

# EURÓPAI MUNKAJOG

Berke Gyula

## A munkaszerződés és a vállalkozás szabadsága a munkajogban\*

(Az Európai Bíróság ítélete a C-426/11. számú ügyben)

### I. Bevezetés

Az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatában az utóbbi időszakban egyre szaporodnak az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: Charta) alkalmazásával és értelmezésével kapcsolatos ítéletek<sup>1</sup> és ezek körében – a nagy számú versenyjogi, menekültüggyel vagy médiajoggal kapcsolatos mellett – mind több munkajogi, illetve szociálpolitikai<sup>2</sup> tárgyúval is találkozunk.<sup>3</sup> Az is szembeötlő, hogy a munkajog-tudományos érdeklődés is egyre gyakrabban fordul a Charta alkalmazásának problematikája irányába, mind az individuális, mind a kollektív munkajog egyes intézményeit érintően.<sup>4</sup> Közismert, hogy az Európai Unióról szóló szerződés (továbbiakban: EUSz.) 6. cikk (1) bekezdése a Charta tekintetében tulajdonképpen három vonatkozásban is releváns rendelkezéseket tartalmaz.<sup>5</sup> Az első albekezdés a Chartát az elsődleges uniós jog rangjára emelte, amely ugyanolyan kötérről bír, mint maguk a Szerződések. A második albekezdés ún. hatáskörvédelmi szabály, amely szerint az Unió szerződéses hatásköreit a Charta rendelkezései nem terjesztik ki. Ehhez kapcsolódnak a Charta 51. cikk (2) bekez-

\* A tanulmány az MTA-PTE Összehasonlító és Európai Foglalkoztatáspolitikai és Munkajogi Kutatócsoport [2011TK435] keretében készült. A szerző a Kutatócsoport tudományos főmunkatársa.

<sup>1</sup> Szalayné Sándor Erzsébet 2013. januárjában közzétett dolgozatában mintegy harminc, a Charta alkalmazásával kapcsolatos jogesetet emlit a Charta 2009. decemberi hatályba lépése óta. Napjainkra ez már az említett számnak közel a duplája. Ld. Szalayné Sándor Erzsébet: Alapjogok (európai) válaszúton – Lisszabon után. Jogtudományi Közlöny, 2013. január, 19. o.

<sup>2</sup> A legutóbbi esztendőben (nem említve a munkavállalók, illetve személyek szabad mozgásával kapcsolatosakat) pl. C-233/12. Simone Gardella kontra Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS); C-229/11. és C-230/11. Alexander Heimann és Konstantin Toltschin kontra Kaiser GmbH; C-141/11. Torsten Hörnfeldt kontra Posten Meddelande AB; C-78/11. Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) kontra Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) és mások.

<sup>3</sup> A Kúria az Mfv. I. 10.072/2013. számú ügyben fordult az Európai Bírósághoz a Charta 30. cikkének (Az indokolatlan elbocsátással szembeni védelem) alkalmazásával kapcsolatban. Ld. a Kúria Sajtótitkárságának 2013. június 12. napi tájékoztatóját. <http://www.lb.hu/hu/elozetes-donteshozatal/tajekoztato-kuria-mf-vi100722013-szamu-ugyben-hozott-az-europai-unio-birosaga>

<sup>4</sup> Ld. pl. a „Zehntes Göttinger Forum zum Arbeitsrecht” alkalmával elhangzott előadásokat az EuZA (Europäische Zeitschrift für Arbeitsrecht) 2013/2. számában (Otto, Marhold, Japers, Krebber, Seifert, Junker).

<sup>5</sup> A 6. cikk és a Charta értelmezéséhez és alkalmazásához ld. a Chronowski Nóra által írt kommentárt. In: Osztoivits András (szerk.): Az Európai Unióról és az Európai Unió működéséről szóló szerződések magyarázata 1. Budapest, 2011, Complex Kiadó, 46. o.

désének szabályai is.<sup>6</sup> A harmadik albekezdés a Chartának arra a sajátosságára utal, hogy az Unió és a tagállamok bíróságainak figyelembe kell venniük – az 52. cikkben említett általános értelmezési szabályok mellett – az értelmezésre útmutatásként készült magyarázatokat is.<sup>7</sup> A Charta 6. cikk (2) bekezdése szerint az Unió – ugyancsak a szerződésekből rögzített hatáskörök érintetlenül hagyása mellett – csatlakozik az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezményhez (EJEE),<sup>8</sup> illetve a (3) bekezdés szerint az alapvető jogok az uniós jogrend részét képezik, mint annak általános elvei.<sup>9</sup>

