

**C-134/24. sz. [Tomann] ügy<sup>i</sup>**

**Az előzetes döntéshozatal iránti kérelem kiegészítése**

**A benyújtás napja:**

2024. február 26.

**A kérdést előterjesztő bíróság:**

Bundesarbeitsgericht (Németország)

**Az előzetes döntéshozatalra utaló határozat kelte:**

2024. február 1.

**Alperes, fellebbező és felülvizsgálatot kérelmező fél:**

UR, a V GmbH vagyonfelügyelőjeként eljárva

**Felperes, ellenérdekű fél a fellebbezési eljárásban és a felülvizsgálati eljárásban:**

DF

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (SZÖVETSÉGI MUNKAÜGYI BÍRÓSÁG,  
NÉMETORSZÁG)**

6 AZR 157/22 (B)

[omissis]

Kihirdetve:

2023. december 14.

**VÉGZÉS**

[omissis]

Az

[UR, a V GmbH vagyonfelügyelőjeként eljárva]

<sup>i</sup> A jelen ügy neve fiktív. Az nem egyezik az eljárásban részt vevő egyetlen fél valódi nevével sem.

alperes, fellebbező és felülvizsgálatot kérelmező fél,

[és]

[DF]

[omissis] között folyamatban lévő ügyben

a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) hatodik tanácsa 2023. december 14-jén [omissis] az alábbi végzést hozta:

- I. A hatodik tanács a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsához az Arbeitsgerichtsgesetz (a munkaügyi bíróságokról szóló törvény, a továbbiakban: ArbGG) 45. §-a (3) bekezdésének első mondata alapján a következő megkeresést intézi:

Fenntartják-e a 2012. november 22-i ítélet (– 2 AZR 371/11 –) óta fennálló jogi álláspontot, miszerint a felmondás mint jogügylet sérti a Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv, a továbbiakban: BGB) 134. §-ában foglalt törvényi tilalmat, és a felmondás ezért érvénytelen, ha annak közlésekor nem áll rendelkezésre a Kündigungsschutzgesetz (a felmondással szembeni védelemről szóló törvény, a továbbiakban: KSchG) 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti érvényes értesítés?

- II. A bíróság az eljárást felfüggeszti.

### **Indokolás**

#### **A. Tényállás**

A felek között még mindig vita van arról, hogy a gazdasági okból történő elbocsátás semmis-e, mivel az alperes nem küldte meg a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítést.

A felperes 1994 óta dolgozott a V Handelsgesellschaft mbH-nál (a továbbiakban: adós), ahol nem működött üzemi tanács. Az adóssal szemben 2020. december 1-jén fizetéseképtelenségi eljárás indult, és az alperest jelölték ki felszámolónak. A felszámoló 2020. november 12. és 2020. december 29. között az adós mind a 22, 2020 októberében nála még fennálló munkaviszonyt felmondással vagy a munkaviszony közös megegyezéssel történő megszüntetéséről szóló megállapodások megkötésével megszüntette. Az alperes a 2020. december 2-án kelt és 2020. december 8-án kézhez vett levelében 2021. március 31-i hatállyal szüntette meg a felperes munkaviszonyát. A 30 napos időszak alatt több mint öt munkavállalót bocsátott el. Az alperes nem küldte meg a KSchG 17. §-ának (1) bekezdésében előírt, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítést. A

felperes munkaviszonya egy későbbi felmondás miatt 2021. július 31-én megszűnt.

A felperes által határidőben indított, a felmondás érvénytelenségének megállapítása iránti keresetével – annyiban, amennyiben jelenleg még releváns – arra hivatkozik, hogy a 2020. december 2-i felmondás semmis, mivel az alperes elmulasztotta megküldeni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, a felmondás előtt szükséges értesítést.

A felperes eddig azt kérte hogy

1. a bíróság állapítsa meg, hogy a 2020. december 2-i felmondással nem szűnt meg a munkaviszony, hanem továbbra is fennáll;
2. a bíróság kötelezze az alperest, hogy a felmondás érvénytelenségének megállapítása iránti keresettel megindított bírósági eljárás jogerős befejezéséig továbbra is foglalkoztassa őt [omissis].

Az alperes a kereset elutasítása iránti kérelmének indokolása gyanánt azt az álláspontot képviselte, hogy az adós a fizetéseképtelenségi eljárás megindításakor már csak 19 munkavállalót foglalkoztatott, így a munkavállalók száma nem érte a KSchG 17. §-ának (1) bekezdésében előírt küszöbértéket, és ezért nem volt köteles a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítést megküldeni.

Az eljáró bírósági tanács a 2023. május 11-i határozatában kimondta, hogy az adós vállalkozása a felmondás időpontjában „rendszerint” még több mint 20 munkavállalót foglalkoztatott, ezért az alperesnek a per tárgyát képező felmondás kimondása előtt meg kellett volna küldenie a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítést. A KSchG 17. §-a (1) bekezdése első mondatának 1. pontja szerinti kötelezettség általa megállapított megsértésének szankciójáról szóló határozat miatt az Európai Unió Bíróságának az előzetes döntéshozatali eljárásban – C-134/22 – 2023. július 13-án hozott határozatáig felfüggesztette az eljárást.

## **B. Indokolás**

Amint azt az eljáró bírósági tanács már megállapította, az alperes megsértette a KSchG 17. § -ának (1) bekezdése szerinti, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítési kötelezettségét. A hatodik tanács álláspontja szerint e hibának, éppúgy, mint a munkáltatónak az értesítési eljárásban elkövetett bármilyen más elképzelhető hibájának a szankciója nem a felmondásnak a BGB 134. §-a szerinti semmissége. Éppen ellenkezőleg, az ilyen jellegű hibákért előírt szankciót a jogalkotónak kell meghatároznia. Az eljáró bírósági tanács azonban egy ilyen jellegű határozat meghozatalában akadályozza a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsának a semmisségről mint az értesítési eljárásban elkövetett hibák következményéről szóló határozata (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2012. november 22-i ítélete – 2 AZR 371/11 – BAGE 144, 47*).

