

C-134/24. sz. [Tomann]ⁱ ügy

Előzetes döntéshozatal iránti kérelem

A benyújtás napja:

2024. február 20.

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)**

[omissis]

Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság)

Kihirdetve:

2024. február 1.

VÉGZÉS

[omissis]

Az

UR (a V GmbH vagyonfelügyelőjeként eljárva)

ⁱ 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

felperes, ellenérdekű fél a fellebbezési és felülvizsgálati eljárásban,

között folyamatban lévő ügyben a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság, Németország) második tanácsa 2024. február 1-jén [omissis] az alábbi végzést hozta:

I. A bíróság az EUMSZ 267. cikk alapján előzetes döntéshozatal céljából a következő kérdést terjeszti az Európai Unió Bírósága elé:

1. Úgy kell-e értelmezni a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó tagállami jogszabályok közelítéséről szóló, 1998. július 20-i 98/59/EK tanácsi irányelv (a továbbiakban: 98/59 irányelv) 4. cikkének (1) bekezdését, hogy az értesítési kötelezettség alá eső csoportos létszámcsökkentés keretében történő elbocsátás csak akkor szünteti meg az érintett munkavállaló munkaviszonyát, ha az elbocsátási tilalom lejárt?

Az első kérdésre adott igenlő válasz esetén:

2. Az elbocsátási tilalom lejártának nemcsak feltétele-e a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés, hanem az értesítésnek meg kell-e felelnie a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdésében foglalt követelményeknek is?
3. Pótolhatja-e az értesítést az a munkáltató, aki a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó (szabályszerű) értesítés nélkül közölte az értesítési kötelezettség alá eső felmondásokat azzal a jogkövetkezménnyel, hogy az elbocsátási tilalom lejárta után az érintett munkavállalók munkaviszonya a korábban közölt felmondás időpontjában szűnik meg?

Az első és második kérdésre adott igenlő válasz esetén:

4. Összeegyeztethető-e a 98/59 irányelv 6. cikkével, ha a nemzeti jog az illetékes hatóságra bízta annak – a munkavállaló számára megtámadhatatlan és a munkaügyi bíróságokra nézve kötelező – meghatározását, hogy a konkrét esetben mikor jár le az elbocsátási tilalom, vagy a munkavállalók részére kötelező-e a hatósági megállapítás helytállóságának felülvizsgálata céljából biztosítani a bírósági eljárás lehetőségét?

II. [omissis] [Az eljárás felfüggesztése]

Indokolás

A. Az alapeljárás tárgya

- 1 I. A felek közötti vita tárgya a felperes munkaviszonyának az alperes által 2020 decemberében, 2021. március 31-i hatállyal közölt rendes felmondással történő megszüntetése. Az alperes nem küldte meg a Kündigungsschutzgesetz (a felmondással szembeni védelemről szóló törvény, a továbbiakban: KSchG) 17. §-ának (1) bekezdésében előírt, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítést. Ezt az értesítést 2021. március 31. előtt nem is pótolta. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) ügyelosztási rendje szerint a hatodik tanács hoz határozatot az eljárásban, amely a felperesnek a felmondással szembeni védelemre alapított keresetét teljes egészében el kívánja utasítani. A hatodik tanács úgy véli, hogy – amint azt a 2023. december 14-i végzésben (– 6 AZR 157/22 [B] –) részletesen kifejtette – a nemzeti eljárásjogból fakadó okok miatt ebben akadályoztatva van.
- 2 II. A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsa mindezülig azt feltételezte, hogy a csoportos létszámcsökkentéshez szükséges előzetes értesítés nélkül közölt felmondás semmis (érvénytelen), és ezért nem szüntetheti meg a munkaviszonyt. Ezzel szemben a hatodik tanács a jövőben azt az álláspontot szeretné képviselni, hogy az uniós vagy a nemzeti jog által előírt, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés hiánya vagy hibás jellege ne gyakoroljon jogi hatást a felmondott munkaviszony megszűnésére vonatkozó döntésre. Éppen ellenkezőleg, mind a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés hiányának, mind a hibás jellegének teljes mértékben következmények nélkül kell maradnia. A német jogalkotó feladata, hogy a csoportos létszámcsökkentés esetén az értesítési eljárásban elkövetett hibák „szankcióját” jogszabályba foglalja. Ez nem tartozhat a munkajog területére, hanem kizárólag a foglalkoztatásosztályozásra vonatkozó jog területére (*BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2023. december 14. – 6 AZR 157/22 [B] – 7., 22., 32. és mindenekelőtt 35. pont*).
- 3 III. A nemzeti eljárásjog különleges eljárást ír elő a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) tanácsai között fennálló véleménykülönbségek esetére. Az Arbeitsgerichtsgesetz (a munkaügyi bíróságokról szóló törvény, a továbbiakban: ArbGG) 45. §-ának (2) és (3) bekezdése értelmében a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) egyik tanácsa csak akkor térhet el egy másik tanács ítélezési gyakorlatától, ha ez utóbbi megfelelő megkeresésre feladta jogi álláspontját, vagy – ennek hiányában – a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) nagytanácsa döntött az alapul szolgáló jogi kérdés helyes megválaszolásáról. A hatodik tanács ezért a 2023. december 14-i végzésben (– 6 AZR 157/22 [B] –) az ArbGG 45. §-a (3) bekezdésének első mondata alapján a következő megkeresést intézte a második tanács felé:

