁴¹ C-229/14. számú ügy 34. pontja, Danosa ítélet 39. pontja

⁴² C-229/14. számú ügy 36. pontja alapján: „Ebből az következik, hogy ha valaki kimeríti a jelen ítélet 34. pontjában felsorolt feltételeket, a 98/59 irányelv alkalmazásában nincs jelentősége annak, hogy milyen jellegű az a jogviszony, amely őt a munkaviszonyban szereplő másik személyhez köti.”

Az alapügyben a vezető tisztségviselő⁴³ megbízási szerződés alapján végzi tevékenységét a társaság valamely másik szervének utasítása és felügyelete alapján. Az elvégzett munkáért ellentételezésben részesül, az érintett pedig nem rendelkezik részesedéssel az adott társaságban.⁴⁴ A Bíróság leszögezte, hogy a tagi minőség önmagában nem zárja ki, hogy az adott személy alárendeltségi viszonyban legyen a társasággal szemben, ugyanis valamennyi esetben, azt kell megvizsgálni, hogy fennállnak -e a Danosa ítéletben lefektetett feltételek. A hierarchikus viszony fennálltának megállapításához az alábbiakat kell górcső alá venni: azon feladatok jellegét, amelyekkel megbízták, az érintett személy hatáskörének a terjedelmét, továbbá azt, hogy az adott társaság, vagy a társaság valamely szerve ellenőrzése, vagy az irányítása alá vonja -e, továbbá a visszahívás körülményeit.⁴⁵ Ha a vizsgálat során arra jutunk, hogy az adott vezető tisztségviselő olyan szolgáltatást nyújt a társaság számára, amely szerves részét képezi a társaság tevékenységi körének, ezt a szolgáltatást díjazás ellenében vállalja, és a tevékenységét a szerv, vagy valamely másik szervének irányítása vagy ellenőrzése alatt végzi, továbbá a tisztségéből bármikor visszahívható, vitathatatlanul teljesíti azon ismérveket, amelyek alapján közösségi szinten, ennek megfelelően tagállami szinten is munkavállalónak minősül.⁴⁶ Amennyiben az előbbiek megvalósulnak, irreleváns, hogy az adott vezető rendelkezik-e részesedéssel a társaságban, ugyanis a fenti konjunktív feltételek teljesülése már önmagában is ügyszó. Egyébiránt egy ügyvezető, aki a társaság operatív feladatainak az ellátásáért felel többnyire szélesebb mérlegelési jogkörrel rendelkezik, így akár vitatható is lehetne az ellenőrzési, irányítási jog megléte, azaz az alárendeltség fennállása. Azonban a Bíróság hangsúlyozza, hogy az a körülmény, miszerint a döntéshozó szerv hatáskörének a része a vezető tisztségviselő kijelölése, valamint visszahívása már önmagában megalapozza az alárendeltségi viszonyt.⁴⁷

A gyakornokok munkavállalói minőségét illetően ugyancsak irányadó a munkavállaló, valamint a munkaviszony fogalmának közösségi jelentése (Lásd: Danosa ítélet). Ennek megfelelően valamennyi olyan személy munkavállalónak tekinthető, így természetesen a gyakornokok is, akik valós és tényleges munkát végeznek, kizárva a csekély jelentőségű, kiegészítő jellegű

⁴³ Révén, hogy részvénytársaságról van szó valójában az eset igazgatósági tagra vonatkozik.

⁴⁴ C-229/14. számú ügy 31. pontja alapján.

⁴⁵ C-229/14. számú ügy 38. pontja alapján: „Vizsgálni kell ugyanis azokat a feltételeket, amelyek mellett e tagot alkalmazták, azoknak a feladatoknak a jellegét, amelyekkel őt megbízták, azt a közeget, amelyben e feladatokat ellátja, továbbá vizsgálni kell az érintett személy hatáskörének terjedelmét, azt, hogy a társaságon belül őt mennyiben ellenőrizték, valamint azokat a körülményeket, amelyek között visszahívható.”

⁴⁶ C-229/14. számú ügy 39. pontja alapján

⁴⁷ C-229/14. számú ügy 41. pontja alapján

tevékenységeket.⁴⁸ A gyakornokok munkavállalóként történő figyelembevételéhez az alábbiakat kell szem előtt tartani:

- i. az eltöltött gyakorlat a foglalkozás gyakorlásához szükséges gyakorlati felkészítésnek vagy valamely szakmához kötelezően eltöltendő tanulmányi időszaknak minősül-e, illetve
- ii. erre fizetett tevékenység keretében került-e sor.

A két kritérium teljesülése esetén tulajdonképpen díjazás ellenében nyújtott munkavégzési szolgáltatásról beszélhetünk.⁴⁹ Megjegyzem, hogy a gyakornokok gyakran dolgoznak csökkentett óraszámban, és díjazásuk nem éri el a hasonló munkakört ellátó pályakezdőjét, azonban a munkavállalói minőségük ettől függetlenül bizonyosan fennáll. A Bíróság számos ítéletében kimondta „*hogy a munkavállaló és a fizetett tevékenység fogalmát úgy kell értelmezni, hogy azok kiterjednek olyan személyekre is, akik - mivel nem teljes feladatkört látnak el - a teljes munkaidőben betöltött állásra előirányozottnál alacsonyabb díjazásban részesülnek, feltéve*”, hogy olyan valóságos és tényleges tevékenység gyakorlásáról van szó, amelyet a munkáltató javára és irányítása alatt történik.⁵⁰ Ender Balkaya és a Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH között folyamatban lévő C-229/14. számú ügy apropóját a gyakornoki minősítés szempontjából az adta, hogy nem a munkáltató, hanem az állami hatóság biztosított javadalmazást az érintettnek. Azonban a bírói gyakorlat egyértelműen azon az állásponton helyezkedik el, hogy a díjazás forrása indifferens, legyen szó akár állami finanszírozásról. Következésképpen a finanszírozás forrása egyáltalában nem befolyásolja a munkavállalóként történő elismerést, ha tényleges munkavégzés történik.⁵¹

A fentiek összegzésképpen felhívom arra a figyelmet, hogy bármely, olyan személyt, aki egy meghatározott ideig, más javára és más irányítása alatt, ellenérték fejében nyújt egy meghatározott szolgáltatást mindenképpen munkaviszony köti ahhoz a személyhez, akinek a javára végzi a munkát, azaz csoportos létszámcsökkenés esetén a munkavállalói létszám kiszámításakor figyelembe kell venni.

⁴⁸ Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg 66/85. számú ügy 12. pontja alapján
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&art=1&cid=361853>

Letöltve: 2015.12.04. napján

⁴⁹ Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg 66/85. számú ügy 19. és 20. pontjai alapján

⁵⁰ C-229/14. számú ügy 51. pontja alapján

⁵¹ C-229/14. számú ügy 51. pontja alapján, illetve Betray kontra Staatssecretaris van Justitie 344/87. számú ügy alapján:

„*That conclusion is not altered by the fact that the productivity of persons employed in the scheme is low and that, consequently, their remuneration is largely provided by subsidies from public funds.*”

Most, hogy bemutattam a csoportos létszámcsökkentés kvalitatív elemével kapcsolatban felmerülő bizonytalanságokat, sorra veszem a fogalom kvantitatív jellemzőinek marginális kérdéseit.

Az Irányelv a tagállamok számára választási lehetőséget biztosít, ugyanis eldönthetik, hogy az elbocsátás mikor számít tömegesnek:

„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;”.

Továbbá a második albekezdés alapján 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.

Ami magyarázatra szorulhat az 1. cikk (1) bekezdésének két albekezdését illetően, az üzem fogalma, valamint a számítás módja.