## I. Értesítési eljárás

- 1 A KSchG 17. §-a ülteti át a német jogba a csoportos létszámcsökkentésről szóló 98/59/EK irányelv (a továbbiakban 98/59 irányelv) által a tagállamok számára megállapított kötelezettségeket (a *Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaiügyi bíróság] 2022. január 27-i ítélete – 6 AZR 155/21 (A) – 14. pont; 2012. március 21-i ítélete – 6 AZR 596/10 – 21. pont; BT-Drs. 8/1041 4. o.; BT-Drs. 13/688. 8. és az azt követő oldal*). Sem a 98/59 irányelv, sem a KSchG 17. és azt követő §-ai nem tartalmaznak azonban kifejezett szankciós szabályokat a csoportos létszámcsökkentési eljárás során elkövetett hibákra. Az uniós jogalkotó nem fogadta el a Bizottság azon javaslatát, hogy a 98/59 irányelvbe foglalják bele a tagállamok azon kötelezettségét, hogy az irányelv követelményeinek megsértése esetén „nyilvánítsák semmisnek a csoportos létszámcsökkentéseket” (a *csoportos létszámcsökkentésekre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló 75/129/EGK irányelv módosításáról szóló, 1991. november 30-i tanácsi irányelvjavaslat, 6. o., HL 1991. C 310., 5. o.*). Csupán annak biztosítására kötelezte a tagállamokat, hogy az irányelv szerinti kötelezettségek kikényszerítésére bírósági és/vagy igazgatási eljárások álljanak a munkavállalók képviselőinek és/vagy a munkavállalóknak a rendelkezésére (98/59 irányelv 6. cikke).

Ezért a tagállamoknak a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárás során elkövetett hibák szankcióit a nemzeti jogban kell megállapítaniuk. A közösségi jog megsértését olyan anyagi jogi és eljárás jogi szabályok szerint kell szankcionálni (lásd: az *Európai Unió Bíróságának 2022. november 10-i Zenith Media Communication ítélete [C-385/21], 34. pont; 2009. július 16-i Mono Car Styling ítélete [C-12/08], 34. és azt követő pontok*), amelyek megfelelnek a hasonló jellegű és súlyú nemzeti jogsértésekre alkalmazandó szabályoknak. A szankciónak hatékonynak, arányosnak és visszatartó erejűnek kell lennie (a 98/59 irányelvre vonatkozóan: az *Európai Unió Bíróságának 1994. június 8-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélete [C-383/92], 40. pont; a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaiügyi bíróság] 2012. november 22-i ítélete – 2 AZR 371/11 – 32. pont, BAGE 144, 47*). Ezért nemcsak az egyenértékűség elvét és a tényleges érvényesülés elvét (*effet utile*) (a *Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaiügyi bíróság] 2022. január 27-i ítélete – 6 AZR 155/21 (A) – 18. pont; 2020. február 13-i ítélete – 6 AZR 146/19 – 98. pont, BAGE 169, 362; lásd még: az Európai Unió Bíróságának 2021. március 17-i Consulmarketing ítélete [C-652/19], 43. pont*) kell tiszteletben tartani. A szankciónak továbbá arányosnak kell lennie (lásd például: az *Európai Unió Bíróságának 2019. december 19-i Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld végzése -[C-645/18], 29. és azt követő pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; Dauses/Ludwigs EU-WirtschaftsR- HdB/Brigola C. I. Grundregeln, 2019. január, 314. és azt követő pontok*). Azt, hogy a nemzeti jog megfelel-e ezeknek a követelményeknek, a nemzeti bíróságoknak saját hatáskörükben kell megállapítaniuk (az *Európai Unió Bíróságának 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., 158. és azt követő pontok*). Ugyanez vonatkozik arra a kérdésre is, hogy az alkalmazandó

szabályok szerint levezethetők-e szankciók a nemzeti jogból, és ha igen, milyen szankciók.

- 2 A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsa a 2012. november 22-i ítélete (*– 2 AZR 371/11 – 31. és azt követő pontok, BAGE 144, 47*) óta az feltételezi, hogy a KSchG 17. §-ának a (3) bekezdésével összefüggésben értelmezett (1) bekezdése a BGB 134. §-a értelmében vett tiltó törvény, és hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó érvényes értesítés hiánya az *effet utile* elv alapján a felmondás érvénytelenségéhez vezet. Ehhez csatlakozott – önálló indokolást mellőzve – a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) hatodik tanácsa a 2012. december 13-i határozataiban (*lásd: – 6 AZR 772/11 – 61. pont; – 6 AZR 752/11 – 64. és 72. pont*), és ezen álláspontját az ezt követő időben a második tanáccsal egyetemben fenntartotta (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2013. március 21-i ítélete – 2 AZR 60/12 – 42. és azt követő pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, BAGE 144, 366; 2014. február 20-i ítélete – 2 AZR 346/12 – 46. és azt követő pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, BAGE 147, 237; 2020. február 13-i ítélet – 6 AZR 146/19 – 97. és azt követő pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat, BAGE 169, 362; 2020. május 14-i ítélet – 6 AZR 235/19 – 134. és az azt követő pont, BAGE 170, 244; 2022. január 27-i ítélet – 6 AZR 155/21 (A) – 19. és azt követő pontok, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2022. május 19-i ítélet – 2 AZR 467/21 – 13. pont*).
- 3 A KSchG 17. §-a arra kötelezi a munkáltatót, hogy szabályszerűen folytassa le a felmondás előtt szükséges csoportos létszámcsökkentési eljárást. A jogi helyzet újbóli vizsgálatát követően a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) hatodik tanácsának az az álláspontja, hogy a csoportos létszámcsökkentésről tájékoztató értesítésnek az illetékes munkaügyi hivatal részére történő megküldésére vonatkozó, a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdésében foglalt kötelezettség megsértése nem vezet a BGB 134. §-a szerinti semmisséghez. A hatodik tanács álláspontja szerint ez a rendelkezés nem szankcionálja az értesítési kötelezettség megsértését a dogmatikája szerint, amely dogmatikát a munkáltató által az értesítési eljárásban elkövetett kötelezettségzegés következményeire vonatkozó eddigi ítélkezési gyakorlat nem vett kellőképpen figyelembe.
  - a) Igaz, hogy a BGB 134. §-ának alkalmazhatósága általánosságban nincs kizárva a felmondások esetében. Egyoldalú akaratnyilatkozatként a felmondás is lehet a BGB 134. §-a értelmében vett jogügylet (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. március 20-i ítélete – 7 AZR 237/17 – 39. pont, BAGE 166, 202; 2013. december 19-i ítélete – 6 AZR 190/12 – /4. és azt követő pontok, BAGE /43, 62; MüKoBGB/Armbrüster 9. kiadás, 134. §, 34. pont; Staudinger/Seibl/ Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 20. pont*).
  - b) A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó eljárásban a munkáltatónak megvan a BGB 134. §-ának alkalmazásához szükséges jogi alakítási lehetősége is (*lásd ehhez: Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021) 134. §, 10. és az*

