

**C-134/22. sz. ügy**

**Előzetes döntéshozatal iránti kérelem**

**A benyújtás napja:**

2022. március 1.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Bundesarbeitsgericht (Németország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2022. január 27.

**Felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél:**

MO

**Ellenérdekű fél a felülvizsgálati eljárásban:**

a G GmbH vagyonfelügyelőjeként eljáró SM

---

**BUNDESARBEITSGERICHT**

[omissis]

Kihirdetve

2022. január 27-én

**VÉGZÉS**

[omissis]

Az

MO

felperes, fellebbező és felülvizsgálati kérelmet előterjesztő fél,

és [omissis]

a G GmbH vagyonfelügyelőjeként eljáró SM

alperes, ellenérdekű fél a fellebbezési és felülvizsgálati eljárásban,

között folyamatban lévő ügyben a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) hatodik tanácsa a [omissis] 2022. január 27-i tanácskozás alapján a következő végzést hozta:

- I. A bíróság az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 267. cikke alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

Milyen célt szolgál a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése, amely szerint a munkáltató legalább az első albekezdés b) pontjának i–v. alpontjában előírtakra vonatkozó, a munkavállalói képvisellel közölt írásbeli tájékoztatás egy másolati példányát köteles eljuttatni az illetékes állami hatóságnak?

- II. A bíróság a felülvizsgálati eljárást az Európai Unió Bíróságának az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgyában hozandó döntéséig felfüggeszti.

### **Indokolás**

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (a továbbiakban: 98/59 irányelv) 2. cikke [(3)] bekezdése második albekezdésének értelmezésére vonatkozik.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem benyújtására a felperes és a G GmbH (a továbbiakban: adós) vagyongfelügyelőjeként eljáró alperes között folyamatban lévő jogvita keretében kerül sor. A felek között az képezi a vita tárgyát, hogy érvényesen megszüntette-e a munkaviszonyt a gazdasági okból történő rendes felmondás.

#### **A. Az alapeljárás tárgya és tényállása**

A felperes 1981 óta dolgozott az adósnál hegesztőként. 2019. október 1-jei végzésével a fizetéseképtelenségi ügyekben eljáró bíróság az adós kérelmére fizetéseképtelenségi eljárást indított az adós ellen. Megbízatásánál fogva a bíróság által kijelölt vagyongfelügyelőként eljáró alperes vált munkáltatóvá, és a fizetéseképtelenségi eljárás ideje alatt ő tölti be a munkáltatói funkciót.

2020. január 17-én döntés született arról, hogy legkésőbb 2020. április 30-ig az adós valamennyi üzleti tevékenységét megszüntetik. Ezzel összefüggésben a legutóbb foglalkoztatott 195 munkavállaló több mint 10 százalékának elbocsátását vették tervbe a 2020. január 28. és 31. közötti időszakra. A tevékenység

megszüntetésére vonatkozó döntés meghozatalát követően az érdekegyensúly megteremtésére irányuló tárgyalásokra került sor az adósnál megalakult üzemi tanáccsal. Ezzel kapcsolatban 2020. január 17-én juttatták el az üzemi tanácsnak az érdekegyensúly megteremtésére vonatkozó tervezetet. 2020. január 22-én aláírták az érdekegyensúly megteremtésére vonatkozó megállapodást. Ez a nemzeti jogban a Betriebsverfassungsgesetz (a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény, a továbbiakban: BetrVG) 111. és 112. §-ában foglalt rendelkezések által előírt eljárás a munkavállalók részvételét és érdekeik figyelembevételét hivatott biztosítani a tervezett – a jogszabályi fogalom meghatározás szerint a tevékenység megszüntetését is magában foglaló – szerkezetátalakítás esetén azáltal, hogy legalább meg kell kísérelni az érdekegyensúly megteremtését. Ezen túlmenően a munkavállalókat az ilyen intézkedésből eredően érintő kedvezőtlen gazdasági következményeket egy főszabály szerint kikényszeríthető szociális terv keretében ellensúlyozni vagy legalábbis enyhíteni kell.