„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 KSchG 17. §-ának (1) és (3) bekezdése szerinti érvényes értesítés?”

B. A vonatkozó nemzeti jog

- 4 I. Kündigungsschutzgesetz (a felmondással szembeni védelemről szóló törvény) 1969. augusztus 25-én kihirdetett változata (*BGBI. I, 1317. o.*):

„17. § Értesítési kötelezettség

- (1) A munkáltató köteles értesíteni a munkaügyi hivatalt, mielőtt:
1. a rendszerint 20-nál több és 60-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató telephelyeken legalább 5 főt
 2. a rendszerint legalább 60 és 500-nál kevesebb munkavállalót foglalkoztató telephelyeken a telephelyen rendszeresen foglalkoztatott munkavállalók 10 százalékát vagy 25-nél több munkavállalót,
 3. a rendszerint legalább 500 munkavállalót foglalkoztató telephelyeken legalább 30 főt

[...]

bocsát el 30 naptári napon belül.

18. § Elbocsátási tilalom

(1) A 17. § alapján értesítési kötelezettség alá eső elbocsátások az értesítésnek a munkaügyi hivatalnál történt beérkezését követő egy hónapon belül kizárólag ez utóbbi hozzájárulásával lépnek hatályba; a hozzájárulás a kérelem benyújtásának időpontjára visszamenőleges hatállyal is megadható.

(2) Egyedi esetben a munkaügyi hivatal meghatározhatja, hogy az elbocsátások az értesítéstől számított legfeljebb két hónap letelte előtt nem léphetnek hatályba.

[...]”

- 5 II. Bürgerliches Gesetzbuch (polgári törvénykönyv) 2002. január 2-án kihirdetett változata (*BGBI. I, 42. o., helyesbítés: 2909. o. és BGBI. 2003 I, 738. o.*):

„134. § Törvényi tilalom

A törvényi tilalomba ütköző jogügylet törvény eltérő rendelkezése hiányában semmis.

615. § A munkavállaló általi munkavégzés munkáltató általi késedelmes elfogadása és a munkáltató működésével összefüggő kockázat esetén járó díjazás

Ha a munkavégzés elfogadására jogosult késik a munkavégzés elfogadásával, a munkavégzésre kötelezett a késedelem következtében nem teljesített munkavégzésért követelheti a szerződés szerinti díjazást anélkül, hogy pótmunkára kötelezhető lenne.

[...]”

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch – Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz – (szociális törvénykönyv tizedik könyve – a társadalombiztosítási eljárás és az adatvédelem a társadalombiztosításban (a 2001. január 18-án kihirdetett változat; *BGBI. I, 130. pont*):

„20. § Vizsgálati elvek

- (1) A hatóság hivatalból vizsgálja a tényállást. Meghatározza a vizsgálat jellegét és terjedelmét; a hatóságot nem kötik az érdekeltek érvei és bizonyítási kérelmei.
- (2) A hatóság az egyedi esetre vonatkozó valamennyi körülményt köteles figyelembe venni, ideértve az érdekeltek javára szóló körülményeket is.