azt követő pont; MüKoBGB/Armbrüster 9. kiadás, 134. §, 9. és azt követő pontok). A KSchG 17. §-a nem korlátozza magát a felmondás lehetőségét, hanem érintetlenül hagyja a vállalkozói döntési szabadságot és így a munkáltatónak a jogügyletek alakítását érintő szabadságát (lásd a KSchG 17. §-ának (2) bekezdésére vonatkozóan: a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2022. november 8-i ítélete – 6 AZR 16/22 – 47. pont). A KSchG 17. §-a alaki kötöttséget sem állapít meg a felmondás vonatkozásában, mint teszi azt például a BGB 623. §-a az írásbeli alakhoz kötött felmondás elrendelésével. A KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése csupán arra kötelezi a munkáltatót, hogy a felmondást megelőzően tájékoztassa a munkaügyi szervet, hogy az a KSchG 18. §-ában meghatározott határidőn belül hatékonyan keressen megoldást a tervezett csoportos létszámcsökkentésekből eredő problémákra (lásd: a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. június 13-i ítélete – 6 AZR 459/18 – 31. pont, BAGE 167, 102; BT-Drs. 8/1041 5. o.).

c) A hatodik tanács véleménye szerint azonban a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése már nem felel meg a tiltó törvény követelményeinek. E tekintetben hiányzik az értesítési eljárásban a munkáltatói kötelezettségek szükséges **tiltó jellege**.

aa) A BGB 134. §-a a polgári törvénykönyv alapjául szolgáló, a törvényi és a jogügyleti szabályozás közötti kapcsolatra vonatkozó elveket fejezi ki. A rendelkezés célja, hogy szabályozza a jogügyletek érvényességére vonatkozó jogkövetkezményeket olyan tilalmak esetén, amelyek nem kimerítő jellegűek a tilalmak megsértésének polgári jogi következményei tekintetében. A rendelkezés célja, hogy az ilyen tilalmakat azáltal tegye hatékonyvá, hogy a jog más területeiről származó értékeléseket beépítse a jogügyletek jogába. E tekintetben a rendelkezés kiegészítő jellegű (lásd: MüKoBGB/ Armbrüster 9. kiadás, 134. §, 1 pont; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 1. pont).

bb) A BGB 134. §-ának ezen célkitűzése alapján egy törvény akkor rendelkezik tiltó jelleggel, ha vagy bizonyos jogügyletek **tartalmát**, vagy azok bizonyos tilalomba ütköző körülmények között történő **teljesítését** tiltja, és ezért ezt az ügyletet akarja megakadályozni (lásd: a Bundesgerichtshof [szövetségi legfelsőbb bíróság, Németország] 1966. június 1-i ítélete – VIII ZR 65/64 – indokolásának I. pontjának 2. alpontja, BGHZ 46, 24; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 3. és azt követő pontok, 49. pont). Azt, hogy ez így van-e, a norma céljából kiindulva értelmezés útján kell megállapítani. Az a döntő, hogy a jogalkotó harmadik személyek vagy a köz érdekében helyteleníti-e a jogügylet tartalmát, és ezért kétségbe vonja-e annak létét, illetve meg akarja-e fosztani a jogellenesen végrehajtott jogügyleteket az eredményüktől (Soergel/Meier 14. kiadás, 134. §, 25. és azt követő pontok, 32. és az azt követő pont). Ez végső soron azon múlik, hogy a jogalkotó meg akarja-e tagadni a tilalomba ütköző jogügylettől a célul kitűzött eredményt (lásd: Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 3., 5., 49. pont; lásd még: MüKoBGB/Armbrüster 9. kiadás, 134. §, 58. és az azt követő pont, 66. pont).

cc) A felmondással szembeni védelemről szóló törvény jogalkotójának szándéka szerint a felmondás joghatását a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti értesítési kötelezettség megsértése sem érintheti. A felmondás jogi eredményét nem szabad megkérdőjelezni, hanem a munkaviszonynak – függetlenül az ilyen jogsértéstől – a felmondási idő lejártával meg kell szűnnie. Az értesítési eljárásban a munkáltatót csak a munkaviszonyon kívül álló közigazgatási-eljárási kötelezettségek terhelik, amelyek a hatodik tanács álláspontja szerint még hibás teljesítés esetén sem befolyásolhatják és nem is szabad befolyásolniuk a felmondás érvényességét, és már ezért kizárják a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdésének tiltó törvényként való minősítését (*lásd: Moll RdA 2021, 49., 55. és az azt követő pont; Sagan megj. EuZW 2023, 859, 862*).

(1) Az értesítési eljárást a felmondás kézhezvételét megelőzően az értesítés megküldésével kell megindítani. Ez azonban már nem az elbocsátás megakadályozását szolgálja, mert a munkaügyi szerv nem befolyásolhatja a munkáltatói döntést és nem is szabad befolyásolnia azt (*lásd: a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. június 13-i ítélete – 6 AZR 459/18 – 28. pont, BAGE 167, 102*). Éppen ellenkezőleg, a szerv eljárása egy ilyen szándékhoz kapcsolódik (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2020. február 13-i ítélete – 6 AZR 146/19 – 71. pont, BAGE 169, 362; lásd még 13. pont*), és az eljárásnak feltétele az érvényes felmondás. Az értesítés célja, hogy a munkaügyi szerv felkészülhessen a helyi munkaerőpiacra nehezedő, a nagyszámú munkavállaló tényleges elbocsátása következtében fellépő társadalmi-gazdasági teherre. Így csak munkaerőpiac-politikai célt szolgál (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2023. március 11-i ítélete – 6 AZR 267/22 - 40. pont; BT-Drs. 8/1041 5. o.*).