Ez év nyarán az Európai Bíróság első alkalommal hozott olyan ítéletet (a továbbiakban: *Alemo-Herron* ügy, illetve ítélet),<sup>10</sup> amely a Charta rendelkezéseinek alkalmazását a 2001/23/EK irányelv (a továbbiakban: *transfer-irányelv*)<sup>11</sup> alkalmazásának összefüggésében veti fel. Noha a közelmúltban közzétett ítélet nemzetközi szakirodalmi visszhangjával még nem találkozunk, az minden bizonnyal jelentős érdeklődést váltott ki. Annak ellenére, hogy az alapügy tényállása elsősorban az angol (és közvetve a német) munkajog egy sajátos intézményét és gyakorlatát érinti, az ítélet nem tanulságok nélküli a magyar munkajog számára sem, de ezen túl is számos európai ország munkajoga számára figyelmet érdemel.

## II. Az *Alemo-Herron* ügy tényállása

Az ügyben a *transfer-irányelv* hatálya alá tartozó több ügylet is létrejött. Legelső alkalommal úgy, hogy 2002-ben London egyik kerületi önkormányzata, a Lewisham London Borough Council az ún. „szabadidős” szolgáltatások nyújtását átruházta a magánjogi jogállású vállalkozásként működő CCL Limited elnevezésű vállalatra (CCL), amely a szolgáltatás körében foglalkoztatott munkavállalókat<sup>12</sup> átvette (a *transfer-irányelv* rendelkezéseinek, illetve a vonatkozó angol jogszabálynak<sup>13</sup> megfelelően). Ilyen jellegű, a

<sup>6</sup> Junker e klauzulát „politikai félelmi záradék” megjelöléssel illeti, amely munkajogi szempontból értelmezési alapelvként jön szóba. Ld. Junker, Abbo: *Europäische Grund- und Menschenrechte und das deutsche Arbeitsrecht* (unter besonderer Berücksichtigung der Koalitionsfreiheit). *Zeitschrift für Arbeitsrecht* 2013/2., 96. o.

<sup>7</sup> <http://eur-lex.europa.eu/hu/treaties/dat/32007X1214/htm/C2007303HU.01001701.htm>, HL 2007 C 303., 17. o.

<sup>8</sup> Közzétéve az 58/1998. (X. 2.) OGY határozat mellékleteként.

<sup>9</sup> Ld. Szalayné Sándor Erzsébet id. mű 19. o., Chronowsky Nóra id. mű 49. o.

<sup>10</sup> C426/11. *Mark Alemo-Herron* és társai *kontra* *Parkwood Leisure Ltd.*

<sup>11</sup> 2001/23/EK irányelv a munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó tagállami szabályok közelítéséről

<sup>12</sup> Ebben az esetben – a brit munkajog rendszerbeli jellegzetességének megfelelően – a magánmunkajog hatálya alá tartozó munkajogviszonyokról volt szó, nem pedig a magyar jogi fogalmaink szerinti közalkalmazotti vagy köztisztviselői jogviszonyokról, függetlenül attól, hogy erre a közigazgatási szervekkel fennálló munkajogviszonyra különös szabályok irányadók (konstrukcionálisan hasonlóan a 2011. évi CXCV. törvény 258. §-ához).

<sup>13</sup> A hatályos jogban a *Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006* (TUPE), amely 2006. április 6. napján lépett hatályba és az azonos tárgyú, 1981-ből származó törvényt módosította. Ld. (a brit joggyakorlat áttekintéséhez is) Hyams, Oliver: *Employment Aspects of Business Reorganisations*. New York, 2006, Oxford University Press, 3. o. A TUPE történeti fejlődéséhez ld. McMullen, John: *Business Transfers and Employee Rights*. Lexis Nexis UK (Updated to Issue 21 June 2013), 4-21.

közsféra egyes gazdasági egységeinek (tevékenységeinek) átadását-átvételét érintő ügyletek a kilencvenes évek közepétől számos alkalommal kerültek az Európai Bíróság elé,<sup>14</sup> párhuzamosan azzal a nemzetközi folyamattal, amely a közszolgáltatások ún. kiszervezésére irányulóan erősödött fel.<sup>15</sup>

