

**C-300/19. sz. ügy****Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata  
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2019. április 12.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona (Spanyolország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2019. március 25.

**Felperes:**

UQ

**Alperes:**

Marclean Technologies, S.L.U.

**Az alapeljárás tárgya**

Az alapeljárás tárgyát a felperes elbocsátásának minősítése képezi.

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja**

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem célja annak tisztázása, hogy azt a 30 vagy 90 napos időszakot, amelyben a munkaviszony-megszüntetéseknek meg kell történnie a csoportos létszámcsökkentés tényének megállapításához, úgy kell-e számítani, hogy az eljárás tárgyát képező egyéni elbocsátást végpontként, kiindulási pontként vagy köztes pontnak kell tekinteni. A jogalapot az EUMSZ 267. cikk képezi.

**Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések**

**Első kérdés:** Úgy kell-e értelmezni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontját, hogy a

**csoportos létszámcökkentés fennállásának megállapításához előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszakként mindig azon időpontot megelőző időszakot kell figyelembe venni, amelyben a jogvita tárgyát képező, vizsgált egyéni elbocsátásra sor került?**

**Második kérdés: A csoportos létszámcökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja értelmezhető-e úgy, hogy a csoportos létszámcökkentés tényének megállapításához előírt 30 vagy 90 napos referencia-időszak azon időponttól számítható, amelyben a jogvita tárgyát képező, vizsgált egyéni elbocsátásra sor került, anélkül, hogy az említett későbbi munkaviszony-megszüntetések visszaélészerűnek minősülneek?**

**Harmadik kérdés: A csoportos létszámcökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK tanácsi irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja szerinti referencia-időszakok értelmezhetők-e úgy, hogy lehetővé teszik a 30 vagy 90 napon belül történt elbocsátások vagy munkaviszony-megszüntetések figyelembevételét úgy, hogy a jogvita tárgyát képező elbocsátásra is az említett időszakokon belül került sor?**

#### **A hivatkozott uniós jogi rendelkezések**

A csoportos létszámcökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (HL 1998. L 225., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 327. o.; helyesbítések: HL 2007. L 59., 84. o.; HL 2014. L 289., 24. o.). 1. cikk (1) bekezdése a) pontjának i. és ii. alpontja.

A Bíróság 2015. május 13-i Rabal Cañas ítélete (C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318). 51. pont, valamint a rendelkező rész 1. pontja.

A Bíróság 2015. november 11-i Pujante Rivera ítélete (C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743). 20–22. pont, 48., 49. és 51. pont.

#### **A hivatkozott nemzeti jogi rendelkezések**

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (a szociális ügyek bíróságának szabályozásáról szóló, 2011. október 10-i 36/2011. sz. törvény; a BOE 2011. október 11-i 245. száma, 106584. o.). 122. cikk (1) és (2) bekezdése.

Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény), amelynek szövegét a Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a munkavállalók jogállásáról szóló törvény módosított szövegének elfogadásáról

szóló, 2015. október 23-i 2/2015 királyi törvényerejű rendelet) foglalta egységes szerkezetbe (a BOE 2015. október 24-i 255. száma, 100224. o.; a továbbiakban: ET). 51. cikk 1. bekezdése.

A Sala Social del Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság szociális és munkaügyi kollégiuma, Spanyolország) 2017. január 11-i ítélete (ECLI:ES:TS:2017:258).

A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság, Spanyolország) szociális és munkaügyi kollégiumának 2018. június 27-i végzése (ECLI:ES:TS:2018:7471A).

A Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalónia felsőbb bírósága, Spanyolország) 2011. október 6-i ítélete (ECLI:ES:TSJCAT:2011:11703).

A Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Katalónia felsőbb bírósága) 2011. december 16-i ítélete (ECLI:ES:TSJCAT:2011:12358).