(2) A törvény ilyenén felfogásából az is következik, hogy legalábbis a nemzeti jogalkotó egyértelmű és értelmezésre mozgásteret nem adó szándéka szerint a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés nem a csoportos létszámcsökkentéssel érintett egyes munkavállaló védelmét szolgálja. Nem helyettesíti az egyéni munkaközvetítési erőfeszítéseket, és kifejezetten nem is készíti elő azokat. Ez csupán „előzetes intézkedés” (*Schubert/Schmitt JbArbR 599. kötet 81., 102. o.*). Igaz, hogy e tekintetben – közvetett módon – az egyének védelmét is szolgálja (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2020. február 13-i ítélete – 6 AZR 146/19 – 103. pont, BAGE 169, 362*). Ez a hatás azonban csupán reflex, és nem az értesítési eljárás célja (*Gulbins SPA 2023, 93; Boemke jurisPR-ArbR 25/2013. 2. megj. C III 3. pont alatt; Holler NZA 2019, 291, 292*). A csoportos létszámcsökkentéssel érintett egyes munkavállalók elhelyezését a lakóhely szerinti munkaügyi hivatalnak az értesítési eljárástól függetlenül kell elvégeznie. A két eljárás eltérő szerkezetű, és különböző időpontokban érhet véget.

d) Még ha a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése tiltó törvénynek minősülne is, a hatodik tanács álláspontja szerint a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése a célját tekintve nem követeli meg a munkáltatót az értesítési eljárás során terhelő

kötelezettségek megsértésével közölt felmondások semmisségét. Éppen ellenkezőleg, ez a cél ellentétes a BGB 134. §-ának semmisségi rendelkezésével.

aa) A BGB 134. §-a a tiltó törvények megsértése miatti szankciók következményei tekintetében csak egy értelmezési szabályt tartalmaz. Ezért minden esetben meg kell vizsgálni, hogy az-e a tiltó törvény célja, hogy ennek megsértését kivétel nélkül a jogügylet semmisségével szankcionálja, vagy e tekintetben nem követeli meg a semmisséget, hanem lehetővé teszi, hogy más szankció is elegendő legyen (lásd: a *Bundesarbeitsgericht [szövetségi legfelsőbb bíróság] 2014. szeptember 24-i ítélet – VIII ZR 350/13 – 14. pont; 1966. április 4-i ítélete – VIII ZR 20/64 – indokolásának 4. pontja, BGHZ 45, 322; a tartós jogviszonyokról lásd: BGH [szövetségi legfelsőbb bíróság] 2010. december 7-i ítélete – KZR 71/08 – 57. pont; Mugdan Die gesamten Materialien zum BGB, I. kötet 969. o.; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 88. pont; MüKoBGB/Armbrüster 9. kiadás, 134. §, 177. pont).*

bb) A KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése nem kívánja befolyásolni önmagában sem a felmondás lehetőségét, sem a munkáltató döntését arról, hogy hány munkavállalót és mikor bocsát el, sőt az értesítési kötelezettség alá tartozó felmondásokat sem kívánja megtiltani. Éppen ellenkezőleg, amint már kifejtettük, ez a rendelkezés csak a munkáltatónak a foglalkoztatásösztönzésre vonatkozó joggal kapcsolatos kötelezettségeire vonatkozik, de nem a munkáltató munkajogi kötelezettségeire. Tisztán szabályozási jellegű rendelkezésről van szó, amely nem kérdőjelezi meg a felmondást mint jogügyletet, és csak a felmondást megelőzően állapít meg munkaerőpiac-politikai jellegű eljárási kötelezettségeket. Ezért a hatodik tanács álláspontja szerint az ott szabályozott kötelezettségek megszegésének szankciójaként nem magának a felmondásnak a semmisségét követeli meg, amelyet e kötelezettségek nem érintenek, hanem csak a **foglalkoztatásösztönzésre vonatkozó joggal kapcsolatos szankciót** (a szabályozási jellegű rendelkezésekről lásd: a *Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 1986. július 9-i ítélete – 5 AZR 385/83 – indokolásának III. 1. pontja; BGH [szövetségi legfelsőbb bíróság] 1992. április 30-i ítélete – III ZR 151/91 – indokolásának II. 3. a. pontja, BGHZ 118, 142; 1989. szeptember 27-i ítélete – VIII ZR 57/89 – indokolásának II. 2 c. pontja, BGHZ 108, 364; BeckOK BGB/Wendtland, 134. §, 2023. november 1., 13. pont; Soergel/Meier 14. kiadás, 134. §, 39. pont; MüKoBGB/Armbrüster 9. kiadás, 134. §, 58. és az azt követő pont; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 109. és az azt követő pont). Ezzel szemben a felmondásnak a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) által eddig szankcióként elfogadott semmissége – a KSchG 17. §-ának koncepcióját figyelmen kívül hagyva – a munkáltató vállalkozói döntési szabadságába való beavatkozáshoz vezet. Egy ilyen jellegű beavatkozás túlmutat azon, ami az értesítési eljárás céljának eléréséhez – azaz a csoportos létszámcsökkentések társadalmi-gazdasági hatásainak enyhítéséhez – szükséges. Ezért a hatodik tanács korábbi meggyőződésével ellentétben nincs helye a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti kötelezettségek megsértésével közölt felmondás semmisségének mint **munkajogi szankciónak** (a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének ötödik mondatáról lásd: a *Bundesarbeitsgericht**



[szövetségi munkaügyi bíróság] 2022. május 19-i ítélete – 2 AZR 467/21 – 17. pont).