A szabadidős szolgáltatást a CCL 2004. májusában adta át (tovább) az ugyancsak magánvállalkozásként működő a Parkwood Leisure Limited vállalatnak (Parkwood). Az önkormányzat és a korábban általa alkalmazott munkavállalók közötti munkajogviszonyban a National Joint Council for Local Government Services (NJC), a kollektív tárgyalásokra, illetve kollektív szerződés-kötésre felhatalmazott szervezet által kialakított munkafeltételek voltak hatályosak. Ezek alkalmazása nem a kollektív szerződés ex lege (személyi) hatályán alapult, hanem a felek munkaszerződésében alkalmazott klauzulán.<sup>16</sup> Ennek tartalma a következő volt:<sup>17</sup> „A (Lewishamnél) fennálló munkaviszonya alatt az Ön munkafeltételei az NJC által időről időre újratárgyalt kollektív megállapodásokban foglaltaknak felelnek meg, kiegészülve (a Lewisham) tárgyalóbizottságai által helyi szinten megkötött megállapodásokkal.” Amikor az első átadás, a CCL-re történt átruházás létrejött, az érintett munkaviszonyokra az NJC által 2002. április 1. és 2004. március 31. napja közötti időszakra megkötött kollektív szerződés rendelkezési voltak irányadók. Ennek megszűnését követően 2004. májusában került sor a következő, immár magánvállalatok között megvalósult átadás-átvételre. Ennek az ügyletnek az volt a lényeges eleme, hogy az átvevő (Parkwood) nem volt, illetve nem is lehetett tagja az NJC-nek, hiszen nem közigazgatási szerve jogállású és az NJC csak ilyen tagokkal rendelkezik. Röviddel (mintegy egy hónappal) a két magánvállalat közötti átadás-átvételt követően az NJC újabb kollektív szerződést kötött, mégpedig visszaható hatállyal 2004. április 1. napjára. (E megállapodás 2007. március 31. napjáig volt hatályban.) A Parkwood – figyelemmel az átvétel előtt már hatályát veszített<sup>18</sup> kollektív szerződésre – úgy ítélte meg, hogy őt nem kötik a(z új) kollektív szerződéses munkafeltételek és erről a munkavállalókat tájékoztatta is.<sup>19</sup>

A munkavállalóknak az utóbb említett okból benyújtott kérelmét az Employment Tribunal elutasította 2008-ban. Az Employment Appeal Tribunal 2009. január 12. napján a benyújtott fellebbezésnek helyt adott. A Parkwood keresete nyomán került az ügy

<sup>14</sup> Ld. Friedrich, Michael: *Europäisches Arbeitsrecht und Privatisierungen*. Baden-Baden, 2001, Nomos Verlagsgesellschaft, 122. o.

<sup>15</sup> A problémakör különösen érzékeny kérdése nem a valóban (hagyományos értelemben vett) szolgáltatás jellegű tevékenységeknek a magánszférába való átadása, hanem a (szűkebb értelemben vett) közhatalmi jellegű tevékenység magánvállalkozások általi ellátása. Ehhez ld. Verkuil, Paul R.: *Outsourcing Sovereignty*. New York, 2007, Cambridge University Press.

<sup>16</sup> Az angol kollektív szerződések jogi természetéhez és kötőerejéhez (hatályához) ld.: Paßmann, Jan-Hendrik: *Länderbericht Vereinigtes Königreich*. In: Kamanabrou Sudabeh: *Erga-Omnes-Wirkung von Tarifverträgen*. Tübingen, 2011, Mohr Siebeck, 280. o.

<sup>17</sup> Ld. az ítélet 10. pontját.

<sup>18</sup> Noha az ítélet erre természetesen nem utal, feltehető, hogy az átvételre korántsem véletlenül került sor a kollektív szerződés hatályának megszűnését követően.

<sup>19</sup> Látható, hogy az első átadás-átvétel alkalmával a kollektív szerződéses feltételeknek a munkaszerződéses clausulán alapuló alkalmazása nem volt vitás; azokat az átvevő fenntartotta.

bírósági szakba, a Court of Appel (England & Wales, Civil Division) elé, amely helyt adott a Parkwood keresetének. A bíróság egy 2006. évi Európai Bíróság-i ítéletre<sup>20</sup> hivatkozva azt rögzítette, hogy az átvevő vállalkozás nem köteles az átruházást követően megkötött kollektív megállapodás fenntartására. A munkavállalók az ítélet nyomán kezdeményeztek eljárást a Supreme Court of the United Kingdom előtt, amely végül az Európai Bírósághoz fordult előzetes döntéshozatal iránti kérelemmel, elsősorban azért, mert megítélése szerint az említett Európai Bíróság-i ítéletben vizsgált kérdés nem volt azonos az alapügyben felmerült kérdéssel.