### **A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása**

- 1 A felperes, UQ 2016. október 31-én kezdett dolgozni a Marclean Technologies, S.L.U. vállalkozásnál minőségellenőrként. 2018. május 28-án ideiglenesen munkaképtelenné vált.
- 2 A Marclean Technologies, S.L.U. vállalkozás által alkalmazott összes munkavállaló a Sandhar Group vállalkozás telephelyén végezte az ez utóbbi cég által előállított munkadarabok minőségellenőrzését.
- 3 2018. május 31-én a vállalkozás felmondólevelet küldött a felperes munkavállalónak; a felmondással egyidejűleg a vállalkozás elismerte a munkaviszony jogellenes megszüntetését, később pedig olyan kártérítést fizetett a munkavállalónak, amely a vállalkozás szerint olyan esetekre vonatkozik, amelyekben a bíróság megállapítja a jogellenes munkaviszony-megszüntetését.
- 4 2018. június 6-án UQ a munkaviszony megszüntetése miatt keresetet nyújtott be a Marclean Technologies, SLU ellen, amelyben a munkaviszony megszüntetése semmisségének vagy másodlagosan jogellenességének megállapítását kérte.
- 5 2018. május 31-től 2018. augusztus 14-ig összesen 7 személy munkaviszonya szűnt meg a vállalkozásnál – 4 személy esetén a munkavállaló személyének fel nem róható ok miatt, 2 személynél önkéntes felmondás miatt és 1 személy esetében a munkaszerződés lejáratá miatt –, 2018. augusztus 18-án pedig 29 személynek szűnt meg a munkaviszonya; mindegyik személy önként távozott és 2018. augusztus 18-án megszüntették a munkaviszonyukat a Risk Steward, S.L. Marclean Technologies, S.L.U. vállalkozásnál, amely 2018. augusztus 15-én teljes mértékben megszüntette a tevékenységét.
- 6 Mivel a bíróságnak kétségei merültek fel a helyzettel kapcsolatban, tájékoztatást és iratok bemutatását kérte a társadalombiztosítástól és az alperestől, amelyekből

kitűnik, hogy a 2018. augusztus 18-án „önkéntesen” távozó összes munkavállalót a következő napon a Risk Steward, S.L. alkalmazta. Ennélfogva megállapítja, hogy csoportos létszámcsökkentés történt.

### **Az alapügy feleinek alapvető érvelése**

- 7 Az alperes szerint a felperes elbocsátása nem semmis, hanem a vállalkozás tevékenysége csökkenésének és a munkavállaló szerződészegésének következménye, amely okok más munkavállalók elbocsátását indokolták is. Az alperes állítása szerint 2018. augusztus 15-én befejezte a működését, és ezért 2018 augusztusában minden munkavállaló munkaviszonyát megszüntették.
- 8 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztését illetően, a felperes egyetért ezzel, mivel úgy véli, hogy ha a 90 napot az elbocsátásától kell számítani, megállapítható, hogy a munkaviszonyok megszüntetésének száma meghaladja az előírt korlátot és ennélfogva csoportos létszámcsökkentésről van szó. Az alperes ezt kifogásolja, mivel álláspontja szerint nem került sor olyan munkaviszony-megszüntetésekre, amelyeket az ET 51. cikkben megállapított mennyiségi határok alapján figyelembe kell venni.
- 9 Az ügyészség, amely az eljárásban nem részes fél, de beavatkozik, mert a jogszerűséggel és a munkavállalók jogainak védelmével kapcsolatos kérdéstről van szó, a Bíróság ítélkezési gyakorlatának a 98/59/EK irányelv, a nemzeti szabályozás szövege és a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) ítélkezési gyakorlatára figyelemmel elvégzett vizsgálatát követően azt a következtetést vonja le, hogy a spanyol ítélkezési gyakorlatnak az ET 51. cikkéről azzal kapcsolatban adott értelmezése, hogy miként kell számítani a 90 napos időtartamot, nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy a felperes elbocsátása a csoportos létszámcsökkentés részét képezi. Ennélfogva az előzetes döntéshozatal iránti kérelem előterjesztésével egyetért, iránymutatásokat fogalmazott meg és olyan kérdéseket javasolt, amelyek a kérdést előterjesztő bíróság számára alapul szolgáltak.