- 4 A hatodik tanács álláspontja szerint a felmondás semmissége mint a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti, a munkáltatót terhelő kötelezettségek megsértésének következménye a KSchG 18. §-ának (1) bekezdéséből sem vezethető le. Igaz, hogy az elbocsátási tilalom időszakának a lejártá előtti elbocsátások csak a munkaügyi szerv hozzájárulásával válnak „érvényessé”. Ez azonban nem jelenti a hatósági engedélyezés kötelezettségét.
- a) Amennyiben a jogalkotó előírja, hogy az egyoldalú jogügylethez engedélyre van szükség, akkor az engedély az érvényesség törvényi feltétele. A fennálló tilalom alóli „felmentés” nélkül a jogügylet nem megengedett, és főszabály szerint semmis, ha mégis végrehajtják. E jogkövetkezményhez nem szükséges a BGB 134. §-át alkalmazni (lásd: a *Bundesarbeitsgericht [szövetségi legfelsőbb bíróság] 1953. október 28-i ítélete – VI ZR 217/52 – indokolásának IV. 1. pontja, BGHZ 11, 27; Staudinger/Seibl/Fischinger/Hengstberger (2021), 134. §, 195. pont; MüKoBGB/ Armbrüster 9. kiadás, 134. §, 14. pont; Soergel/Meier 14. kiadás, 134. §, 79. pont; BeckOK BGB/Wendtland, 134. §, 2023. november 1., 14. pont).*
- b) A csoportos létszámcsökkentések – ellentétben például a súlyosan fogyatékos személyeknek vagy terhes nőknek való felmondással – a KSchG 18. § (1) bekezdésének nem egyértelmű megfogalmazása ellenére nem tartoznak az állami engedélyezés hatálya alá. Az értesítési eljárás nem azt szabályozza, hogy fel lehet-e mondani, hanem csak azt, hogyan. Csak egy meghatározott eljárás betartását írja elő, de nem írja elő a felmondásnak a munkaügyi hivatal részéről történő engedélyzésének a beszerzését. Az elbocsátási tilalom időszakára vonatkozó végzés nem a felmondások jóváhagyásának kimondását jelenti, amelyeknek addigra egyébként már rég meg kellett történniük. A munkaügyi szerv tehát az elbocsátási tilalom időszakára vonatkozó végzéssel nem arról dönt, hogy a KSchG 17. §-ának hatálya alá tartozó felmondások a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó jog szempontjából érvényesek-e (*de így: Moll megj. AP KSchG 1969, 17. §, 40. pont a II 2 a. pont alatt*), és nem erősíti meg a munkaviszony megszüntetésének érvényességét (*de így: Moll RdA 2021, 49, 57*). Csupán az elbocsátási tilalom időszakának a tartamáról dönt, de a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés érvényességéről nem, a felmondás érvényességéről pedig főként nem (lásd: a *Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2012. június 28-i ítélete – 6 AZR 780/10 – 73., 75. pont, BAGE 142, 202., BAGE 142, 202.*).
- 5 A hatodik tanács álláspontja szerint a KSchG 18. §-ának az uniós joggal összhangban lévő olyan értelmezése, amely szerint a felmondás semmis, ha nem küldték meg a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályszerű értesítésre (*ebben az értelemben azonban: Moll RdA 2021, 49., 56. és az azt követő pont*) nem kötelező és nem is lehetséges.

a) Először is, amint azt már kifejtettük (8. pont), a 98/59 irányelv éppen hogy nem rendelkezik a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése eljárási rendelkezéseinek megsértésével sorra kerülő felmondások semmisségének a szankcionálásáról.

b) Másodszor, a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdése ugyan előírja, hogy a tervezett csoportos létszámcsökkentések legkorábban a csoportos létszámcsökkentési értesítés kézhezvételét követő 30 nappal léphetnek „hatályba”. *Acte éclairé* értelemben nyilvánvaló azonban, hogy a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdéséből semmiképpen sem lehet szankciót levezetni. A keletkezési története szerint a 98/59 irányelv éppenséggel mellőzi a szankciót. Szankciókat kizárólag a tagállamok hozhatnak.

c) Harmadszor – és a hatodik tanács szempontjából ez döntő fontosságú – a felmondás semmissége mint az értesítési eljárás hibáinak jogkövetkezménye, függetlenül attól, hogy a nemzeti jog szerint ez az az *effet utile* elvének eleget tevő egyetlen szankció, sérti a tagállamok által a szankciók megállapításakor tiszteletben tartandó **arányosság elvét**. Ezért a hatodik tanács álláspontja szerint a „felmondás semmissége” szankció az uniós joggal összhangban lévő értelmezés útján nem vezethető le a német jog egyetlen más rendelkezéséből sem. Az eddigi ítélkezési gyakorlatában a Bundesarbeitsgerichtnek (szövetségi munkaügyi bíróság) sem a hatodik, sem a második tanácsa nem szentelt kellő figyelmet az arányosság követelményének, hanem kizárólag az *effet utile* követelményére összpontosított.

aa) Igaz, hogy a tagállamok által kiszabott szankciók arányosságának követelménye a 98/59 irányelvben nem szerepel kifejezetten, ellentétben például a 2014/67/EU irányelv (HL 2014. L 159., 11. o.) 12. cikkének (6) bekezdésével és 20. cikkével (az irányelv megsértése esetén a szankció arányosságának követelményéről már a Charta hatálybalépése előtt: az Európai Unió Bíróságának 1994. június 8-i Bizottság kontra Egyesült Királyság ítélete [C-383/92] 40. pont). Mindazonáltal ez a Charta 52. cikke (1) bekezdésének második mondatában lefektetett általános elv a 98/59 irányelv alkalmazása és az ebből eredő kötelezettségek megsértése esetén kiszabandó szankciók meghatározása során is alkalmazandó (lásd az EUMSZ 49. és 63. cikke által biztosított letelepedési jog tekintetében lásd: az Európai Unió Bíróságának 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélete [C-201/15] 70. pont; Schubert/Schmitt JbArbR 59. kötet, 81., 83. és azt követő pontok). Ez az Charta 51. cikke (1) bekezdésének első mondatából következik. Az irányelvek átültetése során a tagállamok számára alkalmazandó a Charta (az Európai Unió Bíróságának 2018. április 17-i Egenberger ítélete [C-414/16] 49. pont). Ezért a tagállami bíróságoknak az uniós jog, valamint az annak átültetésére szolgáló nemzeti jog értelmezése és alkalmazása során is tiszteletben kell tartaniuk a Chartát (a rendeletek alkalmazásáról: az Európai Unió Bíróságának 2016. május 25-i Meroni ítélete [C-559/14] 44. pont), még akkor is, ha az átültetés során mérlegelési jogkör áll fenn (az Európai Unió Bíróságának 2017. március 9-i Milkova ítélete [C-406/15] 51. és az azt követő pont; Lenaerts/Rüth RdA 2022, 273, 277). Ez vonatkozik a

csoportos létszámcsökkentési eljárás során a kötelezettségek megszegése esetén alkalmazandó szankciók meghatározására is. Ezzel egy, az uniós jogból eredő kötelezettség teljesül, amely lehetőséget ad a Charta, és így az 52. cikke (1) bekezdése második mondatának alkalmazására is (lásd: az Európai Unió Bíróságának 2019. november 19-i Tsn és AKT ítélet [C-609/17] 50. és azt követő pontok; Lenaerts/Rüth ugyanott.).