Az üzem fogalmát a Bíróság számos ítéletében definiálta, joggyakorlata során pedig pontosította annak tartalmát. Megjegyzem, hogy az ítélet hivatalos magyar fordításában ugyan üzem szerepel, azonban az ítéletek hivatalos fordításaiban a telephely kifejezést alkalmazzák, ennél fogva én is az utóbbi terminológiát kívánom alkalmazni.

A Bíróság a Rockfon A/S kontra Specialarbejderforbundet i Danmark C-449/93. számú ügy (továbbiakban: *„Rockfon ügy vagy ítélet”*) 15. pontjában megállapította, hogy a munkaviszony lényegében a munkavállaló és a vállalkozás közötti azon kapcsolat által jellemezhető, ahol a munkavállaló munkavégzésre köteles. Ennek megfelelően a Rockfon ítélet 32. pontjában a telephely értelmezése során megállapította, hogy a fogalom alatt az az egység értendő, ahova beosztották az elbocsátással érintett munkavállalót. Továbbá érdektelen, hogy a munkavégzés helyéül szolgáló egység rendelkezik-e egy olyan

igazgatósággal - azaz megfelelő ügyvezetéssel -, amely alkalmas a csoportos létszámcsökkentés végrehajtására.⁵² A Bíróság az Athinaïki Chartopoiïa-ítéletében pontosította a telephely fogalmát. Az addigi megállapításokat kiegészítette azzal, hogy a telephelynek kizárólag olyan állandó egységek tekinthetők, amelyek egy vállalkozás részeként egy vagy több feladat végrehajtására létesítettek, amelyek végrehajtásához rendelkeznie kell a szükséges infrastruktúrával (pl. munkavállalók, műszaki eszközök, bizonyos szervezeti felépítés).⁵³ Megjegyzem, hogy egy telephellyel kapcsolatosan továbbra sem követelmény, hogy rendelkezzen jogi, igazgatási vagy bármilyen más önállósággal. Azaz a bírói gyakorlat nem tulajdonít jelentőséget az adott egység belső felépítési módjának, helyette a helyi foglalkoztatási minőségre összpontosít. A Bíróság megfogalmazásából egyértelműen levonható az a következtetés, hogy a vállalkozás és a telephely fogalma merőben eltér, ugyanis a telephely a vállalkozás részét képező kisebb egységként definiálható. Ezt alátámasztja az Európai Parlament és a Tanács az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló 2002/14/EK irányelv 2. cikkének a) és b) pontjai, illetve az Európai Parlament és a Tanács a munkáltató fizetésektelensége esetén a munkavállalók védelméről szóló 2008/94/EK irányelv 2. cikk (1) bekezdésének b) pontja. Az irányelvek eltérően értelmezik a telephely és vállalkozás kifejezést, ugyanis az üzemet (helyesen: telephelyet) a tagállamok területén található, a nemzeti jogszabályoknak és gyakorlatnak megfelelően a vállalkozás olyan üzleti egységeként definiálják, amelyben személyi és anyagi erőforrások felhasználásával folyamatosan gazdasági tevékenységet folytatnak. Felhívom arra a figyelmet, ha egy vállalkozás nem rendelkezik több telephellyel, a tervezett csoportos

⁵² Rockfon ítélet 31. és 32. pontjai:

„31 Secondly, the Court has held that an employment relationship is essentially characterized by the link existing between the employee and the part of the undertaking or business to which he is assigned to carry out his duties.

32 The term 'establishment' appearing in Article 1(1)(a) of the Directive must therefore be interpreted as designating, depending on the circumstances, the unit to which the workers made redundant are assigned to carry out their duties. It is not essential, in order for there to be an 'establishment', for the unit in question to be endowed with a management which can independently effect collective redundancies.”

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99477&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=877293>

Letöltés: 2015.11.13.

Megjegyzem, hogy a Bíróság a munkavégzés helyének fontosságára a Közösség figyelmét először a Botzen és társai ügy kapcsán hívta fel.

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=92564&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=882963>

Letöltés: 2015.11.13.

⁵³ Athinaïki Chartopoiïa AE kontra L. Panagiotidis és társai C-270/05. számú ügyben hozott ítélet 27. pontja alapján:

„A 98/59 irányelv alkalmazásában így többek között „telephelynek” minősülhet valamely vállalat keretében különálló, bizonyos állandóságot és stabilitást mutató egység, amelyet egy vagy több meghatározott feladat végrehajtására rendeltek, és amely az e feladatok ellátását lehetővé tevő munkavállalókkal és műszaki eszközökkel, valamint bizonyos szervezeti felépítéssel rendelkezik.”

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=63635&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=840495>

Letöltés: 2015.11.13.

létszámcsökkentés továbbra is az Irányelv hatálya alatt áll, hiszen ekkor a vállalkozás és a telephely fogalma egybeesik -ha nem így lenne, az ellehetetlenítené az Irányelv céljainak az elérését. Ilyen esetben a gyakorlat a munkavállalói védelem biztosításaként a telephely fogalmát a vállalkozás fogalmával helyettesíti, amennyiben az elbocsátások száma eléri az Irányelv 1. cikke (1) bekezdése első albekezdésének a) pontjában foglalt arányt. A helyettesítés mindig kiegészítő jellegű, és valamennyi esetben a munkavállalói védelem a célja.⁵⁴

Az Irányelv lehetővé teszi a tagállamok számára, hogy mérlegelési jogkörükben eldönthessék, hogy a *számszerű határérték* meghatározása az Irányelv 1. cikkének (1) bekezdése a) pontjának i., vagy ii. alpontjában meghatározott módszer alapján történjék. Ha valamelyik tagállam a ii. alpont mellett dönt, az azt jelenti, hogy nem kell alkalmazni az öt munkavállalóra vonatkozó 1. cikk (1) bekezdés második albekezdésében szereplő kitételt. A C-182/13. és C-80/14. számú ügyek⁵⁵ kapcsán az Egyesült Királyság akként nyilatkozott, hogy a telephely fogalmának vizsgálatakor fennáll annak a lehetősége, hogy eltérő jelentéssel bír az i. és ii. alpontokban a telephely fogalma. Elképzelhetőnek tartotta, hogy a ii. alpont alkalmazása esetén a „legalább 20 fő” fordulat a munkáltató valamennyi telephelyén végrehajtott létszámcsökkentésekre vonatkozik és nem kizárólag a helyi foglalkoztatási egységekre. Az Egyesült Királyság álláspontját arra alapította, hogy a Bíróság ezidáig a telephely fogalmát kizárólag az i. alpontnak megfelelő tényállások alkalmával értelmezte, következésképpen a ii. alpont vonatkozásában hiányos a gyakorlat.

Álláspontom szerint, ha egy olyan fogalomnak eltérő jelentése lenne, amelyet a bírói gyakorlat az első irányelv óta azonosan értelmez, tehát negyven éve - vegyük figyelembe, hogy ebben a tárgyban 3 előkészítő munka zajlott, azaz a Közösségnek meg volt a lehetősége az eltérő tartalom kifejezésére - kétségtől jogbizonytalansághoz vezetne, ebből kifolyólag a Bíróság telephely értelmezése általánosan, erga omnes hatállyal áll fenn. Emellett az Irányelv egyik fő célja a csoportos létszámcsökkentéssel okozott gazdasági-társadalmi következmények eliminálása helyi összefüggésben és környezetben. Ezzel a gyakorlat rávilágít arra, hogy a

⁵⁴ Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) és B. Wilson kontra WW Realisation 1 Ltd és társai C-80/14. számú ítélet 52. pontja alapján

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:62014CJ0080>

Letöltve:2015.11.14.