### III. A transfer-irányelv és a Werhof ügy<sup>21</sup>

Amint említettük, a Court of Appel az Európai Bíróság egy 2006. évi ítéletére támaszkodva adott helyt a Parkwood keresetének. A szóban lévő Werhof ítélet a transfer-irányelv 3. cikk (1) bekezdésének, illetve közvetve a 3. cikk (3) bekezdésének az értelmezését érintette, közelebbről azokét a rendelkezéseket, amely a kollektív szerződéses munkafeltételeknek az átvevő általi fenntartására, illetve erre az átvevői kötelezettségre vonatkoznak.

A hatályos transfer-irányelv előzménye a 77/187/EGK számú irányelv a tagállamok által a munkavállalók jogainak vállalatok, üzemek vagy vállalatrészek, üzemszervek tulajdonosváltása esetén történő megóvásáról kiadott jogszabályok összehangolásáról, amely a szociálpolitikai tárgyú irányelvek első nagy csoportjának az egyik eleme, az európai szintű szociálpolitika fejlődése első, hetvenes évek végi aranykorának<sup>22</sup> terméke. Az irányelv megalkotásával kapcsolatos korabeli európai bizottsági és szakmai viták már előre jelezték az irányelv későbbi alkalmazásának nehézségeit.<sup>23</sup> Ezek körében a legalapvetőbbnek bizonyultak az irányelv tárgyi hatályát érintők.<sup>24</sup> A nyolcvanas évek elejétől kibontakozott Európai Bíróság-i ítélkezési gyakorlat elsősorban ezzel összefüggően alakított ki olyan jogtételeket (értelmezési sarokpontokat), amelyek a közösségi jogalkotót az irányelv módosítására<sup>25</sup> vezették. Erre a 98/50/EK irányelvvel került sor. A módosítás sikere vitatható, hiszen az irányelv tárgyi hatályával kapcsolatos bizonytalanság (nem egy esetben a nemzeti bíróságok tanácsatlansága) korántsem szűnt meg, és az ehhez kapcsolódó előzetes döntéshozatal iránti kérelmek egészen napjainkig nagy számban érkeznek

<sup>20</sup> Ld. alább a III. pontot.

<sup>21</sup> C-499/04. Hans Werhof *kontra* Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG.

<sup>22</sup> Berke Gyula-Bankó Zoltán: Az Európai Unió munkajoga. In: Bankó Zoltán - Berke Gyula - Gyulavári Tamás - Kiss György: Válogatás az Európai Bíróság munkajogi ítéleteiből. A munkavállalók jogai. Budapest, 2005, Complex Kiadó, 13. o.

<sup>23</sup> Az irányelv megszületéséhez ld. von Alvensleben, Constantin: Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang in Europäischen Gemeinschaftsrecht. Baden-Baden, 1992, Nomos Verlagsgesellschaft.

<sup>24</sup> Áttekintésükhöz ld. Berke Gyula: Jogutódlás a munkáltató személyében. Pécs, 2006. [http://doktori-iskola.ajk.pte.hu/files/tiny\\_mce/File/Archiv2/Berke\\_Gyula\\_ertekezes.pdf](http://doktori-iskola.ajk.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/Berke_Gyula_ertekezes.pdf), 85. o. (2013. 09. 25.)

<sup>25</sup> Az említett aranykor munkajogi tárgyú irányelvei ebben az időszakban hasonló sorsra jutottak. A csoportos létszámcsökkenésre vonatkozó 1975. évi irányelvet szintén 1998-ban módosították, míg az 1980. évi inszolvenca irányelv módosítására 2002-ben került sor.

az Európai Bírósághoz.<sup>26</sup> A hatályos transfer-irányelv 2001-ben jött létre a korábbi két (párhuzamosan hatályban volt) irányelv egységes szerkezetbe foglalásával, illetve hatályon kívül helyezésével (ahogy ezt az európai jogi szóhasználatban gyakorta helytelenül említik: kodifikációjával).