Ha a tervezett intézkedés – mint a jelen esetben – egyúttal a 98/59 irányelv értelmében vett csoportos létszámcsökkentésnek minősül, akkor a Kündigungsschutzgesetz (a felmondással szembeni védelemről szóló törvény, a továbbiakban: KSchG) 17. §-ának (2) bekezdése alapján konzultációs eljárást is le kell folytatni az illetékes munkavállalói képvisellel. A két részvételi eljárás összekapcsolható egymással, amennyiben a munkáltató kellően egyértelművé teszi, hogy egyidejűleg kerül sor az eljárások – és mely eljárások – lefolytatására. Ez az összekapcsolás Németországban bevett gyakorlat. A jelen esetben 2020. január 17-én megküldött, az érdekegyensúly megteremtésére vonatkozó tervezet is ilyen összekapcsolást eszközölt. E tervezettel megfelelően megindították és lefolytatták a konzultációs eljárást az üzemi tanáccsal mint a nemzeti jog szerint a munkavállalók képviselétéért felelős szervvel, miután e konzultációs eljárást összekapcsolták az érdekegyensúly megteremtésére irányuló eljárással. 2020. január 22-i végleges állásfoglalásában az üzemi tanács megállapította, hogy nem lát lehetőséget a tervezett elbocsátások elkerülésére.

A KSchG 17. §-a (3) bekezdésének első mondatába és a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésébe ütköző módon azonban nem juttatták el a KSchG 17. §-ának (2) bekezdésével összhangban az üzemi tanáccsal közölt tájékoztatás egy másolati példányát a nemzeti jog szerint az értesítési eljárás tekintetében illetékes hatóságnak, az Agentur für Arbeit Osnabrücknek (osnabrücki munkaügyi hivatal, Németország).

A 2020. január 23-i formanyomtatványon és kísérőlevélben megfelelően értesítették az osnabrücki munkaügyi hivatalt a csoportos létszámcsökkentésről, az említett hivatal pedig 2020. január 27-én megerősítette az értesítés kézhezvételét. Ezt követően a felperes által 2020. január 28-án kézhez kapott levéllel 2020. április 30-i hatállyal megszüntették többek között a felperes munkaviszonyát.

Az osnabrücki munkaügyi hivatal már 2020. január 28–29-re tanácsadási időpontokat tűzött ki 153 munkavállaló számára.

Az alapeljárás felperese keresetlevelében annak megállapítását kérte, hogy a munkaviszony nem szűnik meg a 2020. január 28-i felmondással. A felperes úgy vélte, hogy a felmondás érvénytelen. Ezt többek között arra alapozta, hogy az adós nem juttatta el a munkaügyi hivatalnak a KSchG 17. §-ának (2) bekezdésével összhangban az üzemi tanáccsal közölt tájékoztatás egy másolati példányát. Ez azonban a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének első mondata és a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése alapján nem szankció nélküli mellékkötelezettség, hanem a felmondás érvényességének feltétele. Csak így biztosítható, hogy a munkaügyi hivatal a lehető leghamarabb értesüljön a közelgő elbocsátásokról, hogy már ekkor fel tudjon készülni azokra, és állasközvetítési erőfeszítéseit az elbocsátásokhoz tudja igazítani például a munkaerőpiacnak a közeljövőben érintetté váló szakmai kategóriákra tekintettel történő feltérképezése révén.

Az alperes úgy vélte, hogy a felmondás igazolt a tevékenység megszüntetésére vonatkozó döntés alapján, és egyebekben is érvényes. A másolati példány munkaügyi hivatalnak történő – a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének első mondata által előírt – eljuttatásának elmulasztása nem teszi érvénytelenné a közölt felmondást. Ez a rendelkezés – eltérően például a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítésre (a KSchG 17. §-ának (1) bekezdése) vagy a konzultációs eljárásra (a KSchG 17. §-ának (2) bekezdése) vonatkozó rendelkezésektől – nem a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók védelmét vagy az elbocsátások elkerülését szolgálja. A munkaügyi hivatal számára nem derül ki a másolati példányból, hogy az üzemi tanács milyen lehetőségeket lát a tervezett felmondások elkerülésére, és a munkáltató és az üzemi tanács közötti konzultációkat sem befolyásolja a másolati példány eljuttatása. Az csupán előzetes tájékoztatásul szolgál az illetékes hatóság számára, nem pedig az értesítési kötelezettség teljesítésére.

Az Arbeitsgericht (munkaügyi bíróság, Németország) és a Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság, Németország) elutasította a felperes keresetét, illetve fellebbezését. A Landesarbeitsgericht (munkaügyi fellebbviteli bíróság) által engedélyezett felülvizsgálati kérelmében a felperes továbbra is fenntartja kérelmeit.