⁵⁵ C-182/13. számú. Lyttle és társai, valamint C-80/14. számú USDAW és Wilson ügyek

telephely a helyi foglalkoztatási egységet jelöli, hiszen egy csoportos létszámcsökkentés helyi viszonylatban a település hanyatlásához vezethet.⁵⁶

Fontos továbbá, hogy az Irányelv megfogalmazott célja a munkáltatói terhek közelítése, ugyanis az Irányelv szociális céljainak a prioritása megegyezik a belső piac kiegyensúlyozottságának fontosságával. Azonban, ha a telephely tartalma az adott alpontokban nem egyezik, ez bizony jogbizonytalanságot okoz a csoportos leépítést végrehajtó munkáltatók számára. Megjegyzem, hogy az említett belső piaci cél az első irányelv megalkotásának főbb kiváltó okaként tartható számon, ugyanis a 75/129/EGK irányelvet „annak megelőzése érdekében fogadták el, hogy a tagállamok vállalatai ne aszerint szervezzék az elbocsátásokat, hogy hol a legalacsonyabbak a munkavállalók elbocsátásának költségei.”⁵⁷ Azaz egyértelműen kijelenthető, hogy a telephely fogalma azonos mind az i., mind a ii. alpontban, nem a vállalkozás egészét jelenti tehát, hanem a vállalkozás helyi, önálló struktúrával rendelkező egységét.

⁵⁶Nils Wahl főtanácsnok indítványának 49. pontja alapján
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:62014CC0080>
Letöltve: 2015.11.11

⁵⁷ Nils Wahl főtanácsnok indítványának 51. pontja, illetve forrásjegyzék 30. pontja

1.2 Munkavállalók képviselői

Az Irányelv fogalomrendszerének másik meghatározó eleme az 1. cikk (1) bekezdés b) pontjában tárgyalt munkavállalói képviselet. Az Irányelv a munkavállalók képviselői alatt olyan személyeket ért, „*akik a tagállamok jogszabályai vagy gyakorlata szerint a munkavállalók képviselőinek minősülnek*”. Kijelenthető, hogy az Irányelv nem kívánja szupranacionálisan meghatározni a munkavállalói képviselet fogalmát, következésképpen a tartalma az adott állam kollektív munkajogi struktúrájának függvényében áll. Azzal, hogy a Közösség kifejezetten lemond a fogalomalkotásról, a tagállamok számára olyan tág mozgásteret biztosít, amelynek határt kell szabni.⁵⁸ Ennek megfelelően a tagállamok kötelesek tartózkodni az olyan szabályozás kialakításától, amely mentesítené a munkáltatót a tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége alól. Azaz a megadott mozgástér nem teheti azt lehetővé, hogy a munkáltató kikerülje az Irányelvben foglaltakat.⁵⁹ Ez azért lényeges, mert a munkáltató a munkavállalói képviselettel köteles csoportos létszámcsökkentés esetében konzultálni. A képviselet legfőbb feladat olyan megoldási javaslatok előterjesztése, amellyel a létszámcsökkentés elkerülhetővé válik, vagy legalább csökkenti az elbocsátottak számát.⁶⁰ Azaz az Irányelv legfőbb célját, a munkavállalói védelmet, tulajdonképpen a munkavállalói képviselet útján valósítja meg.

Az ítélet apropóját az angol Employment Protection Act⁶¹ (továbbiakban: „EPA”) jelentette. A Bíróság elmarasztalta Nagy-Britanniát, ugyanis az EPA-val egy olyan szabályozást alakított ki, amely lehetővé tette, hogy a munkáltatók kikerüljék a tájékoztatási és konzultációs köteleységüket,⁶² ugyanis a vállalatok kizárólag azon munkavállalói képviselőkkel voltak kötelesek tárgyalni, amelyeket az adott munkáltató elismert független szakszervezetként. Azzal, hogy a képviselet a munkáltató önkéntes elismerésén alapul, könnyedén mellőzhetők az EPA alkalmazását, így az Irányelv szabályait is. Ehhez a tényálláshoz köthető tehát a nemzeti jogalkotás korlátja, nevezetesen, hogy a tagállamok nem kerülhetik ki azon

⁵⁸ Kiss György (szerkesztette), 2003, 195. oldal

⁵⁹ Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királyság C-383/92. számú ügyének ítélete alapján

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98749&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1013875>

Letöltve: 2015.11.14.

⁶⁰ Irányelv 2. cikke alapján, bővebben lásd később.

⁶¹ az angol Foglalkoztatási Törvény

⁶² Kiss György (szerkesztette), 2003, 196. oldal

kötelezettséget, hogy a tájékoztatási és konzultációs munkáltatói kötelezettségnek valamennyi csoportos létszámleépítés esetén fennáll.⁶³

A képviselet hatáskörének tartalmával egy külön alfejezetben kívánok foglalkozni, amely keretében sor kerül a C-383/92. számú ügy részletes kifejtésére.

1.3. Irányelv alkalmazása alóli kivételek

Az Irányelv 1. cikkének (2) bekezdése egy taxatív felsorolással rendezi azon eseteket, amelyek során nem kerül sor a vizsgált szabályok alkalmazására, nevezetesen:

„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 lejárta vagy azok teljesítése előtt történnek;

b) a közigazgatási vagy a közjogi (vagy azokban a tagállamokban, amelyekben ezt a fogalmat nem ismerik, az azokkal egyenértékű hatósági) intézmények dolgozóira;

c) a tengerjáró hajók legénységére.”

Nem gondolom, hogy a felsorolás b) és c) pontjai különösebb magyarázatra szorulnának, így kizárólag az a) pont vizsgálatára szorítkozom.

Álláspontom szerint teljesen egyértelmű, hogy az Irányelv az 1. cikk (2) bekezdésének c) pontjával kizárja a határozott időre, vagy feladatra szóló munkaszerződéseket, azaz nem kell figyelembe venni a határérték kiszámítása során. Adódhat azonban olyan bizonytalanságot okozó tényállás (Lásd: C-392/13. számú ügy) amelyben, a szerződés határozott idejű volta, és az elbocsátás okai egybeesnek (pl. projektmunka befejezése esetén), ilyenkor felmerülhet, hogy a csoportos létszámcsökkentés kvótájába mennyiben számítanak bele a határozott időre szóló szerződések.⁶⁴ Ilyesfajta helyzetekben tulajdonképpen arról van szó, hogy az elbocsátás és a határozott időre kötött szerződés mögött meghúzódó szándék azonos, és az azonos motívum okán azonos körbe tartozhat. Véleményem szerint az Irányelv megfogalmazás teljesen egyértelmű. Ennek megfelelően az ilyen esetek nem tartoznak a vizsgált körbe, feltéve, ha a létszámcsökkentés nem az ilyen szerződések lejárta, vagy azok teljesítése előtt történnek. Oka, hogy a szerződések mindenképpen, konszenzus alapján szűnnek meg, amely

⁶³ C-383/92. számú ügy 13. pontja alapján

⁶⁴ Nihl Wahl főtanácsnok indítványának 74. pontja alapján

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162094&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1022547>

Letöltve: 2015.11.15.

nyilvánvalóan nem azonos a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállaló elbocsátásával, ugyanis utóbbi esetben hiányzik a munkavállalói akarat, míg az első eset a munkáltató és munkavállaló kölcsönös és egybehangzó akarat-kijelentésén alapul. Ráadásul hiábavaló lenne az Irányelv alkalmazása, ugyanis ezen jogviszonyok szerződéses klauzula folytán a nemzeti jog alapján szűnnek meg, azaz alkalmatlanok az elbocsátások számának a csökkentésére.

Ugyan Nihil Wahl indítványának 82. pontjában a tárgyalattal kapcsolatban megfogalmazza, hogy a tagállamok az 5. cikkben kapott felhatalmazás alapján életbe léptethetnek olyan szabályokat, amelyek kedvezőbbek a munkavállalókra nézve, azonban véleményem szerint az Irányelv a fentiekben kifejtettek alapján teljes mértékben kizárja azt, hogy a határozott időre vagy szolgáltatásra szóló szerződések a csoportos létszámcsökkentés tárgyai lehessenek. Következésképpen kötelezettségszegési eljárást vonna maga után, ha a tagállamok a nemzeti jogukban a határozott idejű szerződéseket a csoportos létszámcsökkentés hatálya körében szabályoznák.