A tárgyi hatállyal kapcsolatos kérdések mellett ugyanakkor az irányelvnek számos egyéb rendelkezése<sup>27</sup> is komoly értelmezési és alkalmazási nehézséget hozott. Ezek körébe tartozik az irányelv 3. cikke is. Ennek – szempontunkból – lényeges rendelkezései a következők. A 3. cikk (1) bekezdés első albekezdése úgy rendelkezik, hogy az átadót megillető, az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az ilyen átruházásból eredően átszállnak a kedvezményezettre.<sup>28</sup> Ez a rendelkezés tulajdonképpen azt az európai jogalkotói szándékot kívánja rögzíteni, hogy a gazdasági egység<sup>29</sup> jogügyleten alapuló átadásához-átvételéhez ex lege kapcsolódik az a joghatás, hogy a fennálló munkaviszonyból származó jogok és köteleességek az átadóról az átvevőre szállnak át, azaz a kötelemben („automatikus”) alanycsere következik be, amely kiterjed a kötelelem teljes tartalmára. Noha ez a megoldás a hagyományos kötelmi jogban sem tekinthető szokványosnak, a munkajogviszonyban további problémaként jelenik meg az ún. kontraktuális eredetű jogforrások kérdése. Ezek a normák a munkáltatók, munkáltatói érdekképviseletek és szakszervezetek vagy más munkavállalói képviselői szervek megállapodásainak formájában jelennek meg, és jogi természetük jellemzője az, hogy a hatályuk alá tartozó munkaviszonyokban a felek kölcsönös jogait és kötelezettségeit szabályozzák.<sup>30</sup> A magyar munkajogban a kollektív szerződés a leginkább elterjedt formájuk.<sup>31</sup> Az irányelv 3. cikk (3) bekezdésében<sup>32</sup> e kollektív megállapodásoknak az átadás-átvétel esetébeni jogi sorsáról a következőképpen rendelkezik. „Az átruházást követően a kedvezményezett köteles tiszteletben tartani a kollektív szerződésekben lefektetett feltételeket, mégpedig ugyanolyan mértékben, ahogyan azt az adott megállapodás az átadó számára előírta, a kollektív szerződés megszűnésének vagy lejártának időpontjáig vagy egy újabb kollektív szerződés hatályba lépésének vagy alkal-

<sup>26</sup> Az irányelv tárgyi hatályával kapcsolatosan a korabeli Európai Bírósági gyakorlat nyomán alakult ki az a megfogalmazás, amelyet a transfer-irányelv hatályos 1. cikke is rögzít, és amelynek lényege az, hogy az irányelv rendelkezéseit „az identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadása-átvétele” esetében kell alkalmazni.

<sup>27</sup> Ilyen volt még az irányelv rendelkezéseinek a munkáltatói fizetésektől való alkalmazása (5. cikk). Ld. Berke Gyula 24. számú lábjegyzetben említett dolgozatát, 179. o. Ez a problémakör sem jutott nyugvóponttra, amit – a napjainkban is számos Európai Bírósági ügy mellett – az is jelez, hogy az Mt. 36. §-ának a 2013. évi CIII. törvénnyel bekövetkezett módosítása részben erre tekintettel következett be.

<sup>28</sup> Az idézett szöveg a hivatalosnak tekinthető fordítás (HL L82/16, 2001. 3. 22., 98. o.) Ez a szövegváltozat, illetve fordítás több tekintetben is meglehetősen bizonytalan. Mi a továbbiakban átadót és átvevőt említünk, mivel ez jobban megfelel a jogalkotói szándéknak, de jobban tükrözi a hatályos Mt. 36. § szóhasználatát is.

<sup>29</sup> Ld. a 26. számú lábjegyzetet.

<sup>30</sup> A magyar munkajog ezt a „munkaviszonyra vonatkozó szabály” fogalmával fejezi ki (Mt. 13. §).

<sup>31</sup> Az Mt. 13. § alapján ebbe a körbe tartozik még az üzemi megállapodás és az egyeztető bizottságnak a felekre kötelező határozata.