## **B. Jogi háttér**

### **I. A Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv, a továbbiakban: BGB)**

Az 1896. augusztus 18-i [BGB-nek] a legutóbb a 2021. december 21-i törvény (Bundesgesetzblatt I. rész 5252. oldal) 2. cikkével módosított, 2002. január 2-i egységes szerkezetbe foglalt változatának (Bundesgesetzblatt I. rész 42. oldal) vonatkozó része a következőképpen szól:

„134. § Törvényi tilalom

A törvényi tilalomba ütköző jogügylet törvény eltérő rendelkezése hiányában semmis.”

## II. A [KSchG]

Az 1951. augusztus 10-i [KSchG-nek] a legutóbb a 2021. június 14-i Betriebsrätemodernisierungsgesetz (az üzemi tanácsok modernizálásáról szóló törvény, Bundesgesetzblatt I. rész 1762. oldal) 2. cikkével módosított, 1969. augusztus 25-i egységes szerkezetbe foglalt változata (Bundesgesetzblatt I. rész 1317. oldal) – harmadik szakasza révén – többek között a 98/59 irányelv átültetését szolgálja. A törvény vonatkozó része a következőképpen szól:

„Első szakasz. A felmondással szembeni általános védelem

### 1. § Szociálisan nem igazolt felmondások

(1) Az ugyanazon vállalkozásnál megszakítás nélkül hat hónapot meghaladó szerződéssel rendelkező munkavállalónak való felmondás érvénytelen, ha az szociálisan nem igazolt.

Harmadik szakasz. Értesítési kötelezettség hatálya alá tartozó elbocsátások

### 17. § Értesítési kötelezettség

(1) <sup>1</sup>A munkáltató köteles értesíteni a munkaügyi hivatalt, mielőtt:

2. a rendszerint legalább 60 és 500-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató telephelyeken a telephelyen rendszeresen foglalkoztatott munkavállalók 10 százalékát vagy 25-nél több munkavállalót

[...]

bocsát el 30 naptári napon belül. <sup>2</sup>Az elbocsátásokba a munkaviszony egyéb megszüntetési formái is beletartoznak, amelyeket a munkáltató kezdeményez.

(2) <sup>1</sup>Amikor a munkáltató olyan elbocsátásokat tervez, amelyek az (1) bekezdés értelmében értesítési kötelezettség hatálya alá tartoznak, köteles megfelelő időben az üzemi tanácsnak minden szükséges tájékoztatást megadni, különösen írásban kell tájékoztatnia:

1. a tervezett elbocsátások okairól;

2. az elbocsátani kívánt munkavállalók számáról és szakmai kategóriáiról;

3. a rendszerint alkalmazott munkavállalók számáról és szakmai kategóriáiról;
4. arról az időszakról, amely során az elbocsátásokat végre kívánják hajtani;
5. az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekről;
6. az esetleges végkielégítés kiszámításának ismérveiről.

<sup>2</sup>A munkáltató és a munkavállalók képviselői között folytatott konzultációk kiterjednek legalább az elbocsátások elkerülésének vagy az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, valamint a következmények enyhítésére.

(3) <sup>1</sup>A munkáltatónak az üzemi tanáccsal közölt tájékoztatás egy másolati példányát egyidejűleg el kell juttatnia a munkaügyi hivatalnak; e másolati példánynak legalább a (2) bekezdés első mondatának 1–5. pontjában előírt tájékoztatást kell tartalmaznia. <sup>2</sup>Az (1) bekezdés szerinti értesítést írásban kell megtenni, mellékelve az üzemi tanács elbocsátásokkal kapcsolatos álláspontját. <sup>3</sup>Az üzemi tanács állásfoglalásának hiányában az értesítés akkor érvényes, ha a munkáltató bizonyítja, hogy az értesítés előtt legalább két héttel tájékoztatta az üzemi tanácsot a (2) bekezdés első mondata alapján, és ismerteti a konzultációk állását. <sup>4</sup>Az értesítésnek tartalmaznia kell a munkáltató nevére, a telephely székhelyére és típusára, továbbá a tervezett elbocsátások okaira, az elbocsátani kívánt és a rendszerint alkalmazott munkavállalók számára és szakmai kategóriáira, az elbocsátások tervezett végrehajtásának időszakára és az elbocsátani kívánt munkavállalók kiválasztására javasolt ismérvekre vonatkozó információkat. <sup>5</sup>Az értesítésben az üzemi tanáccsal egyetértésben munkaközvetítési célból tájékoztatást kell adni továbbá az elbocsátandó munkavállalók neméről, életkoráról, szakmájáról és állampolgárságáról. <sup>6</sup>A munkáltatónak el kell juttatnia az üzemi tanácsnak az értesítés egy másolati példányát. <sup>7</sup>Az üzemi tanács további állásfoglalásokat juttathat el a munkaügyi hivatalnak. <sup>8</sup>Az üzemi tanácsnak el kell juttatnia a munkáltatónak az állásfoglalás egy másolati példányát.