IV. Az Irányelv II. és III. szakaszainak elhatárolása, valamint a csoportos létszámcsökkentés esetén lefolytatandó eljárásnak az íve

Az első részben áttekintettem azon fogalmakat, amelyeknek az ismertetése elengedhetetlen a tárgyalattal eljárás megértéséhez. Jelen fejezetben azonban pótolni kívánom eddigi elmaradásomat, ugyanis mindeközéig nem ejtettem szót a tárgyalás ívéről és annak pontos tartalmáról. Az Irányelv II. és III. részei vonatkoznak a processzus menetére, a munkáltatói kötelezettségekre, az érintettek hatásköreire.

A két rész elhatárolása azért is alapvető, mert a II. rész - ahogyan már említettem - kizárólag a munkáltató és munkavállalói képviselő viszonyát szabályozza, továbbá a rögzített munkáltatói kötelezettségek magánjogi jellegűek, ugyanis azok a munkavállalói képviselővel szemben, mint magánjogi partnerrel szemben állnak fenn. Ezzel ellentétben a III. rész esetében egy három pólusú viszonyt szabályoz, ugyanis tárgya a munkáltató, munkavállaló és az illetékes állami hatóságnak a feladata (azaz a magánjogi kötelezettségeken túl közjogi

elemeket is tartalmaz, amelyek a munkáltatót az illetékes munkaügyi hatósággal szemben terhelik).⁶⁵

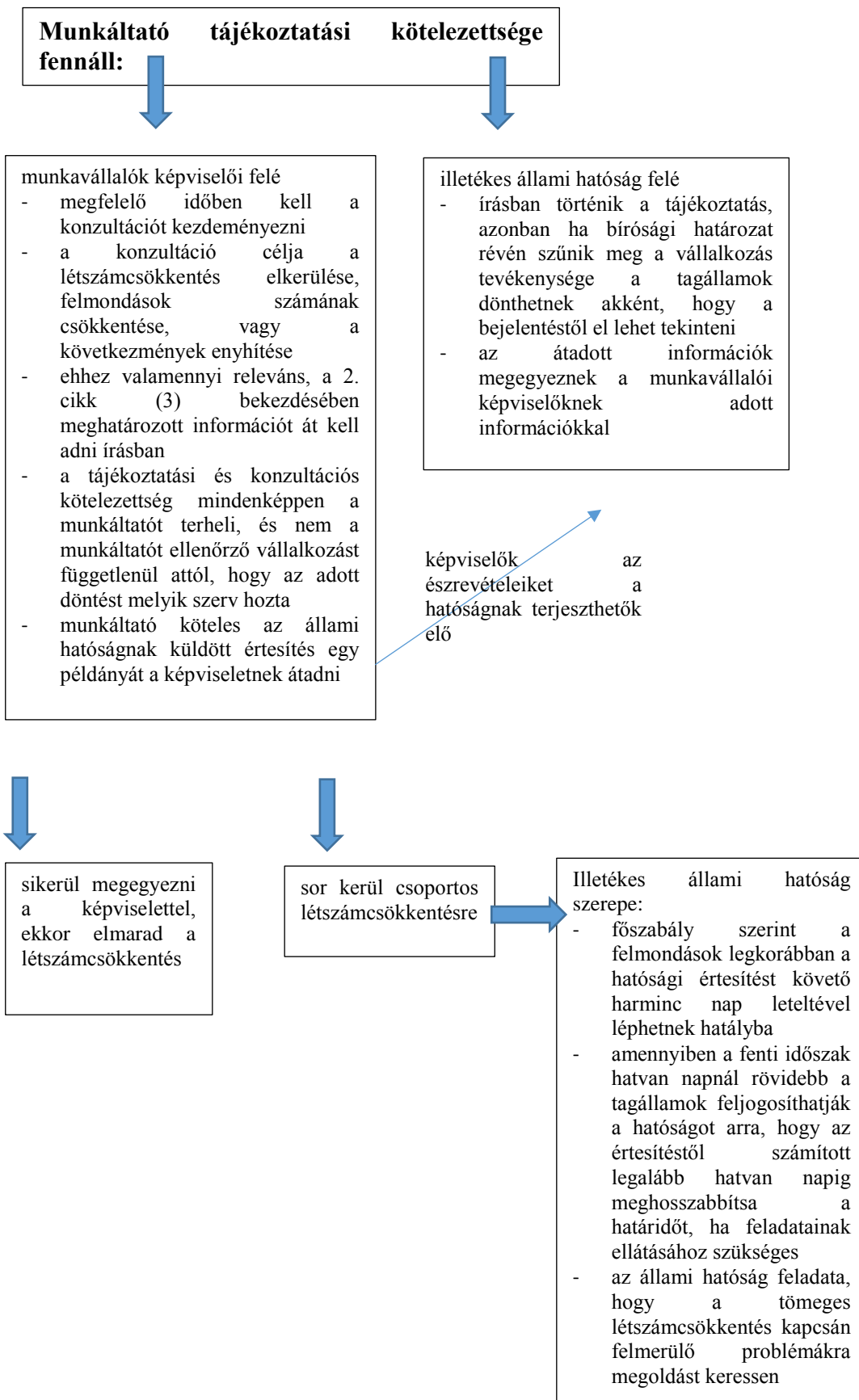
A két rész abban is különbözik, hogy azokban két eljárási folyamat rajzolódik ki. Az I. rész a munkavállalók képviselőivel történő konzultációból áll, míg a II. rész az illetékes hatóság értesítéséről.

Tekintettel arra, hogy az eljárás dinamikus volta miatt folyamatára segítségével megfelelően bemutatatható, így a procedura főbb csomópontjait ezen keresztül kívánom ismertetni, azért, hogy arról egy átfogó képet kaphassunk. Megjegyzem, hogy a folyamat jelentős részét magától értetődőnek tartom, gondolok itt az eljárás menetére, a munkáltatói tájékoztatás tartalmára, az eljárási határidőkre, ráadásul a felsorolások taxatívák - azaz egy az egyben kötelesek átültetni a tagállamok - így szükségtelennek tartom az elmondottak tekintetében azt, hogy a gyakorlatra is kitérjek.

Később rá kívánok arra világítani, hogy a Curia ítéleteiben egyértelműen érvényre juttatja azon elvet, miszerint a munkáltató nem bújhat ki tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége alól, továbbá ismertetni szeretném a „*megfelelő idő fogalmát*”, illetve a megfelelő időben történő tájékoztatás kritériumait.

⁶⁵ Kiss György (Szerkesztette), 2003, 193. oldal

1. Csoportos létszámcsökkentés esetén lefolytatandó eljárás



2. A 2. cikkely részletes ismertetése

Az Irányelv 2. cikke a munkáltató csoportos létszámcsökkentés során keletkező tájékoztatási és konzultációs kötelezettségét szabályozza. A munkavállalói képviselettel szemben fennálló, olyan munkáltatói kötelezettségről van szó, amelynek célja a csoportos leépítés elkerülése, a felmondások számának csökkentése, illetve a tömeges felmondás következményeinek enyhítése. A kötelezettség tartalmát tekintve valamennyi olyan információra kiterjed, amelynek az átadása szükségesnek bizonyul a kívánt célok elérése érdekében. Azaz a konzultáció nem kizárólag a munkavállalók tájékoztatására szorítkozik.

