

C-496/22. sz. ügy**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelemről a Bíróság eljárási szabályzata
98. cikkének (1) bekezdése alapján készített összefoglalás****A benyújtás napja:**

2022. július 22.

A kérdést előterjesztő bíróság:

Curtea de Apel București (Románia)

Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:

2022. június 22.

Fellebbező:

EI

Ellenérdekű fél a fellebbezési eljárásban:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Az alapeljárás tárgya

Az EI által benyújtott fellebbezés, amelyben a Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (bukaresti törvényszék, munkajogi és társadalombiztosítási jogviták tanácsa, Románia) ítéletének megváltoztatását, valamint azon rendelkezés jogellenességének és megalapozatlanságának megállapítását kéri, amellyel az ellenérdekű fél megszüntette EI egyéni munkaszerződését a csoportos létszámcsökkentés keretében

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem tárgya és jogalapja

Az EUMSZ 267. cikk alapján a 98/59 irányelv 1. cikke (1) bekezdése b) pontjának és 6. cikkének értelmezését kérik.

Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

1) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK irányelv 1. cikke [(1) bekezdése első albekezdése

b) pontjával] és 6. cikkével – az ezen irányelv (2) és (6) preambulumbekzdésével összefüggésben értelmezve – ellentétes-e az a nemzeti szabályozás, amely lehetővé teszi a munkáltató számára, hogy ne konzultáljon a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás által érintett munkavállalókkal, mivel nem rendelkeznek már kijelölt képviselőkkel, és jogilag sem kötelesek azok kijelölésére?

2) Úgy kell-e értelmezni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 98/59/EK irányelv 1. cikke [(1) bekezdése első albekezdésének b) pontját] és 6. cikkét ezen irányelv (2) és (6) preambulumbekzdésével összefüggésben, hogy a fent leírt esetben a munkáltató köteles tájékoztatni a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás által érintett valamennyi munkavállalót, és köteles velük konzultálni

A hivatkozott uniós jogi rendelkezések

A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK 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.), a (2), (6) és (12) preambulumbekzdés, az 1. cikk (1) bekezdése első albekezdésének b) pontja, a 2. cikk (3) bekezdése és a 6. cikk.

A hivatkozott nemzeti rendelkezések

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (a munka törvénykönyvéről szóló 53/2003. sz. törvény), különösen a 69. cikk, amely többek között előírja, hogy a csoportos létszámcsökkentést tervező munkáltató köteles konzultációt kezdeményezni a szakszervezettel vagy adott esetben a munkavállalók képviselőivel; a 71. cikk, amely szerint a szakszervezet vagy adott esetben a munkavállalók képviselői intézkedéseket javasolhatnak a munkáltatónak az elbocsátások elkerülése vagy az elbocsátott munkavállalók számának csökkentése érdekében; a 221. cikk, amely szerint azon munkáltatók esetében, amelyek több mint 20 munkavállalót foglalkoztatnak, és amelyeknél a törvénynek megfelelően nem hoztak létre reprezentatív szakszervezeteket, a munkavállalók érdekeit a kifejezetten erre a célra megválasztott és megbízott képviselőik mozdíthatják elő és védhetik.

A tényállás és az alapeljárás rövid bemutatása

- 1 Az SC Brink's Cash Solutions SRL a Brink's Global Services csoporthoz tartozó társaság, amely vezető szerepet tölt be a készpénzkezelés (cash management) és értékszállítás, valamint a kapcsolódó szolgáltatások piacán – a készpénzszállításra és -kezelésre, a bankjegykiadó automaták feltöltésére és karbantartására irányuló szolgáltatásokra szakosodva –, és országos szinten mintegy 2700 alkalmazottat foglalkoztat.