[...]

### III. A [BetrVG]

Az 1972. január 15-i [BetrVG-nek] (Bundesgesetzblatt I. rész 13. oldal) a legutóbb a 2021. december 10-i törvény (Bundesgesetzblatt I. rész 5162. oldal) 5. cikkével módosított, 2001. szeptember 25-i egységes szerkezetbe foglalt

változatának (Bundesgesetzblatt I. rész 2518. oldal) vonatkozó része a következőképpen szól:

„Negyedik rész. A munkavállalók közreműködése és döntéshozatalban való részvétele

[...]

Ötödik szakasz. Személyzeti ügyek

Harmadik alszakasz. Egyedi személyzeti intézkedések

[...]

102. § A felmondásokkal kapcsolatos döntéshozatalban való részvétel

(1) <sup>1</sup>Az üzemi tanácsot minden felmondás előtt meg kell hallgatni. <sup>2</sup>A munkáltatónak tájékoztatnia kell az üzemi tanácsot a felmondás okairól. <sup>3</sup>Az üzemi tanács meghallgatása nélkül közölt felmondás érvénytelen.

[...]

Hatodik szakasz. Gazdasági ügyek

[...]

Második alszakasz. Szerkezetátalakítás

111. § Szerkezetátalakítás

<sup>1</sup>A rendszerint több mint húsz választásra jogosult munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokban a vállalkozó köteles az üzemi tanácsot átfogóan és időben tájékoztatni az olyan tervezett szerkezetátalakításról, amely jelentős hátránnyal járhat a személyzetre vagy a személyzet jelentős részére nézve, és köteles az üzemi tanáccsal a szerkezetátalakításról konzultálni. [...] <sup>3</sup>Az első mondat értelmében vett szerkezetátalakításnak minősül:

1. valamennyi tevékenység vagy lényeges tevékenységek korlátozása vagy megszüntetése,

[...]

112. § A szerkezetátalakításról szóló megállapodás és a szociális terv

(1) <sup>1</sup>Ha a vállalkozó és az üzemi tanács érdekegyensúlyt teremtő megállapodásra jut a tervezett szerkezetátalakítással kapcsolatban, a megállapodást írásba kell foglalni, és azt mindkét félnek alá kell írnia;

[...] <sup>2</sup>Ugyanez vonatkozik a tervezett szerkezetátalakításból eredő, munkavállalókat érintő kedvezőtlen gazdasági következmények ellensúlyozása vagy enyhítése céljából létrejött megállapodásokra (szociális terv). <sup>3</sup>A szociális terv üzemi megállapodás hatályával rendelkezik. [...]"

#### IV. A vonatkozó uniós jogi rendelkezések

A kérdést előterjesztő bírósági tanács véleménye szerint a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében és 6. cikkében foglalt rendelkezések relevánsak az ügy szempontjából.

##### C. A Bíróság általi döntéshozatal szükségessége és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdés magyarázata

A jogvita eldöntése kizárólag attól függ, hogy semmis-e a felmondás a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének – a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdését átültető – első mondatából eredő kötelezettség szóban forgó megsértése miatt. A felperes már nem hivatkozik a felülvizsgálati eljárásban a nemzeti jog szerint lehetséges egyéb érvénytelenségi okokra. Az eljáró bírósági tanács álláspontja szerint sem állnak fenn ilyen egyéb érvénytelenségi okok.