A 2. cikkely (1) bekezdése szerint „*Ha egy munkáltató csoportos létszámcsökkentést tervez, megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultációkat kezdeményez a munkavállalók képviselőivel.*”⁶⁶ Azaz a csoportos létszámcsökkentés eljárásának legelső lépcsője a tervezés, amelyet azonnal és automatikusan be kell jelenteni a munkavállalói képviseletnek. Ennek megfelelően a csoportos létszámcsökkentés eljárásának első lépése a képviselet és a munkáltató közötti konzultáció, amely megteremti a lehetőséget arra, hogy a két félnek alkalma legyen egy olyan konszenzus kialakítására, amellyel a létszámcsökkentés elkerülhető, az elbocsátások száma csökkenthető, vagy legalább enyhíthetők az elbocsátás következményei olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek - többek között - az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak.⁶⁷ Ahhoz, hogy a képviselet képes legyen álláspontja kialakítására a munkáltató valamennyi releváns információt köteles megfelelő időben, valamint írásban a rendelkezésére bocsátani:

„(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 munkavállalói kategóriák számát;*

iii. *a rendszerint alkalmazott munkavállalók számát és a munkavállalói kategóriákat;*

⁶⁶ 98/59/EK irányelv 2. cikkének (1) bekezdése

⁶⁷ 98/59/EK irányelv 2. cikkének (2) bekezdése kimondja: „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.”

- iv. azt az időszakot, amely során a tervezett elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
- v. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérveket, amennyiben a nemzeti jogszabályok és/vagy a gyakorlat e jogot a munkáltatóra ruházzák;
- vi. a nemzeti jogszabályokból és/vagy gyakorlatból következő végkielégítéstől eltérő, esetleges egyéb végkielégítés kiszámításának módszerét.”

A 2. cikk (3) bekezdésének és a 3. cikk (1) bekezdésének megfelelően a munkáltató a képviselet mellett köteles az illetékes állami hatóságot is informálni a munkavállalói képviseletnek átadott értesítés másolatával, a képviselet pedig az átadott értesítéssel kapcsolatban az illetékes hatóságnak terjesztheti elő valamennyi megjegyzését. Azaz a 3. cikk (2) bekezdésének második mondata megnyitja a hatóság és a képviselet közötti kommunikáció lehetőségét, ezzel válik az eljárás három oldalúvá.⁶⁸

A 2. cikk (3) bekezdése egy taxatív felsorolást tartalmaz, azaz a tagállamok az adott rendelkezést szó szerint kötelesek átültetni. Álláspontom szerint a felsorolás értelmezése nem okozhat problémát, ezért a „megfelelő idő” problematikájával kapcsolatosan tennék egy rövid kitérőt, valamint a „megfelelő idő” és a 2. cikk (3) bekezdésében meghatározott információk viszonyára is rá kívánok világítani.

A 2. cikk (2) bekezdése alapján a konzultáció jogintézményének célja nem kizárólag a csoportos létszámcsökkentés „zökkenőmentes” lebonyolítása és a munkavállalók tájékoztatása, hanem a megelőzése, az elbocsátások számának a redukálása, valamint megfelelő szociális intézkedések alkalmazása. Nyilvánvaló, hogy a konzultációt még azelőtt kell kezdeményezni, hogy döntés született volna a csoportos felmondásokról, hiszen a fentiekről csak a döntés megszületése előtt érdemes beszélni, ellenkező esetben mind a munkavállalókat, mind a képviselőiket kész tények elé állítanák.⁶⁹ Következésképpen a konzultációt az elbocsátások tervezésekor - az elbocsátás ismertett definíciójából is következően -, olyan időpontban kell kezdeményezni, hogy lehetősége legyen a munkavállalók képviseleti szerveinek arra, hogy teljes körűen elemezzék a 2. cikk (3) bekezdésében meghatározott dokumentumokat és információkat, ugyanis csak ekkor képesek fellépni munkavállalói érdekképviseletként. Pontosan persze nem határozható meg, hogy a

⁶⁸ 98/59/EK irányelv 3. cikk (2) bekezdésének második mondata szerint: „A munkavállalók képviselői az esetleges észrevételekkel az illetékes állami hatósághoz fordulhatnak.”

⁶⁹ Paolo Mengozzi főtanácsnok C-44/08. számú ügyben tett indítványának 53. pontja alapján <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=76251&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=359167>
Letöltve:2015.11.17.

képviselőnek mennyi idő szükséges a felkészüléshez, ugyanis ez az adott ügy bonyolultságától és az átadott anyagok mennyiségétől függ.⁷⁰

Esetenként bizonytalan lehet az elbocsátások tervezésének, illetve a konzultációs kötelezettség kezdetének az időbeli meghatározása. Felmerül, hogy a kötelezettség kezdete arra az időpontra tehető-e, amikor a vállalat csupán tervezi, hogy olyan strukturális változásokat hajt végre, amely vélhetően csoportos létszámcsökkentést tesz szükségessé, vagy akkorra, amikor már meghozták az adott stratégiai döntést.⁷¹ Megjegyzem, hogy a dolgozatomban ezen pontjáig kizárólag azt állapítottam meg, hogy a kötelezettség létrejött a munkáltató csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szándék megfogadásához kapcsolódik. A jelen kérdés a szándék keletkezésének a kezdő időpontja, nevezetesen, hogy a létszámcsökkentést megkívánó strukturális változásra vonatkozó döntés tervezésekor, vagy a döntéshozatalt követően keletkezik. A Bíróság ennek megválaszolásakor a munkavállalók védelmének a hatékonyságát és a vállalkozások átszervezésének rugalmasságát tartotta szem előtt. Egyrészt a kötelezettség túl korai létrejötté feleslegesen kelt aggodalmat a munkavállalókban, ugyanis a döntés még bizonytalan, és növelné a vállalkozás adminisztratív terheit ezzel is csökkentve a vállalkozások átszervezésének rugalmasságát.⁷² Másrészt a konzultációnak az Irányelvben lefektetett célja kizárólag akkor érhető el, ha a tárgyalásra olyan időpontban kerül sor, amikor annak tárgya kellőképpen meghatározott, valamint a képviselő tudomással bír a releváns tényekről, ugyanis az eljárása kizárólag ekkor lehet hatékony. Az elmondottak alapján egyértelmű, hogy a konzultációs kötelezettség keletkezését nem érdemes összekötni, az olyan bizonytalan üzleti döntések tervezetével, amelyek meghozatala esetén is csak valószínűsíthetőek az elbocsátások, azon okból, hogy a leépítés tényleges alternatívái nem határozhatók meg, azaz a konzultáció semmiképpen sem lehet hatékony.⁷³ A Bíróság ezen megfontolásból kijelentette, hogy a kötelezettség a csoportos létszámcsökkentés tervezésétől áll fenn. Azonban a kifejezés nem vonatkozik sem arra a helyzetre, amikor a munkáltató olyan intézkedést hoz, amely szükségessé teszi a csoportos létszámcsökkentést, sem arra, amikor olyan döntést készül meghozni, amely a későbbiekben csoportos létszámcsökkentést vonhat maga után.⁷⁴

⁷⁰ Kiss György (Szerkesztette), 2003, 199. oldal

⁷¹ Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry és társai kontra Fujitsu Siemens Computers Oy C-44/08. számú ügy 36. pontja alapján

⁷² C-44/08. számú ügy 45. pontja alapján

⁷³ C-44/08. számú ügy 46. pontja alapján

⁷⁴ C-44/08. számú ügy 95. pontja alapján

Továbbá felhívom arra is a figyelmet, hogy a konzultáció lefolytatására vonatkozó kötelezettség keletkezését egyáltalán nem befolyásolja, hogy a munkáltató birtokában van e valamennyi, az Irányelv 2. cikk (3) bekezdésében foglalt információ. Azzal, hogy az Irányelv akként rendelkezik, hogy a felsorolt adatokat a konzultációk alkalmával kell megadni, a jogalkotó kifejezi, hogy a munkáltató köteles megosztani valamennyi releváns információt a konzultáció megnyíltának az időpontjától, az egész eljárás folyamán. Ennek a magyarázata, hogy a felsorolt információk gyakran csak az eljárás folyamán válnak ismertté, így a munkáltatónak lehetősége van a tájékoztatás kiegészítésére. Ezáltal az eljárás utolsó pillanatáig fennáll a munkáltató tájékoztatási kötelezettsége, biztosítva ezzel, hogy a képviselők a konzultáció folyamán a lehető leghatékonyabb kiállását a munkavállalói érdekek mellett.⁷⁵

Az Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK ry és társai kontra Fujitsu Siemens Computers Oy (azaz: *Fujitsu Siemens Computers Csoport*) C-44/08. számú ügy az imént megvizsgált konzultációs kötelezettség keletkezésének időpontján túlmenően teljes körűen bemutatja az *anya és leányvállalat viszonyát csoportos létszámcsökkentés esetén*.