[...]”

C. Az uniós jog vonatkozó rendelkezései

- 7 **A Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsa szerint a másodlagos uniós jog vonatkozó rendelkezései a következők: 98/59 irányelv 3. cikkének (1) bekezdése, 4. cikkének (1)–(3) bekezdése, valamint és 6. cikke**

D. A Bíróság általi döntéshozatal szükségessége és az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések indokolása

I. A Bíróság általi döntéshozatal szükségessége

- 8 1. Az alábbiakban kifejtett okok miatt a Bundesarbeitsgericht (szövetségi munkaügyi bíróság) második tanácsa a hatodik tanács által hozzá intézett kérdést az EUMSZ 267. cikk szerinti eljárás lefolytatása nélkül nem tudja megválaszolni.

- 9 a) A második tanács a hatodik tanáccsal egyetértésben lehetségesnek tartja, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó szabályszerű értesítés nélkül közölt felmondás semmissége – az uniós jog követelményeit is figyelembe véve – a BGB 134. §-a alapján aránytalan jogkövetkezmény. A hatodik tanács a fent említett 2023. december 14-i végzésében (– 6 AZR 157/22 [B] – 11. és azt követő pontok, különösen az uniós joggal összhangban történő értelmezésről szóló 26. és azt követő pontok) kifejtette ennek indokait, amelyekre az ismétlések elkerülése érdekében csupán hivatkozik.
- 10 b) A német szakirodalomban azonban ezt még mindig másként ítélik meg, legalábbis az értesítés teljes elmulasztása esetén (*Schubert/Schmitt JbArbR*, 59. kötet, 81., 96. o.). A hatodik tanács megkeresése nem merül ki továbbá a fenti, a felmondásnak a BGB 134. §-ából eredő semmisségére vonatkozó jogi kérdés megválaszolásában. A második tanács az uniós joggal összeegyeztethetetlennek tartja azt a – megkereső végzésben megfogalmazott – álláspontot, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, az uniós vagy nemzeti jog által előírt értesítés hiányának vagy hibás jellege nem gyakorol jogi hatást a felmondott munkaviszony megszűnésére. A második tanács álláspontja szerint inkább differenciált szemléletre van szükség. Az a döntő, hogy a munkáltató teljes mértékben mellőzte-e a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, az uniós jog által előírt értesítést, vagy megküldte-e azt.
- 11 aa) Amennyiben a munkáltató nem küldi meg a csoportos létszámleépítésre vonatkozó értesítést, a nemzeti jog szerint a munkaközvetítésért felelős munkaügyi hivatal nem szerez tudomást a közelgő elbocsátásokról. Ennek megfelelően nem képes megkezdeni a csoportos létszámcsökkentéssel érintett munkavállalók közvetítésre irányuló erőfeszítéseikhez szükséges előkészületeket. A csoportos létszámleépítésre vonatkozó értesítés teljes hiánya esetén a második tanács azt az álláspontot szeretné képviselni, hogy a munkáltató által közölt felmondás joghatásai csak akkor lépnek hatályba, ha a csoportos létszámleépítésre vonatkozó értesítést utólag megküldték, azaz pótolták, és a munkaügyi hivatal rendelkezésére áll az általa a közvetítéshez szükségesnek tartott felkészülési idő. A nemzeti jog szerint ezt az időtartamot a KSchG 18. §-ának (1) és (2) bekezdése határozza meg (ún. elbocsátási tilalom). A felmondott munkaviszony az elbocsátási tilalom lejártáig továbbra is fennáll a korábbi jogokkal és kötelezettségekkel. A felmondás joghatásai a KSchG 18. §-ának (1) bekezdésében meghatározott egy hónapos határidő vagy a munkaügyi hivatal által a KSchG 18. §-ának (2) bekezdése alapján meghatározott időpont lejártáig nem lépnek hatályba. A munkáltatónak a BGB 615. §-a alapján mindenesetre az elbocsátási tilalom lejártáig továbbra is fizetnie kell a munkavállaló részére a szerződés szerinti díjazást, még akkor is, ha a munkavállalót nem foglalkoztatja. Ez akkor is érvényes, ha a munkaviszony rövidebb felmondási idő miatt korábban is megszűnhetett volna. Ha azonban a munkáltatónak a 98/59 irányelv 4. cikkének rendelkezései szerint nincs lehetősége arra, hogy pótolja a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, eredetileg elmulasztott értesítést, és így kiküszöbölje az elbocsátási tilalmat, akkor ez a felmondás semmisségével (érvénytelenségével) lenne egyenértékű. Ebben az esetben a második tanácsnak