I. Sem a 98/59 irányelv, sem a nemzeti jog nem ír elő kifejezett szankciót a csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó eljárás során elkövetett hibákért. Ha valamely uniós jogi irányelv nem tartalmaz különös rendelkezést rendelkezései megsértésének esetére, akkor a tagállamok feladata a szankció megválasztása. Ennek során arra kell ügyelniük, hogy a közösségi jog megsértését olyan anyagi jogi és eljárási jogi előírások alapján szankcionálják, amelyek hasonlóak a nemzeti jog hasonló jellegű és hasonló jelentőségű megsértésére alkalmazandó előírásokhoz. A szankcióknak ennek körében hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lenniük (lásd: a Bíróság 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélete, C-201/15, 36. pont; 2009. július 16-i Mono Car Styling ítélete, C-12/08, 34. és azt követő pontok). Mind az egyenértékűség elvét, mind a tényleges érvényesülés elvét – *effet utile* – tiszteletben kell tehát tartani (a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2020. február 13-i ítélete, 6AZR 146/19, 98. pont, BAGE 169, 362). A nemzeti bíróságoknak kell saját hatáskörben megállapítaniuk, hogy az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvére vonatkozó követelményeket a nemzeti szabályozás teljesíti-e (a Bíróság 2009. október 29-i Pontin ítélete, C-63/08, 49. pont; 2009. április 23-i Angelidaki és társai ítélete, C-378/07–C-380/07, 163., valamint 158. és azt követő pontok).

II. Ezen elvek alkalmazásával a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) többször is megállapította, hogy a csoportos létszámcsökkentéssel kapcsolatban a munkáltatót terhelő kötelezettségek megsértése a felmondás semmisségét eredményezi a BGB 134. §-a alapján a munkavállalók e kötelezettségek célját képező védelme miatt.

1. Az említett rendelkezés értelmében a törvényi tilalomba ütköző jogügylet törvény eltérő rendelkezése hiányában semmis. A tilalomnak e tekintetben nem kell közvetlenül a törvény szövegében kifejezésre jutnia. Az a szóban forgó rendelkezés értelméből és céljából is következhet. E szempontból a megsértett rendelkezés – a jelen esetben tehát a KSchG 17. §-a (3) bekezdése első mondata – védelmi céljának hatálya az irányadó (lásd: a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2013. március 21-i ítélete, 2 AZR 60/12, 20. pont, BAGE 144, 366; 2012. november 22-i ítélete, 2 AZR 371/11, 38. pont, BAGE 144, 47; 2009. március 19-i ítélete, 8 AZR 722/07, 25. pont, BAGE 130, 90).

2. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) eddig a BGB 134. §-a értelmében vett törvényi tilalomnak tekintette a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárásokban fennálló értesítési kötelezettséget (a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének második és harmadik mondatával összefüggésben értelmezett (1) bekezdése). Ennek megfelelően semmissek azok az felmondások, amelyek esetében az értesítést teljesen elmulasztották. Azok a felmondások is érvénytelenek azonban, amelyeket a munkáltató a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdésében foglalt követelményeknek nem megfelelő, csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítéssel közölt. Ez a helyzet például akkor, ha a munkáltató nem mellékelte az üzemi tanács elbocsátásokkal kapcsolatos álláspontját az értesítéshez, illetve ha nem bizonyította megfelelően az üzemi tanács tájékoztatását és a konzultációk állását (lásd: a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2020. május 14-i ítélete, 6 AZR 235/19, 135. pont, BAGE 170, 244; 2020. február 13-i ítélete, 6 AZR 146/19, 101. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, BAGE 169, 362). Az értesítési eljárás során a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének negyedik mondatában felsorolt „kötelező információk” tekintetében elkövetett hiba szintén a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés érvénytelenségét és így a felmondás semmisségét eredményezi (lásd: a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2020. február 13-i ítélete, 6 AZR 146/19, 108. pont, BAGE 169, 362; 2012. június 28-i ítélete, 6 AZR 780/10, 50. pont, BAGE 142, 202). Ugyanez a jogkövetkezmény következik be akkor, ha nem az illetékes munkaügyi hivatal értesítik (a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2020. február 13-i ítélete, 6 AZR 146/19, 102. pont, BAGE 169, 362).

Ha a munkáltató egyáltalán nem vagy nem megfelelően folytatta le a KSchG 17. §-ának (2) bekezdése szerinti konzultációs eljárást, szintén semmis a felmondás a BGB 134. §-a alapján (lásd: a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2016. szeptember 22-i ítélete, 2 AZR 276/16, 36. pont, BAGE 157, 1; 2013. március 21-i ítélete, 2 AZR 60/12, 19. és azt követő pontok, BAGE 144, 366).