- 2 2014. augusztus 14-én egyéni munkaszerződés jött létre a fellebbező mint munkavállaló és az ellenérdekű fél mint munkáltató között.
- 3 A SARS COV 2 világjárvány kitörése és a Románia területén 2020. március 16. és 2020. május 15. között bevezetett szükségállapot miatt a társaság belföldi tevékenysége jelentős visszaesést szenvedett el, ami hatással volt az elért nyereségre. Ebben a konkrét helyzetben a társaság a szóban forgó piacon való versenyképességének megőrzése érdekében megkezdte a személyzeti struktúra leépítését, és 2020. május 12-én csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárást kezdeményezett; nemzeti szinten 128 álláshelyet szüntetett meg az időszakos szakmai értékelések eredményének kritériuma alapján.
- 4 A csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás megindításakor a társaság munkavállalói képviselőinek megbízatása már lejárt, 2020. április 23-án, és azt nem újítták meg.
- 5 A munkáltató a csoportos létszámcsökkentésre irányuló szándékáról csak az ágazat érintett szervezeteinek küldött értesítést, anélkül, hogy a munkavállalóknak is megküldte volna ezen értesítést, amely vagy a korábban kijelölt azon képviselőknek szólt volna, akiknek a megbízatása lejárt, vagy pedig az elbocsátásra vonatkozó intézkedés által érintett minden egyes munkavállalónak külön-külön. A munkavállalók új képviselői kinevezésének hiányában a társaság arra hivatkozva mulasztotta el a tájékoztatási és konzultációs szakaszt, hogy objektíve lehetetlen volt ezeket végrehajtani, és hogy ez nem a saját hibájából történt. A csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás megindítására a szükségállapot idején került sor, egy olyan időszakban, amikor a különböző polgári jogok gyakorlása korlátozott volt, és ez a körülmény valószínűtlenné tette, hogy a munkavállalók sikeresen kezdeményezhessék a képviselőik nemzeti szinten történő kijelölésére vonatkozó eljárást.
- 6 A csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás keretében 2020. július 2-án felmondó levelet küldtek EI-nek, amelyet ez utóbbi megtámadott a Tribunalul București, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale (bukaresti törvényszék, munkajogi és társadalombiztosítási jogviták tanácsa) előtt.
- 7 EI azzal érvelt, hogy a munkáltatónak a munka törvénykönyve 69. cikkének rendelkezései alapján kötelező jelleggel le kellett folytatnia a munkavállalók tájékoztatására és a velük való konzultációra vonatkozó szakaszt, még akkor is, ha a munkavállalók nem szakszervezeti tagok, vagy nem jelöltek ki képviselőt érdekeik védelmére. Azt állította, hogy a munkáltatót terheli az a kötelezettség, hogy tájékoztassa a munkavállalókat arról, hogy éppen erre a szakaszra új képviselőket kell kijelölni, és súlyosan sérültek a munkavállalók jogai, akik nem tudtak javaslatot tenni a csoportos létszámcsökkentés elkerülésére vagy az elbocsátandó munkavállalók számának csökkentésére irányuló módszerek, illetve eszközök tekintetében.

- 8 A társaság azzal védekezett, hogy a munkavállalók képviselőinek megbízatása a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás megindítása előtt lejárt, és a munkavállalók koordinációjának hiánya miatt nem hosszabbították meg a megbízatást. A munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra tehát nem kerülhetett sor, és mivel a törvény azt írja elő, hogy az eljárást a szakszervezettel vagy a munkavállalók képviselőivel és nem az egyénileg érintett munkavállalókkal kell lefolytatni, úgy vélte, hogy mentesül e kötelezettség alól, és folytatta a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárást.
- 9 Az említett kollektív eljárás során elbocsátott több munkavállaló bíróságon támadta meg az elbocsátásra irányuló eljárás jogszerűségét, és a mai napig már több jogerős ítélet született. A bíróságok úgy ítélték meg, hogy az elbocsátásra vonatkozó határozatokat jogszerűen hozták meg, és a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás tiszteletben tartotta a törvényben előírt szakaszokat még akkor is, ha a munkavállalókat érintő tájékoztatási és konzultációs szakaszra nem került sor.
- 10 Ezt a megoldást a Tribunalul București (bukaresti törvényszék, Románia) is elfogadta, és elutasította EI keresetét. Az elutasítás ellen EI fellebbezést nyújtott be a Curtea de Apel Bucureștihez (bukaresti ítéletábra, Románia), amely hivatalból úgy döntött, hogy előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel a Bírósághoz fordul.