A Fujitsu Ltd. és a Siemens AG meghatározott tevékenységeiket egy új közös vállalatban a Fujitsu Siemens Computers csoportban egyesítették, amely 1999. október 1. napján kezdte meg működését. Ezzel az alapügy alperese a Fujitsu Siemens Computers Csoport (továbbiakban: „*leányvállalat*”) a holland Fujitsu Siemens Computers Holding BV (továbbiakban: „*anyavállalat*”) leányvállalata lett. Az anyavállalat igazgatótanácsa 1999. december 14. napján elhatározta, hogy támogatja az igazgatótanács vezetőségének a leányvállalat kilői üzemének megváltására vonatkozó javaslatát. Hangsúlyozom, hogy csak egy elvi megállapodás született az igazgatóság tagjai között, azonban az ülésen erre vonatkozó döntést nem fogadtak el. Az alperes igazgatótanácsa 1999. december 20. napja és 2000. január 31. napja között lefolytatta a konzultációs eljárást, majd 2000. február 1. napjával elfogadta az üzem bezárására vonatkozó ügydöntő határozatot. Az ügy helyes megítéléséhez elengedhetetlen az anyavállalat döntésének jogi minősítésének tisztázása, továbbá annak meghatározása, hogy az Irányelv telepít-e bármilyen kötelezettséget a munkáltatót ellenőrző vállalkozásokra.

⁷⁵ Paolo Mengozzi C-44/08. számú ügyben tett főtanácsnoki indítványának 64. és 65. pontjai alapján

A körvonalazott problémakörökre az Irányelv 2. cikkének (4) bekezdése reflektál. A hivatkozott rendelkezések értelmében, a konzultációs kötelezettség attól függetlenül fennáll, hogy a létszámcsökkentésre vonatkozó döntést nem a munkáltató, hanem az azt ellenőrző vállalkozás hozta meg, illetve nem vehető figyelembe azon körülmény, hogy az ellenőrző vállalkozás nem bocsátotta a munkáltató rendelkezésére a szükséges információkat.⁷⁶

Úgy gondolom, hogy az anyavállalat felelősségére vonatkozó szabályrendszert már az Irányelv rendelkezései is teljes körűen ismertetik. Először is a 2. cikk a konzultációval kapcsolatban felmerülő teendők kötelezettjeként kizárólag a munkáltatót nevezi meg. A munkáltató az, aki a konzultációt kezdeményezi, lefolytatja, és valamennyi szükséges információt rendelkezésre bocsájt. Az elmondottakért kizárólag a munkáltató felel, az Irányelv kötelezett szerepkörben a munkáltatót ellenőrző vállalkozást egyáltalában nem tünteti fel. A felelősség kérdését még a 2. cikk (4) bekezdésében sem firtatja, kizárólag azt mondja ki, hogy ilyen esetben is meg kell történnie a konzultációnak, a második albekezdés pedig arra az esetre is megállapítja a munkáltatói felelősséget, ha az anyavállalat csoportos létszámcsökkentést eredményező döntéséről még tudomása sem volt. Látható, hogy az Irányelvben megtalálható az ún. „no excuse” klauzula, amely azt mondja ki, hogy az adott tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek állítólagos megszegésének megítélésében nem vehető figyelembe a munkáltatónak az a védekezése, hogy a sérelmezett döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak. A „no excuse” klauzula ugyanis nem tartalmazza, hogy a munkáltató tulajdonosának bármiféle kötelezettsége lenne a munkavállalók informálásával, a velük való konzultációval kapcsolatban. A klauzula lényegében csak azt fogalmazza meg, hogy maga a munkáltató nem mentesülhet a fent említett okra való hivatkozással információs-konzultációs kötelezettsége alól.

A fentiek alapján a konzultációs kötelezettség kizárólag a munkavállalói képviselő és a munkáltató viszonyában értelmezhető, a munkáltatót ellenőrző vállalkozást nem terheli semmilyen felelősség a munkavállalókkal szemben, még akkor sem, ha a csoportos

⁷⁶ 98/59/EK irányelv 2. cikk (4) bekezdése szerint: „Az (1), (2) és (3) bekezdésben foglalt kötelezettségek attól függetlenül fennállnak, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó döntést a munkáltató vagy a munkáltatót ellenőrző vállalkozás hozza-e meg. Az ebben az irányelvben foglalt tájékoztatási, konzultációs és értesítési kötelezettségek állítólagos megszegésének megítélésében nem vehető figyelembe a munkáltatónak az a védekezése, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez vezető döntést meghozó vállalkozás nem adta meg a szükséges információt a munkáltatónak.”

létszámcsökkentésre vonatkozó döntést az anyavállalat anélkül hozza meg, hogy a leányvállalatot beavatná.⁷⁷

Az anyavállalat december 14. napján hozott „döntését” illetően felmerülhet, hogy ez a provizórikus megállapodás már önmagában egy végső döntésnek minősül, következésképpen az Irányelvet megszegve még a konzultáció lefolytatása előtt elrendelték a csoportos létszámcsökkentést. A kérdés absztrahálása esetén világos, hogy a probléma a kötelezettség keletkezésének kezdőidőpontjára utal. Ezzel kapcsolatban fentebb leszögeztem, hogy a konzultációt akkor kell kezdeményezni, amikor a munkáltató ténylegesen tervezte a létszámcsökkentés végrehajtását, legalábbis kilátásba helyezi annak lehetőségét. A leányvállalat akként védekezett, hogy december 14. napján azért nem született valós döntés, mert az üzem bezárásán kívül fennálltak még egyéb lehetőségek is, továbbá megfogalmazta, ha a konszenzusra egy végső megállapításként tekintünk, még az sem telepíthet semmiféle kötelezettséget a csoportra, ugyanis a munkáltató illetékes szerve a leányvállalat, és nem az anyavállalat igazgató tanácsa, amely megfelelő időben, a konzultáció lezárása után rendelte el a létszámleépítést. Leszögezem, hogy jelen esetben egy vállalatcsoportról van szó, amelyben az anyavállalat, mint „uralkodó” tag ügyvezetése utasíthatja az ellenőrzött tagot, azaz a leányvállalatot, és a működésére kötelező határozatot hozhat. Következésképpen a munkáltató kötelezettsége abban a pillanatban keletkezik, amikor a vállalatcsoporton belül az anyavállalat meghozta azt az üzleti döntést, amely kényszeríti az ellenőrzött tagot a csoportos létszámcsökkentés tervbe vételére.⁷⁸ Jelen tényállásra levetítve az anyavállalat december 14. napján hozott „döntése”, amelyben csupán előrevetített egy lehetséges létszámcsökkentést, nem minősíthető végleges döntésnek, azaz a konzultáció kezdő időpontjára van hatással, ezáltal a leányvállalat nem szegte meg a törvényben előírt konzultációs kötelezettségét.