azt kellene válaszolnia a hatodik tanács megkeresésére, hogy ő – a második tanács – ragaszkodik korábbi ítélezési gyakorlatához.

- 12 bb) Ha a munkáltató értesítette a munkaügyi hivatalt a tervezett csoportos létszámcsökkentésről, ezzel kezdeményezte azt a közigazgatási eljárást, amelyben a hatóság ellenőrzi a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés hiánytalanságát. Erre a hivatalból történő vizsgálat elve vonatkozik (*szociális törvénykönyv tizedik könyvének 20. §a*), azaz a munkaügyi hivatal köteles a munkáltató által hiányosan közölt információk hiánypótlását kérni. A nemzeti eljárásjog szerint kizárólag a munkaügyi hivatal dönt az értesítés szabályszerűségéről és az ezt követő munkaközvetítéshez szükséges felkészülési idő tartamáról. Amennyiben a hatóság az elbocsátási tilalom (*KSchG 18. §-ának (1) és (2) bekezdése*) lejártát egy konkrét napban határozza meg, akkor ez a határozat a második tanács álláspontja szerint a munkavállaló számára megtámadhatatlan, a munkaügyi bíróságok számára pedig kötelező érvényű. Ebben az esetben az utóbbiak nem feltételezhetik saját hatáskörben, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés „valójában” hibás volt, és ezért az elbocsátási tilalom (még) nem kezdődött meg, illetve (még) nem járt le.
- 13 2. Mivel a KSchG 17. és 18. §-át a nemzeti bíróságoknak az uniós joggal összhangban kell értelmezniük, a második tanácsnak a hatodik tanács 2023. december 14-i megkeresésére adott válasza szempontjából ügydöntő a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének, 4. cikke (1)–(3) bekezdésének, valamint 6. cikkének a szabályozási tartalma. A második tanács álláspontja az, hogy az Európai Unió Bíróságának rendelkezésre álló ítéletei a vonatkozó uniós jogról alkotott saját felfogása mellett szólnak. E tanács azonban nem tartja teljesítettnek az *acte clair* vagy *acte éclairé* szigorú követelményeit, ezért kéri a Bíróságot, hogy válaszoljon a jelen végzés elején feltett kérdésekre.

II. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdés magyarázata

- 14 A második tanács – a hatodik tanácstól eltérően – úgy értelmezi a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését, hogy az uniós jog szerint értesítési kötelezettség alá eső csoportos létszámcsökkentés során megszüntetett munkaviszony nem szüntethető meg a KSchG 18. §-ának (1) és (2) bekezdésében foglalt elbocsátási tilalom lejártáig. Annak lejártáig „fel vannak függesztve” a felmondás joghatásai (*lásd: Tizzano főtanácsnok Junk ügyre vonatkozó indítványa [C-188/03] 68. pont*). E tekintetben az elbocsátási tilalom „minimális felmondási idő” gyanánt működik. Ezt egyértelművé teszi a 98/59 irányelv 4. cikke (1) bekezdése első albekezdésének második fordulatát, amely szerint a rendelkezés egyedi felmondás esetén nem érinti a felmondási időre vonatkozó rendelkezéseket.
- 15 A hatodik tanács álláspontjával ellentétben a második tanács álláspontja szerint ez a munkajogi következmény egyidejűleg a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés hiányára, illetve hibás jellegére az uniós jog szerint adott szükséges és elégséges reakció. Ez biztosítja, hogy a munkaügyi hivatalnak mint