3. A felmondás semmisségének a fent említett esetekben a BGB 134. §-a értelmében vett törvényi tilalom megsértése miatt bekövetkező jogkövetkezménye megfelel annak a jogkövetkezménynek, amely a nemzeti jog szerint a szociálisan nem igazolt felmondások esetében (a KSchG 1. §-ának (1) bekezdése) vagy olyan esetben következik be, ha az üzemi tanácsot nem, illetve nem megfelelően hallgatták meg a felmondás közlése előtt az egyedi személyzeti intézkedésekkel

kapcsolatos döntéshozatalban való részvétele keretében (a BetrVG 102. §-a (1) bekezdésének harmadik mondata).

III. A kérdést előterjesztő bírósági tanács azonban nem tudja maga megállapítani, hogy szintén a felmondás semmisségét eredményezi-e a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének első mondatából eredő azon kötelezettség megsértése, hogy a munkaügyi hivatalnak el kell juttatni az üzemi tanáccsal közölt tájékoztatás egy másolati példányát. Annak eldöntéséhez, hogy ez a kötelezettség a BGB 134. §-a értelmében vett törvényi tilalomnak tekintendő-e, kifejezett tilalmi rendelkezés hiányában meg kell határozni a KSchG 17. §-a (3) bekezdése első mondatának védelmi célját. Ehhez viszont ismerni kell a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének védelmi célját és így e rendelkezés értelmezését, amely az EUMSZ 267. cikk szerinti előzetes döntéshozatali eljárás keretében a Bíróság kizárólagos hatáskörébe tartozik (lásd e tekintetben: a Bíróság 2021. október 6-i ítélete, C-561/19, 27. és azt követő pont).

1. A 98/59 irányelv célja, amint az különösen a (2) preambulumbekkezdéséből kitűnik, többek között a munkavállalók csoportos létszámcsoökkentések esetén történő védelme (a Bíróság 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélete, C-201/15, 27. és 32. pont; 2015. július 9-i Baikaya ítélete, C-229/14, 32. pont; így már: a Bíróság 1998. december 17-i Lauge és társai ítélete, C-250/97, 19. pont). A 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdésében foglalt rendelkezés a munkáltató, a csoportos létszámcsoökkentésre vonatkozó értesítés tekintetében illetékes hatóság – Németországban az illetékes munkaügyi hivatal –, valamint a munkavállalói képviselőt közös fellépését hivatott elősegíteni, ami a 98/59 irányelv célja (lásd: Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies COM(1972) 1400 3. oldal). Ez a törekvés alkalmasint csak akkor valósítható meg ténylegesen, ha az illetékes hatóság a lehető leghamarabb értesül nagyobb számú munkavállaló tervezett elbocsátásáról. Ennek és ezáltal a munkavállalók védelmének biztosítása érdekében a munkáltató köteles lehet a másolati példányt eljuttatni az illetékes hatóságnak a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése alapján.

2. A kérdést előterjesztő bírósági tanács véleménye szerint azonban nyomós érvek szólnak annak feltételezése ellen, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdése második albekezdésének célja az egyéni védelem biztosítása.

a) A nemzeti jogalkotó elgondolása szerint a KSchG 17. §-a (3) bekezdése első mondatának célja a munkaügyi hatóság megfelelő időben történő tájékoztatásának biztosítása ([omissis]). Ez az elgondolás az elbocsátás fogalmának a felmondási idő lejártának időpontjaként való korábbi értelmezésében gyökerezik. A nemzeti ítélkezési gyakorlat felhagyott ezzel az értelmezéssel a Bíróság 2005. január 27-i Junk ítélete (C-188/03) miatt. A KSchG 17. §-ának (1) bekezdése értelmében vett „elbocsátás” a felmondási nyilatkozat kézhezvételét jelenti (állandó ítélkezési gyakorlat a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2006. március 23-i ítélete [2 AZR 343/05, BAGE 117, 281] óta). A korábbi értelmezés magyarázza azt is,

hogy a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének első mondata miatt írja elő – e tekintetben a 98/59 irányelv követelményein túlmutató módon –, hogy a tájékoztatást az üzemi tanács tájékoztatásával „egyidejűleg” kell eljuttatni. Ez a nemzeti jogalkotó azon elgondolásán alapult, hogy a konzultációs eljárásra jellemzően a felmondást követően kerül sor ([omissis]).