⁷⁷ Nem vitatom azonban, hogy az ellenőrző vállalat köteles megadni valamennyi szükséges információt, ugyanis a munkáltató csak ezáltal képes lefolytatni a konzultációt. Azonban az anyavállalatnak az effajta mulasztása álláspontom szerint polgári jogi igényérvényesítés körében értékelhető kizárólag, azaz nem tartozik a konzultáció tárgyához. Ezen okból kifolyólag a tényállás ezen vetületét nem kívánom megvizsgálni.

ahhoz, hogy a munkáltató képes legyen megfelelően lefolytatni a konzultációt, azonban
⁷⁸ C-44/08. számú ügy 49. pontja alapján

3. Az Irányelv III. szakasza, 3. és 4. cikkelyek

Az Irányelv III. szakasza a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás részleteit rendezi. A dolgozatomban többször jeleztem, hogy a II. szakasz a magánjogi jellegű konzultációs-tájékoztatói kötelezettséget rendezi, míg a III. szakasz a munkáltató közjogi jellegű illetékes hatósággal fennálló értesítési kötelezettségeit tartalmazza, továbbá iránymutatásul szolgál az illetékes hatóság számára is az elvégzendő feladatait illetően.

Az Irányelv 3. cikkely (1) bekezdése kijelenti, hogy a munkáltató valamennyi, tervezett csoportos létszámcsökkentést köteles bejelenteni az illetékes hatóságnak írásban. Azonban a tagállamok diszkrecionális jogkörükben dönthetnek akként, hogy a bírósági határozat következtében történő megszüntetés esetén a munkáltató kizárólag a hatóság kifejezett kérésére köteles azt írásban értesíteni.⁷⁹ Felhívom arra a figyelmet, hogy az értesítési eljárás nem lehet későbbi, mint a konzultációs szakasz, hiszen a hatóság értesítéséről be kell számolnia a munkáltatónak.⁸⁰

Az értesítési kötelezettség keletkezésének idején túl az Irányelv az értesítést tartalmilag is behatárolja, ugyanis *„a munkáltató köteles átadni valamennyi, a 2. cikk által előírt konzultációkra vonatkozó lényeges információt.”*⁸¹

A bejelentett csoportos létszámcsökkentések legkorábban harminc (30) nappal az értesítés megtételét követően léphetnek hatályba. A 4. cikk (2) bekezdésének megfogalmazásában az illetékes hatóság a harminc (30) napos időtartamot köteles a tervezett csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban felmerülő nehézségek megoldására fordítani.

Valójában a biztosított időszakra arra szolgál, hogy a hatóság megoldási javaslatot terjesszen elő, ha a felek (azaz munkáltató és képviselő) között nincsen egyetértés, illetve ezekben a napokban köteles az illetékes hatóság azon mechanizmusokat megindítani, amelyeknek a célja, hogy az elbocsátott munkavállalók a lehető leghamarabb a munkaerőpiac aktív részesei legyenek. Egyébiránt az értesítési eljárás azért sem történhet a konzultációt követően, mert ezzel a jogalkotás kiüresítené a hatóság probléma feloldó funkcióját.

⁷⁹ 98/59/EK Irányelv 3. cikk (1) bekezdésének második mondata alapján: *„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.”*

⁸⁰ 98/59/EK Irányelv 3. cikk (2) bekezdése alapján: *„A munkáltató az (1) bekezdésben előírt értesítés egy példányát átadja a munkavállalók képviselőinek.”*

⁸¹ 98/59/EK Irányelv 3. cikk (1) bekezdésének harmadik mondata alapján: *„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.”*

„Amennyiben a tagállam rendelkezésére bocsátott időszak hatvan (60) napnál rövidebb, a tagállamok feljogosíthatják a hatóságot, hogy az eredeti határidőt az értesítés megtételétől számított 60 napig meghosszabbítja.”⁸² A meghosszabbításra kizárólag akkor van lehetőség, ha a megoldandó problémák feloldása lehetetlen az eredetileg biztosított határidő alatt, és a meghosszabbítást még a határidő lejártá előtt a hatóság közölte az érintett munkáltatóval.⁸³ A 3. cikk (1) bekezdésének érvényesülését alátámasztja a 4. cikk (4) bekezdése, ugyanis ha a társaság tevékenységét bírósági határozat szüntette meg, akkor a tagállamok dönthetnek akként, hogy az értesítési eljárás lefolytatása szükségtelen.

A csoportos létszámcsökkentések kizárólag az előírt legalább 30 napos határidő lejártával léphetnek hatályba, következésképpen a határidő az az időtartam, amely alatt az illetékes hatóság köteles a felmerülő problémákat megoldani. Ezzel kapcsolatban felmerül, hogy az értesítési kötelezettség kizárólag az elbocsátás hatályba lépését függeszti-e fel, vagy a munkáltató munkaviszony megszüntetésére irányuló szándékát is. A konzultációs szakasszal ellentétben, a hatósági közreműködés során nem a felmondások elkerülése a hangsúlyos, hanem a negatív következmények csökkentése. Következésképpen a 4. cikk (1) bekezdése kizárólag az elbocsátás hatálybalépésére van függesztő hatállyal, azaz a munkáltató az értesítést követően megkezdheti az elbocsátást. Azonban az Irányelv csak minimum szabályokat állapít meg, azaz a tagállamok a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezéseket is elfogadhatnak, ehhez köthetően alakult ki az a gyakorlat, hogy az értesítési kötelezettség nem kizárólag a felmondás hatályosulására, hanem a munkáltatói szándéknyilatkozatot is felfüggeszti.⁸⁴

Az Irányelv 4. cikkével kapcsolatban további megjegyzésem, hogy az ebben található rendelkezésekben érhető a lehető legteljesebben tetten az Irányelv szociális dimenziója, ugyanis azzal hogy egy magánjogi viszonyban egy állami hatóság is közreműködik, a jogalkotó valójában a munkavállalói jogok védelmét kívánta körülbástyázni.⁸⁵

⁸² 98/59/EK Irányelv 4. cikk (3) bekezdése alapján

⁸³ Továbbá az Irányelv 4. cikk (3) bekezdésének második mondata biztosítja a tagállamok számára, hogy azok az illetékes állami hatóságot további hosszabbításra jogosíthatják fel.

⁸⁴ Antonio Tizzano főtanácsnok C-188/03. számú ügyben előterjesztett indítványának 67., 68., 69. pontjai alapján <http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49539&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=612702>

Letöltve: 2015.11.19.

⁸⁵ Kiss György (Szerkesztette), 2003, 206. oldal

V. Az Irányelv záró rendelkezései

Az Irányelv záró rendelkezéseit a IV. szakasz tartalmazza. Munkajogi szempontból érdemi szabályozásnak az 5. és 6. cikkek tekinthetőek, így ezen rendelkezéseket kívánom kizárólag ismertetetni.

Az évfolyamdolgozat számos részén kiemeltem, hogy a csoportos létszámcsökkentést szabályozó Irányelv egy minimumkövetelményeket megállapító harmonizációs jogszabály, ennél fogva lehetőséget biztosít a tagállamoknak arra, hogy a munkavállalók számára kedvezőbb szabályokat vezessenek be.⁸⁶ Természetesen a munkavállalói védelem kiterjesztése nem csorbíthatja a vállalkozás szabadságát. Ennek a szabályozási struktúrának köszönhetően a tagállamok dönthetnek akként, hogy a munkavállalói védelem referenciaegységeként nem a telephelyet, hanem a vállalatot nevezik meg, illetve ez a szabályozás teszi lehetővé az előzőleg tárgyalt értesítési eljárás során a munkáltató felmondási szándéknyilatkozat megtételének felfüggesztését.

A 6. cikkely értelmében a tagállamok kötelesek biztosítani, hogy az Irányelvben megfogalmazott kötelezettségek kikényszerítésére megfelelő mechanizmust lehessen igénybe venni. Az Irányelv nem dolgozta ki részletesen az erre vonatkozó bírósági és/vagy igazgatási eljárások kereteit, ezért ez a feladat a tagállamokra hárul. Ismételten felhívom arra a figyelmet, hogy az Irányelv részleges harmonizációt valósít meg, azonban a tagállamok a megfogalmazott célok érvényesülését nem ronthatják le, ugyanis az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi az Irányelv által biztosított munkavállalói védelem érvényesülésének akadályozását, az ellentétes a közösségi joggal.