illetékes állami hatóságnak elegendő ideje legyen arra, hogy megoldást keressen a csoportos létszámcsökkentés által felvetett problémákra (lásd: 98/59 irányelv 4. cikkének (2) és (3) bekezdése). Az érintett munkavállalók az elbocsátási tilalom lejárta előtt nem veszítik el a „korábbi” munkaviszonyukat, és addig nem lépnek ki „a munkaerőpiacra”.

III. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett második kérdés magyarázata

- 16 A második tanács úgy értelmezi továbbá a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdését, hogy az ott – és így a KSchG 18. §-ának (1) és (2) bekezdésében is – szabályozott felmondási tilalom csak akkor kezdődhet meg és járhat le, ha a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, előírt értesítés megfelel a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdésében foglalt követelményeknek. Ezt bizonyítja egyrészt a 98/59 irányelv 4. cikkének (1) bekezdésében található átfogó hivatkozás a 98/59 irányelv 3. cikkének (1) bekezdésére. Másrészt csak így érhető el a csoportos létszámleépítésre vonatkozó értesítésnek az előzetes döntéshozatalra előterjesztett első kérdésben említett célja, nevezetesen az, hogy az állami hatóság a *szükséges információk alapján* megoldást keressen a tervezett csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra (lásd: a 98/59 irányelv 4. cikkének (2) és (3) bekezdése).

IV. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett harmadik kérdés magyarázata

- 17 1. A második tanács abból indul ki, hogy a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó, előírt (szabályszerű) értesítés nélkül közölt felmondásnak nem kell „orvosolhatatlanul” semmisnek, azaz érvénytelennek lennie. Az értesítési eljárás célja akkor is teljes mértékben elérhető, ha a munkáltató pótolhatja a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó – a 98/59 irányelv 3. cikke (1) bekezdésének negyedik albekezdésében foglalt követelményeknek megfelelő – értesítést, és így (utólag) kiküszöbölheti az elbocsátási tilalmat. Ehhez nincs szükség újabb felmondásra. Az elbocsátási tilalomnak csak a pótoltt értesítéssel kieszközölt kezdete biztosítja, hogy az illetékes állami hatóságnak az érintett munkaviszonyok megszüntetése előtt rendelkezésre álljon az elbocsátási tilalom által megtestesített minimális időtartam, hogy a szükséges információk alapján megoldást keressen a csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra (lásd: 98/59 irányelv 4. cikkének (2) és (3) bekezdése).
- 18 2. A második tanács álláspontja szerint ez nem ellentétes az Európai Unió Bíróságának 2005. január 27-i Jank ítéletével (– C-188/03 –). A Bíróság ebben arról nyilatkozott, hogy a munkáltatónak mi a pozíciója a felmondásoknak már a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó (szabályszerű) értesítés megküldése előtt. Itt azonban csak azt állapította meg, hogy a felmondásokra csak az illetékes hatóság értesítését követően, tehát a – később gyakran a hatályban lévő felmondási időkbe beolvadó – elbocsátási tilalom azonnali kezdetével van mód „szankciók nélkül”. Ezzel szemben a Bíróság nem feltételezte, hogy az előzetes (szabályszerű) értesítés nélkül közölt felmondásoknak „orvosolhatatlanul”

semmisnek kell lenniük. A 98/59 irányelv rendelkezései és keletkezési története alapján (*BAG [szövetségi munkaügyi bíróság] 2023. december 14. – 6 ARR 157/22 [B] – 8. pont*) ez nem is tűnik valószínűnek. A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó (szabályszerű) értesítés késedelmes megtételének „szankciója” helytállóan abban állhat, hogy a felmondás joghatásai átmenetileg nem állnak be, és a munkáltató a BGB 615. §-a alapján köteles az érintett munkavállalókat az érvényes felmondás ellenére az elbocsátási tilalom lejártáig, így esetleg a felmondási idő lejártán túl is díjazásban részesíteni, még abban az esetben is, ha valójában nem foglalkoztatta őket.