Az előzetes döntéshozatalra utalás indokainak rövid bemutatása

- 11 A kérdést előterjesztő bíróság a 98/59 irányelv (2), (6) és (12) preambulumbekzdésére, valamint 2. cikkének (3) bekezdésére tekintettel úgy véli, hogy az irányelv egyik célja a munkavállalók részvételének biztosítása a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárásban, amely cél érdekében az irányelv arra kötelezte a munkáltatókat, hogy a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás kezdeti szakaszában előzetesen tájékoztassák a munkavállalókat, és konzultáljanak velük képviselőik útján.
- 12 A tájékoztatásnak ki kell terjednie a munkáltató által tervezett szerkezetátalakítás azon lényeges szempontjaira, amelyek a munkavállalókra nézve következményekkel járnak, lehetővé téve ez utóbbiak számára, hogy az elbocsátások negatív hatásainak csökkentése vagy ellensúlyozása érdekében reagálhassanak, és ezáltal kiegyenlítik a munkáltató és a munkavállalók közötti erőviszonyokat.
- 13 Az a tény, hogy az irányelv szövege a fent említett kötelezettség kedvezményezettjeinek meghatározásakor a munkavállalók képviselőire hivatkozik, nem pedig az egyes munkavállalókra vagy az összes munkavállalóra, az egyes tagállamok jogszabályaira utalva, nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy az e képviselők kijelölésének kötelező nemzeti mechanizmusa hiányában a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség tartalom nélkül marad.

- 14 Az irányelv fent említett rendelkezéseinek és 6. cikkének értelmezéséből, amely a munkavállalók jogára képviselőik jogának alternatívájaként hivatkozik, a Curtea de Apel București (bukaresti ítélőtábla) arra a következtetésre jut, hogy a munkavállalók tájékoztatása és a velük való konzultáció (képviseleik hiányában) szakasza kötelező a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárásban, még akkor is, ha ez nem változtat a munkáltató által tervezett szerkezetátalakítási terven.
- 15 Más nemzeti fellebbviteli bíróságok ezzel ellentétes megoldást fogadtak el, az irányelv szó szerinti értelmezésére támaszkodva, amely szerint a tájékoztatási és konzultációs kötelezettség kedvezményezettjei a „munkavállalók képviselői”, akiknek hiányában a munkáltató mentesül a tájékoztatási és konzultációs szakasz alól. Ez az eltérő értelmezés egymásnak ellentmondó bírósági megoldásokat eredményez a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás jogszerűségét illetően, és a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy az uniós jog helyes alkalmazása érdekében szüksége van az Európai Unió Bíróságának válaszára.
- 16 Következésképpen a Curtea de Apel București (bukaresti ítélőtábla) úgy ítéli meg, hogy a nemzeti jogalkotó nem ültette át megfelelően a 98/59 irányelv rendelkezéseit az irányelv szabályai hatékony érvényesülésének biztosítása tekintetében, mivel nem alakított ki kötelező mechanizmust a munkáltató munkavállalói képviselőinek kijelölésére vonatkozóan.
- 17 Az uniós jog azon rendelkezései, amelyekre a Bíróság elé terjesztett kérdések vonatkoznak, még nem képezték a Curtea de Apel București (bukaresti ítélőtábla) által kért értelmezés tárgyát, amely bíróság a Bírósághoz benyújtott előzetes döntéshozatal iránti kérelmében a 2009. július 16-i Mono Car Styling ítéletre (C-12/08) és az 1994. június 8-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítéletre (C-382/92) utal.
- 18 Ezen ítéletek közül az elsőben a Bíróság megállapította, hogy a 98/59 irányelvben, különösen ennek 2. cikkében előírt, a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való jog a munkavállalók mint kollektíva javára került megfogalmazásra, tehát kollektív jelleggel rendelkezik. A Bíróság csak a 6. cikkel összefüggésben elemezte e jog védelmének szintjét. Márpedig a jelen ügyben a kérdést előterjesztő bíróság úgy ítéli meg, hogy annak megállapításáról van szó, hogy a munkáltatónak van-e tájékoztatási és konzultációs kötelezettsége, ha a munkavállalók jogi szempontból nem tekinthetők kollektívának a nemzeti rendszeren belül.
- 19 A Bíróság hivatkozott második ítéletével kapcsolatban a kérdést előterjesztő bíróság a 18. és 24. pontra hivatkozik, amelyekben a Bíróság a 77/187/EGK irányelv azon rendelkezését vizsgálta, amely a „munkavállalók képviselőit” a 98/59 irányelvben foglaltakkal azonosan határozta meg.
- 20 A kérdést előterjesztő bíróság azonban hangsúlyozza, hogy a hivatkozott ítéletkezési gyakorlat nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy *acte éclairé* áll fenn, és a jelen ügyben az uniós jog helyes alkalmazása nem olyan nyilvánvaló, hogy az minden észszerű kétséget kizár.

- 21 A munkaügyi jogviták területén a kérdést előterjesztő bíróság által hozott határozatok a belső jog szerint nem képezik jogorvoslat tárgyát, így az EUMSZ 267. cikk második bekezdése értelmében e bíróság köteles előzetes döntéshozatalra a Bíróság elé terjeszteni a kérdéseket.

MUNKADOKUMENTUM