bb) A német jogalkotó, illetve annak tétlensége miatt a munkaügyi bíróságok által a csoportos létszámcsökkentési eljárás során a munkáltató által elkövetett hibák miatt meghatározandó szankcióknak ezért meg kell felelniük az átültető rendelkezéssel elérni kívánt céloknak, szükségesnek kell lenniük azok eléréséhez, és nem lehetnek azokhoz képest aránytalanok. Nem szükséges szankciót alkalmazni, ha annak súlyossága már nincs összhangban a szankcionálni kívánt jogsértés súlyával (lásd: az Európai Unió Bíróságának 2019. december 19-i *Bezirkshauptmannschaft Hartberg-Fürstenfeld végzése* [C-645/18] 30. és azt követő pontok; 2019. szeptember 12-i *Maksimovic és társai ítélete* [C-64/18] 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

cc) A hatodik tanács álláspontja szerint a felmondás semmissége **nem megfelelő** szankció a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti munkáltatói kötelezettségek megsértése esetén, mert ez a szankció nem képes elősegíteni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítési kötelezettséggel elérni kívánt célt. Összemosza az egyéni munkaszerződések szintjét a foglalkoztatásösztönzés jogának és munkaerőpiac-politikának a szintjével.

(1) A felmondással szembeni védelemre vonatkozó német jog főszabály szerint csak azokat a hibákat szankcionálja, amelyeknek teljesülése esetén a konkrétan közölt felmondást meg kellett volna és meg lehetett volna akadályozni. Ez különösen a tisztességtelen felmondásokra és a különleges felmondási védelemre vonatkozik. Emiatt a felmondás például akkor is érvényes, ha a szociális szempontokon alapuló kiválasztás során hiba történt, ez azonban nem befolyásolta a kiválasztás eredményét, azaz a kiválasztási hiba nem vált ok-okozati tényezővé (állandó ítélkezési gyakorlat, legutóbb: a *Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság]* 2022. december 8-i ítélete – 6 AZR 31/22 – 71. pont). Hasonlóképpen nem érvénytelen a felmondás, ha például a Sozialgesetzbuch (szociális törvénykönyv, a továbbiakban: SGB) IX. könyve 167. §-ának (2) bekezdése szerint előírt, a hosszabb keresőképtelenséget követően a lehetőleg gyors visszatérést elősegítő intézkedésekre nem került sor, de a munkáltató bizonyítani tudja, hogy ez az eljárás objektíve haszontalan lett volna (lásd: a *Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság]* 2022. december 15-i ítélete – 2 AZR 162/22 – 20. pont).

A munkáltatónak a munkaügyi szervvel szemben az értesítési eljárás során fennálló kötelezettségei nem a felmondások megakadályozására irányulnak. Éppen ellenkezőleg, a tervezett (érvényes) felmondásokkal a helyi munkaerőpiacra gyakorolt – elkerülhetetlen – társadalmi-gazdasági hatások enyhítésére szolgálnak (lásd: 18. pont). A felmondásoknak azok semmisségével

való szankcionálása azonban nem segíti elő ezt a munkaerőpiac-politikai célt. A munkáltató a hiba kimondása után csupán arra kényszerül, hogy ismét közölje a vállalkozói döntése végrehajtásához szükséges felmondásokat. Ez nem csökkenti a helyi munkaerőpiacra nehezedő terheket, hanem csak késlelteti azokat.

(2) Ezen túlmenően a felmondás semmisséggel való szankcionálása a munkáltató által a tartalmilag a foglalkoztatásösztönzés jogához, és így a szociális joghoz tartozó értesítési eljárásban elkövetett hibák esetén már csak azért sem alkalmas, mert az az egyéni munkaszerződések szintjén fejt ki hatását. Ez rendszerhiba. A hatodik tanács álláspontja szerint csak a foglalkoztatásösztönzés jogához tartozó szankciók lehetnek megfelelőek.

dd) Azonban, még ha feltételeznénk is, hogy a semmisség alkalmas a felmondásnak az értesítési eljárásban elkövetett hibákért történő szankcionálására, a hatodik tanács álláspontja szerint az **nem méltányos**, és így szűkebb értelemben véve nem arányos. Az e szankció által fellepő teher már nem áll észszerű arányban azokkal az előnyökkel, amelyeket a csoportos létszámcsökkentésre irányuló eljárás ezen szakaszában a munkáltatóra háruló kötelezettségek jelentenek a munkaerőpiac-politikai cél érvényesítése szempontjából.

(1) A felmondásnak a semmisséggel történő, az ítélkezési gyakorlat által kidolgozott szankcionálása a KSchG 17. §-ának (lásd: 13. pont) és a 98/59 irányelv koncepciójával szemben (Az Európai Unió Bíróságának 2016. december 21-i AGET Iraklis ítélete [C-201/15] 31. pont) mélyen beavatkozik a vállalkozói döntési szabadságba. Ez végső soron megtiltja a munkáltatónak, hogy a tervezett felmondásokat a kívánt időpontban megvalósítsa, holott a munkáltatót az értesítési eljárás során terhelő kötelezettségek éppenséggel nem ezt a célt szolgálják. Így az értesítési eljárás során elkövetett hibáknak súlyosabb a büntetése, mint a felmondással szembeni védelemre vonatkozó német jogban elkövetett egyéb hibáknak.

(2) Ezzel szemben a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti kötelezettségek megsértésével közölt felmondások semmissége valóban megszünteti a csoportos létszámcsökkentés által a helyi munkaerőpiacra nehezedő terheket. Ez azonban általában csak késlelteti ezt a terhet, mivel a munkáltató kénytelen megismételni az üzleti döntése végrehajtásához szükséges felmondásokat (lásd: 34. pont).