### **Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indokolásának rövid ismertetése**

- 10 A 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdésének a) pontja megállapítja, hogy csoportos létszámcsökkentéseknek minősülnek „az olyan elbocsátások, amelyeket valamely munkáltató egy vagy több, nem a munkavállalók személyében rejlő ok miatt foganatosít”. Az irányelv az elbocsátások minimális számával és számítási időszakával kapcsolatban két választási lehetőséget nyújt a tagállamok számára. Végeredményben, az i. alpontban 30 napos időszakot állapít meg, amely során bizonyos számú elbocsátásnak meg kell történnie a vállalkozás munkavállalóinak számától függően, az ii. alpontban pedig 90 napos időszakot állapít meg, amely során legalább 20 elbocsátásnak kell történnie.

- 11 A spanyol jogalkotó úgy döntött, hogy mindkét lehetőségből a legkedvezőbb részeket veszi át (a másodikból a 90 napos időszakot és az elsőből a munkavállalók számát). Az ET 51. cikkének (1) bekezdése így rendelkezik:

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

- a) a 100-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 10 munkavállalót érint;
  - b) a 100 vagy annál több, de 300-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén a munkavállalók legalább 10%-át érinti;
  - c) a 300-nál több munkavállalót foglalkoztató vállalkozás esetén legalább 30 munkavállalót érint.”
- 12 A 36/11. sz. törvény 122. cikkének (2) bekezdése pedig megállapítja, hogy a szerződés megszüntetése semmis, „ha annak elfogadására a jogszabály megkerülésével, azon rendelkezések kijátszása érdekében került sor, amelyek a csoportos létszámcsökkentésre alkalmazandók”.
- 13 A Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) a joggyakorlat egységesítése céljából fellebbezés keretében hozott 2017. január 11-i ítéletében megállapította, hogy a csoportos létszámcsökkentés tényének bizonyítása céljából a számítás során csak azon munkaviszony-megszüntetéseket kell figyelembe venni, amelyekre az eljárás tárgyát képező egyéni elbocsátás időpontját megelőző 90 napon belül kerül sor. Mindenesetre, az ET 51. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdése értelmében (amely megállapítja, hogy ha egymást követő kilencven napos időszakban és a jogszabály megkerülése céljából a vállalkozás gazdasági, műszaki, szervezeti vagy termelési okból a hivatkozott cikkben előírtnál alacsonyabb számú munkavállaló esetén szünteti meg a munkaszerződéseket újabb okok fennállása nélkül, az említett új megszüntetéseket a jogszabályok megkerülésének kell tekinteni, és azokat semmisnek és hatálytalannak kell minősíteni) az eljárás tárgyát képező elbocsátás időpontját követő munkaviszony-megszüntetésekkel kapcsolatban megállapítható a jogszabályok megkerülése. Ezt az ítélkezési gyakorlatot követik a Tribunal Superior de Justiciák (felsőbbbíróóságok); azon egyszerű kivételes esetek, amelyekben elfogadták az eljárás tárgyát képező egyéni elbocsátás időpontját követő munkaviszony-megszüntetések beszámítását, korábbiak, mint a Tribunal Supremo (legfelsőbb bíróság) említett ítélete.
- 14 Az irányelv és az ET 51. cikke szerinti időbeli korlátok, vagy hivatkozási időszakok eltérnek, mivel amíg az uniós szabály két időszakot állapít meg – a figyelembe vett munkaviszony-megszüntetésekkel érintett személyektől függően 30, illetve 90 napot –, a belső jogszabály egyetlen, 90 napos időszakot ír elő, amely alapján a nemzeti ítélkezési gyakorlat az irányelvben foglaltakhoz képest előrelépésnek tekintette a spanyol szabályozást, mivel a hosszabb időszakkal több

biztosítékot és védelmet nyújt a munkavállalóknak. Ugyanaz a helyzet áll fenn, mint a Rabal Cañas ügyben, azaz, hogy a spanyol szabály kedvezőbb lehet az irányelvnél, ha nem jár az ez utóbbi által biztosított jogok elvesztésével.