- 19 3. A második tanács csupán a tisztázás végett jegyzi meg – e tekintetben a hatodik tanáccsal összhangban –, hogy a pótlás lehetősége nem terjed ki a 98/59 irányelv 2. cikke szerinti konzultációs eljárásra. Amennyiben a konzultáció a felmondások közlése előtt teljes egészében elmaradt, vagy azt nem szabályszerűen folytatták le, akkor a felmondások a BGB 134. §-a alapján semmisek (és azok is maradnak). A konzultációs eljárás ugyanis – az értesítési eljárással ellentétben – elsősorban a felmondások elkerülését szolgálja. Ezt a célt a konzultációknak a felmondások közlését követő pótlásával már nem lehet elérni. Nem lenne biztosított, hogy a munkáltató és a munkavállalók képviselői közötti, a felmondások elkerülését célzó konzultációkat az eredményt tekintve nyitott módon folytassák le. A munkavállalók képviselőinek számottevően nehezebb lenne elérni egy meghozott döntés „visszavonását”, mint a csak tervezett közléstől való elállást (*EUB, 2005. január 27-i Junk ítélet – C-188/03 – 44. pont*).

V. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett negyedik kérdés magyarázata

- 20 1. A 98/59 irányelv 6. cikkének, valamint (12) preambulumbekzdésének „vagylagos” megfogalmazása („bírósági és/vagy igazgatási eljárások”) alapján a második tanács abból indul ki, hogy elegendő, ha kizárólag a nemzeti jog szerint illetékes hatóság vizsgálja meg a munkáltató által megküldött, a csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó értesítés helytállóságát, és ha az helytálló, a konkrét esetben meghatározza az elbocsátási tilalom végét. Az elbocsátási tilalom végére vonatkozó hatósági megállapítást a munkaügyi bíróságok a munkavállaló és a munkáltató közötti, a munkaviszony megszűnésével kapcsolatos jogvita keretében kötelezőnek tekintik. A munkavállaló a hatósági megállapítást nem támadhatja meg bírósági jogorvoslattal. A második tanács álláspontja szerint ez az értesítési eljárásnak a tisztán munkaerőpiac-politikai megközelítéséből következik. A konzultációs eljárástól eltérően ez elsősorban a munkaerőpiacot és az illetékes hatóságot védi. Ezzel szemben a munkavállaló csak reflexszerűen érintett. A cél, hogy csak akkor veszítse el a „korábbi” munkaviszonyát, miután az illetékes hatóságnak a szükséges információk alapján lehetősége nyílt arra, hogy megoldást keressen a csoportos létszámcsökkentések következtében felmerülő problémákra (*lásd: a 98/59 irányelv 4. cikkének (2) és (3) bekezdése*). Amennyiben a hatóság úgy véli, hogy e tekintetben kellően tájékozott, a munkavállalónak és a bíróságoknak ezt el kell fogadniuk.

- 21 2. A Bíróság 2023. október 5-i Brink's Cash Solutions ítéletében (C-496/22, 45. pont) megállapította, hogy a 98/59 irányelv 6. cikke előírja a tagállamok számára, hogy biztosítsanak hatékony bírói védelmet a munkavállalók képviselői és/vagy a munkavállalók számára. A második tanács azonban abból indul ki, hogy ez a követelmény kizárólag a 98/59 irányelv 2. cikke szerinti konzultációs eljárásra vonatkozik, amelyben nem vesz részt hatóság, és amely – ellentétben a 98/59 irányelv 3. és 4. cikke szerinti értesítési eljárással – közvetlenül az érintett munkavállalók (kollektív) védelmét szolgálja a felmondások esetleges elkerülése értelmében (lásd a fenti 19. pontot). Az ettől eltérő értelmezés a 98/59 irányelv 6. cikkének és (12) preambulumbekzdésének („bírósági és/vagy igazgatási eljárások”) „vagylagos” megfogalmazásával sem lenne összeegyeztethető.

[omissis]