Ennek megfelelően a tagállamok kötelesek biztosítani azokat a mechanizmusokat, amelyek alkalmasak az Irányelvben megfogalmazott munkáltatói kötelezettségek kikényszerítésére. Az intézményesített szankcióknak pedig alkalmasnak kell arra lenniük, hogy visszatartsák a munkáltatókat a konzultációs-tájékoztatási és értesítési kötelezettségük megszegésétől. Ugyan az Irányelv kifejezett szankciót nem helyez kilátásba, azonban a tagállamok kötelesek pönalizálni ezen kötelezettségek megsértését.^{87 88}

⁸⁶ Mono Car Styling SA kontra Dervis Odemis és társai C-12/08. számú ügy 38. pontja alapján <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72480&pageIndex=0&doclang=hu&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=961514>
Letöltve: 2015.11.19

⁸⁷ Következésképpen az Egyesült Királyság megsértette az implementációs kötelezettségét akkor, amikor akként rendelkezett, hogy a munkáltatói mulasztás szankciójaként fizetendő „protective award-ot” bele kell számítani abba

VI. Összegzés

A fejezetekből minden bizonnyal kikristályosodik, hogy csoportos létszámcsökkentés alatt értendő valamennyi olyan munkáltatói intézkedés, amellyel viszonylag rövid időn belül, több munkavállaló munkajogviszonyát, a meghatározott eljárási szabályok betartásával megszünteti a működésével összefüggő ok miatt.

A tárgyalt eljárás közösségi szinten történő szabályozásának legfőbb célja a munkaerőpiac stabilizálása. A motiváció főként arra vezethető vissza, hogy az EU egyrészt gazdasági közösség, amelynek teljesítőképességére negatívan hat a magas munkanélküliségi ráta, következésképpen a szabályozásra a szociális és gazdasági megfontolások együttesen hatnak. Ezért a Közösség a gazdasági dekonjunktúrák elkerülését szem előtt tartva alkotta meg a szabályozást, amely megteremti a lehetőségét annak, hogy az elbocsájtott munkavállalók mielőbb beilleszkedjenek a munkaerőpiacra.

Véleményem szerint azzal, hogy az Irányelv részharmonizációt valósít meg, azaz, a tagállamok anyagi jogát nem érinti, a rendelkezések megfelelő egyensúlyt alakítottak ki a tagállamok és a Közösségi hatáskörök között. Ennek megfelelően a tagállamok az eljárást viszonylag rugalmasan alakíthatják ki. A viszonylagosság azonban rendkívül fontos, ugyanis a tagállamoknak nem áll módjukban olyan szabályozást intézményesíteni, amely által a munkáltató mentesülne tájékoztatási-konzultációs kötelezettsége alól, lerontva ezzel az Irányelv célját. Ebből adódóan a tagállami jogalkotás és jogalkalmazás korlátja az Irányelvben lefektetettek megakadályozása, kikerülése.

A Curia gyakorlatából egyértelműen kirajzolódik, hogy az imént ismertetett közösségi motivációt támogatja, azaz mindenképpen érvényre kívánja juttatni az Irányelv rendelkezéseit, továbbá minden körülmények között biztosítani kívánja, hogy a munkáltató ne legyen képes kibújni a kötelezettségei alól. Ennek bizonyítéka, hogy a Bíróság kiiktatta a munkavállalói érdek-képviseleti szervek közötti megkülönböztetéseket - biztosítva ezzel a tárgyalás lefolytatását -, továbbá gondoskodott arról, hogy valamennyi tagállam

az összegbe, amelyet egyébként a munkáltató köteles a munkavállalónak kifizetni a legutóbbi szerződés alapján, vagy szerződészségesség esetére, feltéve ha utóbbi összegek a magasabbak.

⁸⁸Az Európai Közösségek Bizottsága kontra Nagy-Britannia és Észak-Írország Egyesült Királysága

C-383/92. sz. ügy 22., 41., és 42. pontjai alapján

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98749&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&art=1&cid=755644>

Letöltve:2015.11.20.

intézményesítsen megfelelő szankciórendszert, továbbá a részleges harmonizáció elvét követve megtörténjen a tájékoztatási-konzultációs eljárások egységesítése.

Irodalomjegyzék

Monográfiák

- Kiss György (szerkesztette): Az Európai Unió munkajoga és a magyar munkajog a jogközelítés folyamatában, Osiris Kiadó, Budapest, 2003
- Gyulavári Tamás (Szerkesztette): Munkajog, Osiris Kiadó, Budapest, 2014

Jogszabályok

- 98/59 számú, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló EK irányelv
- 75/129 számú, a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó jogszabályok közelítését szabályozó EGK irányelv

Internetes hivatkozások

- Csaba Iván-Tóth István György (szerk.): A jóléti állam politikai gazdaságtana
<http://www.tarki.hu/kiadvany-h/munkatars/joleti/bevezet.html>
- Összefoglaló a 98/59/EK irányelvről
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=URISERV:c10808>
- Európai Közösségek Bizottsága kontra Portugál Köztársaság C-55/02. számú ügy összefoglalója
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=78644&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=HU&cid=540266>

Curia ítéletei

- C-44/08. számú, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry és társai kontra Fujitsu Siemens Computers Oy ügyben hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=76251&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=359167>
- C-55/02. számú, Bizottság kontra Portugál Köztársaság ügyben hozott ítélet

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49177&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=161858>

- C-383/92. számú, Bizottság kontra Egyesült Királyság ügyben hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=98749&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=1013875>
- C-229/14. számú, Ender Balkaya és a Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH között folyamatban lévő ügy
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=165652&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=522840>
- 66/85. számú, Deborah Lawrie-Blum kontra Land Baden-Württemberg ügyben hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=93767&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=361853>
- C-188/03. számú, Irmtraud Junk kontra Wolfgang Kühnel közötti ügyben hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=elbocs%25C3%25A1t%25C3%25A1s&docid=49882&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=556577>
- David Claes (C-235/10), Sophie Jeanjean (C-236/10), Miguel Rémy (C-237/10), Volker Schneider (C-238/10) és Xuan-Mai Tran (C-239/10) kontra Landsbanki Luxembourg SA C-235/10 - C-239/10. számú egyesített ügyekben hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=84210&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=805798>
- C-449/93. számú, Rockfon A/S kontra Specialarbejderforbundet i Danmark C- ügyben hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=99477&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=877293>
- 186/83. számú, Botzen és társai ügyében hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=92564&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=882963>
- C-270/05. számú, Athinaïki Chartopoïia AE kontra L. Panagiotidis és társai ügyében hozott ítélet

<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=63635&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=840495>

- C-232/09. számú, Dita Danosa kontra LKB Līzings SIA közötti ügyben hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=78560&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=362594>
- C-80/14. számú, Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) és B. Wilson kontra WW Realisation 1 Ltd és társai ügyében hozott ítélet
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:62014CJ0080>
- C-12/08. számú, Mono Car Styling SA kontra Dervis Odemis és társai ügyében hozott ítélet
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72480&pageIndex=0&doclang=hu&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=961514>

Főtanácsnoki indítványok

- Nihl Wahl főtanácsnok indítványa a C-182/13. számú. Lyttle és társai, valamint C-80/14. számú USDAW és Wilson ügyekben
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HU/TXT/?uri=CELEX:62014CC0080>
- Paolo Mengozzi főtanácsnok C-44/08. számú ügyben tett indítványa
<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=76251&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=359167>
- Antonio Tizzano főtanácsnok C-188/03. számú ügyben előterjesztett indítványa
<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=49539&pageIndex=0&doclang=HU&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=612702>