- 15 A Rabal Cañas ítéletben [a Bíróság] az irányelv és a spanyol szabály között azon egység – telephely vagy vállalkozás – tekintetében fennálló eltérést vizsgálta, amelyre az érintettek létszámának küszöbértékei alkalmazandók, és azt a következtetést vonta le, hogy az olyan nemzeti szabályozást, amely kizárólagos referenciaegységként a vállalkozást fogadja el, és nem a telephelyet, ha e feltétel alkalmazásának az a következménye, hogy akadályozza az ezen irányelvben előírt tájékoztatási és konzultációs eljárást, és ha a telephelyet használták referenciaegységként, akkor az elbocsátásokat csoportos létszámcsökkentésnek kellett volna minősíteni, úgy kell értelmezni, hogy a „telephely” fogalmának a „vállalkozás” fogalmával való helyettesítése csupán azzal a feltétellel tekinthető a munkavállalók számára kedvezőnek, hogy ez az elem kiegészítő jellegű, és nem jár a munkavállalóknak biztosított védelem megszűnésével vagy csökkenésével olyan esetben, ha – figyelembe véve a telephely fogalmát – az irányelvben a csoportos létszámcsökkentésként való minősítéshez szükséges elbocsátások számát elérték.
- 16 Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem indoklása ugyanebben az értelemben fogalmazódott meg. Tisztázni kell, hogy a 30 és 90 napos időszakok, és konkrétan a 90 napos időszak számítási módját úgy kell-e értelmezni, ahogy azt a spanyol ítélkezési gyakorlat teszi. Vagyis a kérdés arra irányul, hogy mi az irányelv 1. cikke (1) bekezdése a) pontja ii. alpontjának helyes értelmezése („90 napos időszakra legalább 20, az érintett telephelyeken rendszeresen alkalmazott munkavállalók létszámától függetlenül”), mivel a felperes elbocsátását követő 90 napon belül 35 figyelembe veendő munkaviszony-megszüntetés történt, a vállalkozás ugyanis véglegesen megszüntette a tevékenységét.
- 17 Az irányelv a referencia-időszakok számítása során nem tesz különbséget aszerint, hogy az időszakokat a jövőre nézve vagy visszamenőlegesen kell számítani. A spanyol ítélkezési gyakorlat az ET 51. cikke (1) bekezdésének értelmezésekor kimondja, hogy kötelezően visszamenőlegesen kell a számítást végezni (azaz, hogy az eljárás tárgyát képező konkrét egyéni elbocsátás a *terminus ad quem*), ezt azonban semmilyen szabály nem írja elő és egyenértékű a munkavállalók képviselőinek részvételi és konzultációs jogára vonatkozó indokolatlan korlátozás bevezetésével. Az európai szabály célja, hogy a munkavállalók képviselőinek részvételét és konzultációját megkönnyítse, és értelmetlen lenne e konzultációt és részvételt biztosítani, ha megállapítható, hogy az eljárás tárgyát képező egyéni elbocsátást megelőző – és nem azt követő – időszakban csoportos létszámcsökkentés állt fenn.
- 18 Kétségtelen, hogy az ET 51. cikke (1) bekezdése utolsó albekezdésének célja fellépni a visszaélészerű magatartással szemben, amely abban áll, hogy az elbocsátásokra egyesével kerül sor, hogy elkerüljék a munkavállalók képviselőivel való konzultációt és azok részvételét, e célkitűzés azonban akkor teljesül jobban,

ha a referencia-időszakot két irányban alkalmazzák, ezt azt jelenti, hogy a munkavállaló egyéb olyan egyéni elbocsátásokra hivatkozhat, amelyekről valószínűleg nem tud az elbocsátása időpontjában, de később, a sajátjához hozzászámítva, eléri a munkaviszony-megszüntetések azon számát, amely tényleges csoportos létszámcsökkentést jelent. E tekintetben figyelembe kell venni, hogy az ET 51. cikke (1) bekezdésének utolsó albekezdése szerinti visszaélés elleni szabályra a munkavállaló elbocsátásával kapcsolatos perben hivatkozni lehet, azáltal, hogy a spanyol jogalkotó már rendelkezik azon lehetőségéről, hogy a munkavállaló elbocsátásának bekövetkezésekor a munkavállalónak nem kell, hogy tudomása legyen a későbbi elbocsátásokról vagy munkaviszony-megszüntetésekéről, és felhatalmazza a bíróságot annak megvizsgálására, hogy az említett, későbbi munkaviszony-megszüntetések esetén történt-e vagy sem visszaélés, azaz, nincs-e akadálya annak, hogy a bírósági eljárásban új tényállást vagy újonnan felmerülő tényeket is figyelembe vegyenek.