(3) Az érintett érdekek összességét tekintve az érintett munkáltatók számára a felmondás semmissé nyilvánításával okozott hátrányok már nem állnak megfelelő arányban a jogalkotó által az értesítési kötelezettséggel elérni kívánt munkaerőpiac-politikai célok megvalósítása érdekében elért előnyökkel. E szankció súlyossága már nem felel meg a büntetendő jogsértés súlyának, és ezért a hatodik tanács álláspontja szerint aránytalan (lásd: Schubert/Schmitt JbArbR 59. kötet 81., 96. o., bár eltérő állásponttal az értesítés teljes elmulasztása esetén).

ee) A hatodik tanács álláspontja szerint a mérlegelés ezen eredményét nem lehet megcáfolni azzal, hogy a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) hatodik és második tanácsának korábbi ítélezési gyakorlata szerint nem minden, a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti kötelezettségzegés vezet a felmondás semmisségéhez. Ezzel szemben ez az ítélezési gyakorlat a maga részéről az értesítési eljárás során elkövetett hibák esetén a felmondás semmisségének jogkövetkezményében való következetlenséget igazolja, mivel a megállapított különbségtételek nem szigorúak. A hatodik tanács meggyőződése szerint a szükséges szigor csak akkor érhető el, ha az értesítési eljárás során elkövetett nincs egy olyan elképzelhető hiba sem, amely a felmondás semmisségéhez vezet.

(1) A hatodik és a második tanács azonban igen kimunkált **jogkövetkezmény- és szankciórendszert** alakított ki az értesítési eljárás lehetséges hibái tekintetében.

(a) Ha a munkáltató egyáltalán **nem** küldi meg a **csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítést**, az mindig a felmondás semmisségét eredményezi (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2022. május 19-i ítélet – 2 AZR 467/21 – 13. pont; 2016. január 20-i ítélete – 6 AZR 601/14 – 18. pont, BAGE 154, 53).*

(b) Ha a munkáltató az üzemi tanácsnak az értesítési eljárásba a KSchG 17. §-a **(3) bekezdésének második mondatá és harmadik mondatá** szerint kötelező bevonásával összefüggésben hibázik, a felmondás szintén semmis (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2020. május 14-i ítélete – 6 AZR 235/19 – 135. és azt követő pontok, BAGE 170, 244; 2012. november 22-i ítélete – 2 AZR 371/11 – 42. és azt követő pontok, BAGE 144, 47).*

(c) A KSchG 17. §-a **(3) bekezdésének negyedik mondatá** szerinti ún. kötelező adatszolgáltatásban elkövetett hibák szintén az elbocsátás semmisségéhez vezetnek (*legutóbb: a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2020. február 13-i ítélete – 6 AZR 146/19 – 92. és azt követő pontok, BAGE 169, 362).*

(d) Ezzel szemben a KSchG 17. §-a **(3) bekezdésének ötödik mondatá** szerinti úgynevezett célszerű adatok szolgáltatásban elkövetett hibák nem eredményezik a felmondás semmisségét. Ez vonatkozik mind az adatok teljes hiányára (*a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2022. május 19-i ítélete – 2 AZR 467/21 – 12. és azt követő pontok; 2022. május 19-i ítélete – 2 AZR 424/21 – 11. és azt követő pontok), mind pedig téves vagy elégtelen adatokra (a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2023. május 11-i ítélete – 6 AZR 267/22 – 41. pont).*

(e) Ha a munkáltató a KSchG 17. §-a **(3) bekezdésének hatodik mondatától** eltérően nem adja át az üzemi tanácsnak a munkaügyi hivatalnak küldött értesítés másolatát, ez nem érinti a felmondás érvényességét (*a Bundesarbeitsgericht*

[szövetségi munkaügyi bíróság]2022. november 8-i ítélete – 6 AZR 15/22 – 79. és azt követő pontok; 2022. november 8-i ítélete – 6 AZR 16/22 – 74. és azt követő pontok).

(f) Az egyetlen tisztázatlan kérdés az, hogy milyen következményei vannak annak, ha a munkáltató megsérti a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének első mondatában foglalt azon kötelezettségét, hogy az üzemi tanácsnak szóló értesítés egy példányát az értesítéssel egyidejűleg megküldje a munkaügyi hivatalnak *(előzetes döntéshozatali eljárásra utaló végzés, a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2022. január 27-i ítélete – 6 AZR 155/21 (A) –; lásd ehhez: Az Európai Unió Bíróságának 2023. július 13-i G GmbH ítélete [C-134/22]).*

(2) A hatodik tanács álláspontja szerint azonban az ezen ítélkezési gyakorlat által kialakított szankciórendszer nem illeszkedik koherensen az értesítési eljárás munkaerőpiac-politikai céljába *(18. és az azt követő pont).*

(a) A hatodik tanács álláspontja szerint a kötelezően és a célszerűen szolgáltatandó adatok hibáinak eltérő kezelése nem szigorú. Elfogadhatatlannak tűnik, hogy egyrészt a célszerű adatok szolgáltatásának a hibái miatt nem vezetnek a jogalkotónak a második tanács által meghatározott szándéka szerint a felmondás semmisségéhez, holott éppen ez az adatszolgáltatás bír nagy jelentőséggel a munkaügyi szervnek a tervezett csoportos létszámcsökkentésekből eredő, a helyi munkaerőpiacra háruló társadalmi-gazdasági terhekre való felkészülése szempontjából, másrészt viszont a kötelező adatszolgáltatás hibái mindig a felmondás semmisségét eredményezik, holott a KSchG 17. §-a (2) bekezdése első mondatának 1. pontja (A felmondás oka), 5. pontja (Kiválasztási kritériumok) és 6. pontja (A végkielégítés kiszámítása) szerinti adatok a munkaügyi szerv feladatai szempontjából irrelevánsak. Az sem kézenfekvő, hogy a nemre, életkorra és foglalkozásra vonatkozó célszerűen szolgáltatandó adatok miért lennének kevésbé relevánsak az értesítési eljárás munkaerőpiac-politikai céljai szempontjából, mint például a KSchG 17. §-a (3) bekezdésének negyedik mondata szerinti kötelező adatok.