b) Ha azonban a konzultációs eljárásra az elbocsátás fogalmának jelenleg érvényes uniós jogi értelmezése alapján – mint a jelen esetben – a felmondás közlését megelőzően kerül sor, akkor az üzemi tanáccsal a konzultációs eljárás elején közölt tájékoztatásnak a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése által megkövetelt eljuttatása még egyáltalán nem lehet hatással a munkaügyi hatóság közvetítői tevékenységére. Az üzemi tanács tájékoztatásának időpontjában még nem biztos, hogy a munkaerőpiacra lépnek-e munkavállalók, és ha igen, mennyien és mikor, valamint hogy mely munkavállalókat érinti majd mindez. Erről éppen az üzemi tanáccsal folytatott konzultációs eljárásban kell (még) konzultálni. Ennek célja, hogy lehetővé tegye az üzemi tanács számára, hogy konstruktív javaslatokat tehessen a csoportos létszámcsökkentés megakadályozására vagy legalábbis az érintett munkavállaló-létszám csökkentésének módjaira és eszközeire, illetve a csoportos létszámcsökkentés következményeinek kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén történő enyhítésére (a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. június 13-i ítélete, 6 AZR 459/18, 27. pont, BAGE 167, 102; lásd még: a Bíróság 2011. március 3-i Claes ítélete, C-235/10–C-239/10, 56. pont; 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto és társai ítélete, C-44/08, 53. pont), és így lehetővé tegye az üzemi tanács számára, hogy befolyásolja a munkáltató általi döntéshozatalt (lásd: a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. június 13-i ítélete, 6 AZR 459/18, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, BAGE 167, 102; 2017. január 26-i ítélete, 6 AZR 442/16, 25. pont, BAGE 158, 104). A 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése szerinti kötelezettség teljesítésének a 98/59 irányelv által előírt időpontjában tehát még egyáltalán nem valósítható meg az egyéni védelem.

c) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés célja viszont az, hogy az illetékes hatóság a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében meghatározott – főszabály szerint harmincnapos – időszakban (úgynevezett elbocsátási tilalom) megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra (a Bíróság 2005. január 27-i Junk ítélete, C-188/03, 47. és 51. pont; a BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. június 13-i ítélete, 6 AZR 459/18, 31. pont, BAGE 167, 102). Ezt egyértelművé teszi a 98/59 irányelv 4. cikkének (2) bekezdése. A 98/59 irányelv ezért csak a 98/59 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése szerinti munkáltatói értesítéshez köti az illetékes hatóság eljárását. A kérdést előterjesztő bírósági tanács véleménye szerint ez viszont amellet szól, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése szerinti, időben ezt megelőzően fennálló eljuttatási kötelezettség az irányelv koncepciója szerint nem rendelkezhet egyéni védelmi jelleggel. Ez a következtetés annyiban is logikus lenne, hogy – amint azt az eljáró bírósági tanács kifejtette – a munkavállalói képvisellel folytatott konzultációk lezárása előtt még

nem dől el véglegesen, hogy a munkaerőpiacra lépnek- e munkavállalók, és ha igen, mennyien és mikor, valamint hogy mely munkavállalókat érinti majd mindez.

d) A kérdést előterjesztő bírósági tanács véleménye szerint ezek a megfontolások amellet szólnak, hogy a 98/59 irányelv 2. cikke (3) bekezdésének második albekezdése – és így a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének első mondata – sem az értesítés, sem a konzultációs eljárás részét nem képezheti, hanem csupán eljárási rendelkezés lehet. E rendelkezés megsértése nem – még az egyenértékűség és a tényleges érvényesülés elvére figyelemmel sem – járna a nemzeti jogban ugyanolyan jogkövetkezménnyel, mint az értesítési vagy konzultációs kötelezettség megsértése, és így nem eredményezné a csoportos létszámcsökkentéssel érintett konkrét munkavállalónak való felmondás semmisségét sem. Ez annál inkább így van, mivel – amint azt a jelen eset is mutatja, amelyben már közvetlenül a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés kézhezvételét követően több mint 100 munkavállaló számára kitűzték a tanácsadási időpontokat – a közvetítői tevékenység időben közeli megkezdése a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének első mondatából eredő kötelezettség megsértése ellenére is biztosítható.

D. [eljárási adatok] [omissis].

[omissis]