- 19 Bizonyos szintű önkényesség is megállapítható, ha a későbbi munkaviszony-megszüntetések nem fogadják el az összesítés során annak meghatározása érdekében, hogy csoportos létszámcsökkentés történt-e: a munkaviszony-megszüntetésekhez képest korábban elbocsátott munkavállaló nem hivatkozhat ezekre, és ellenkezőleg, a munkaviszony-megszüntetésekhez képest később elbocsátott munkavállalók, akik keresetet indítanak, azt valóban megtehetik.
- 20 Végül, annak ellenére, hogy a csalás elleni szabályra vonatkozóan a spanyol jogszabályokban foglalt rendelkezés előrelépésnek minősül az irányelv tartalmához képest, ez nem azt jelenti, hogy mellőzni kell az irányelv feltételeinek alkalmazását, mivel a küszöbértékeket és referencia-időszakokat tagállami kögens minimumszabályoknak kell tekinteni. Következésképpen az ügyészség javaslatát alapul véve a kérdést előterjesztő bíróság szerint fel kell tenni a kérdést, hogy az eljárás tárgyát képező egyéni elbocsátást megelőző munkaviszony-megszüntetések kizárólag objektív szempontként kell-e figyelembe venni, fenntartva a későbbi munkaviszony-megszüntetések beszámítását arra az esetre, ha megállapítják, hogy azokat a csoportos létszámcsökkentést szabályozó rendelkezések alkalmazása elkerülésének szándékával valósították meg.
- 21 Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés szükségképpen az elsőből ered, mivel az ET szerint a későbbi munkaviszony-megszüntetések kizárólag akkor számíthatók be az eljárás tárgyát képező megszüntetésnél, ha megállapítható, hogy a vállalkozás visszaélésszerűen járt el; az irányelv azonban nem tartalmaz ilyen értékelésre való hivatkozást. Az eljárás tárgyát képező elbocsátás időpontját követő időszak figyelembevétele olyan rendelkezésnek tekinthető, amely javítja az irányelv tartalmát, ám ez csak akkor érvényes, ha nem fogadjuk el, hogy az irányelv, ahogy azt megfogalmazták és ahogy azt az Európai Unió Bírósága értelmezheti, két irányú számítást ír elő.

- 22 Végezetül, a harmadik kérdés arra irányul, hogy a 30 vagy 90 napot teljes egészében az eljárás tárgyát képező egyéni elbocsátás előtt vagy attól kezdve kell számítani, vagy egy részét az említett elbocsátás előtt, másik részét pedig az elbocsátástól lehet számítani, az irányelvben meghatározott referencia-időszak túllépése nélkül. A bíróság megállapítja, hogy az irányelvben meghatározott küszöbértékek és időszakok – az azoktól kedvezőbb rendelkezésekkel történő eltéréstől eltekintve – kógens valamint önálló jellege megköveteli, hogy az értelmezését is önállóan kell elvégezni. Így tehát nincs akadálya annak, hogy a referencia-időszakot teljes terjedelmében figyelembe vegyék a korábbi és későbbi – a megelőző vagy utólagos teljes 30 vagy 90 napos időszakban történő – munkaviszony-megszüntetések tekintetében, vagy annak, hogy részben az azt követő, részben pedig az azt megelőző időszakot, azaz például a munkavállaló elbocsátását megelőző 60 napon belül és azt követő 30 napon belül történt munkaviszony-megszüntéseket vegyék figyelembe. Másképpen szólva, ahhoz, hogy a helyzetről teljes képet kapjunk, olyan 90 – vagy 30 – napos időszakot kell referenciaként venni, amelynek a kezdetén, a végén vagy annak során következett be a munkavállaló eljárás tárgyát képező elbocsátása.