(b) Nem következetes az sem, hogy az üzemi tanácsnak a bejelentett csoportos létszámcsökkentés szükségességéről szóló álláspontjának nem megfelelő közlése, amely legfeljebb a munkaügyi szervnek a munkaerőpiac várható társadalmi-gazdasági terheiről és annak kezeléséről szóló ismereteinek alárendelt, a KSchG 17. §-a (3) bekezdése második és harmadik mondatának a hatodik és a második tanács által tiltó törvénynek való minősítése miatt a felmondás semmisségét eredményezi, míg az e tekintetben releváns célszerű adatok nem megfelelő ismerete a felmondás érvényessége szempontjából irreleváns.

## **II. Konzultációs eljárások**

A hatodik tanács elővigyázatosságból rámutat arra, hogy a munkáltató által az értesítési eljárás során elkövetett hibák szankcióinak jelenlegi rendszerével

kapcsolatos fenti aggályok ellenére nem lát okot arra, hogy megkérdőjelezze a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) ítélezési gyakorlata által a konzultációs eljárás során elkövetett hibák miatt kidolgozott szankcióit.

1. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) hatodik tanácsának (lásd *legutóbb: a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. június 13-i ítélete – 6 AZR 459/18 – 39. pont, BAGE /67, /02*) és második tanácsának (a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2013. március 21-i ítélete – 2 AZR 60/12 – 19. és azt követő pontok, BAGE 144, 366) egybehangzó ítélezési gyakorlata szerint a konzultációs eljárás hibái a felmondás BGB 134. §-a szerinti semmisségét eredményezik.

2. Ez a szankció nyilvánvalóan megfelel a tényleges érvényesülés elvének, és azt a hatodik tanács álláspontja szerint az egyenértékűség elve is megköveteli. A konzultációs eljárás a kollektív tájékoztatáshoz való jogot szabályozza, és célja többek között az, hogy az üzemi tanács konstruktív javaslatokat nyújthasson be a munkáltatónak a csoportos létszámcsökkenés megakadályozása vagy korlátozása érdekében (a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2019. június 13-i ítélete – 6 AZR 459/18 – 27. pont, BAGE 167, 102; a 98/59 irányelv vonatkozásában lásd: 2023. július 13-i G GmbH ítélet [C-134/22] 37. és az azt követő pont; 2009. szeptember 10-i Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK és társai ítélet [C-44/08] 51. és 64. pont). Az értesítési eljárással ellentétben itt tehát tervbe van véve a Betriebsverfassungsgesetz (a munkaügyi kapcsolatokról szóló törvény, a továbbiakban: BetrVG) 102. §-ához hasonlóan, hogy az üzemi tanács befolyást gyakoroljon a munkáltatói döntéshozatalra. A konzultációs eljárás során elkövetett hibák szankciója ezért nem maradhat el a felmondás érvénytelenségének a BetrVG 102. § (1) bekezdés harmadik mondatában szabályozott szankciójától. A hatodik tanács álláspontja szerint a BetrVG 102. § (1) bekezdés harmadik mondata a szankciók párhuzamos alkalmazását írja elő. A KSchG 17. §-ának (2) bekezdése – a felmondással szembeni védelemre vonatkozó jogban való rögzítése ellenére – anyagi jogi értelemben a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó jog által alakított eljárás (a Bundesarbeitsgericht [szövetségi munkaügyi bíróság] 2016. szeptember 22-i ítélete – 2 AZR 276/16 – 37. pont, BAGE 157, 1). Az általános elvek szerint a munkaügyi kapcsolatokra vonatkozó jog szerinti részvételi jogok körébe tartozik a munkavállaló védelme is, ezért a konzultációs eljárásnak, akár csak a BetrVG 102. §-a szerinti üzemi tanácsi meghallgatásnak, egyéni védelmi funkciója van (Moll/Katerndahl megj. AP KSchG /969, 17. §, 48. pont az I. 1. b. alatt, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat; másik nézet: Schubert/Schmitt JbArbR 59. kötet 81., 88 f. és az azt követő oldal).

3. A hatodik tanács álláspontja szerint a konzultációs eljárás során elkövetett hibák esetén a semmisségi következmény összhangban van az arányosság elvével is. Elősegíti a konzultációs eljárással elérni kívánt célt, és összhangban van azzal az elvvel, hogy a felmondásra vonatkozó döntést megelőzően az egyént védő részvételi eljárások végrehajtása során elkövetett hibák, amelyek legalábbis

potenciálisan ok-okozati összefüggésben állnak a kiválasztási döntéssel, a felmondás semmisségét eredményezik.

4. A fenti fejtegetésekből az is következik, hogy a KSchG 17. §-ának (2) bekezdése a KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdésével ellentétben a BGB 134. §-a értelmében vett tilalmi törvény *(lásd erről: 15. és az azt követő pont)*. Azokat a felmondásokat, amelyekre az üzemi tanácsnak a munkáltatói döntéshozatali folyamatra gyakorolt, jogszabályban előírt befolyásának figyelmen kívül hagyásával került sor, a jogalkotó egyértelműen meg akarja akadályozni. A KSchG 17. §-a (2) bekezdésének megsértése érinti a munkáltató munkajogi kötelezettségeit. A rendelkezésnek tehát nem pusztán szabályozási funkciója van *(lásd 22. pont)*. Éppen ellenkezőleg, munkajogi szankciót követel a felmondás semmisségének megállapítása formájában.

### **III. A kérdések jelentősége a döntés meghozatala szempontjából**

A fenti megfontolások miatt a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) hatodik tanácsa módosítani kívánja az értesítési eljárás során elkövetett hibák jogkövetkezményeire vonatkozó ítélkezési gyakorlatát. A 98/59 irányelv nem tiltja a szankciók ilyen jellegű tagállami módosítását *(Az Európai Unió Bíróságának 2021. március 17-i Consulmarketing ítélete [C-652/19] 44. és azt követő pontok)*. Az eljáró bírósági tanács azonban azzal a döntésével, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés elmaradása nem eredményezi a felmondás semmisségét, döntően eltérne a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsának 2012. november 22-i ítéletétől (*– 2 AZR 371/11 – BAGE 144, 47.*), amely szerint a felmondás érvénytelenségéhez vezet, ha annak kézhezvételekor hiányzik a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó érvényes értesítés *(37. pont, 42. és azt követő pontok, 48. pont)* Ezért az ArbGG 45. §-a (3) bekezdésének első mondata alapján megkeresést kell intézni a második tanácshoz, hogy fenntartja-e a fent említett jogi álláspontját. [omissis]

[omissis]