<sup>32</sup> E rendelkezést az 1977. évi szövegben a (2) bekezdés tartalmazta.

mazásnak a napjáig.<sup>33</sup> A 3. cikk (3) bekezdés második albekezdése lehetőséget teremt a tagállamok számára, hogy a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának időtartamát (kivétekléppen) korlátozzák, mégpedig legalább egy éves időtartamra. Látható, hogy ebben – a kollektív szerződések sorsát érintő – esetben a jogalkotó dogmatikailag alapvetően eltérő megoldást alkalmaz a munkaviszonyokra vonatkozóhoz képest. Míg ugyanis az utóbbi esetben beállítja azok átszállásának ex lege joghatását, addig erről a kollektív szerződés tekintetében sem elvileg, sem gyakorlatilag nem lehet szó.<sup>34</sup> Ez az indoka annak, hogy az irányelv a munkafeltételeknek az átadást követő (az átvevő általi) fenntartásáról rendelkezik.

Az ebből fakadó problematika bemutatása előtt utalnunk kell még arra, hogy számos európai ország gyakorlatában szokásos az a megoldás, mely szerint a munkaszerződésbe a felek külön klauzulát iktatnak be, amely a munkaviszonyban alkalmazandó kollektív szerződésre, illetve annak az adott munkaviszonyban való alkalmazására utal (az ún. utaló klauzulák). Ennek nyilvánvalóan azokban az esetekben van egyáltalán jelentősége, ha a munkaviszonyra nem terjed ki ex lege a kollektív szerződés hatálya. Megfordítva: magától értetődően semmilyen relevanciája nincs ennek a klauzulának abban az esetben, ha a kollektív szerződés hatályát maga a jogalkotó terjeszti ki a (meghatározott) munkaviszonyokra.<sup>35</sup> Amint azt igyekezzünk bemutatni, az Alemo-Herron ügy alapvető kérdése ezekhez a problémákhoz kapcsolódik.

Az angol bíróságok által felhívott Werhof ügy a 3. cikk említett (1) és (3) bekezdésének alkalmazását érintette. Az ügy felperesét a DUEWAG AG munkavállalóként foglalkoztatta. A munkaviszonyra – az általános ágazati kollektív szerződés mellett – az észak-rajna-vesztfáliai vas-, fém és villamos iparra irányadó (kollektív szerződéses természetű) bérmegállapodást kellett alkalmazni, amelyet a munkaadói szövetség (AGV) kötött az IG Metall szakszervezeti szövetséggel. A munkaadói szervezetnek a DUEWAG is tagja volt, amely körülménynek azért van jelentősége, mert a német munkajogban ez alapozhatta volna meg a kollektív szerződés munkáltató általi alkalmazásának lehetőségét, illetve kötelezettségét.<sup>36</sup> Lényeges – és az Alemo-Herron ügyben is figyelembe veendő – körülmény, hogy a felek munkaszerződésében a német gyakorlatban egyébként jellemző,

<sup>33</sup> Meg kell jegyezni, hogy a „tiszteletlen tartani” kifejezés a magyar (hivatalos) szövegváltozatban szintén nem szerencsés fordítás. Helyesebb volna a „fenntartani” vagy „biztosítani” kifejezés használata. Ld. Mt. 282. §.

<sup>34</sup> Ennek indoka egyszerűen az, hogy a kollektív szerződések tekintetében nem lehet a munkáltatói oldalon beálló alanycseréről rendelkezni, hiszen az esetek többségében a munkáltató nem alanya a reá kiterjedő hatályú kollektív szerződésnek, hiszen azt munkáltatói érdekképviseleti szervezet kötötte (rendszerint a munkáltató tagsági viszonya mellett). Az egy munkáltatóra kiterjedő hatályú kollektív szerződésekben sem lehet alanycserét előírni, hiszen az átadó munkáltató az esetek túlnyomó részében változatlanul alanya marad az általa kötött kollektív szerződésnek vagy üzemi megállapodásnak.

<sup>35</sup> Ilyen a magyar jog is az Mt. 279. § alapján. Az Európában e tekintetben érvényesülő megoldások áttekintéséhez ld. Kamanabrou id. mű. De ld. még alább az EBH2002. 683. számú ügyet.

<sup>36</sup> Ez az ún. tarifális kötöttség (Tarifgebundenheit, Tarifvertragsgesetz 3. §) problémája a német munkajogban. Tarifálisan kötöttek, azaz a kollektív szerződés hatálya alá tartoznak azok a felek, akik (amelyek) tagjai a kollektív szerződést kötő érdekképviseletnek, illetve maga a munkáltató, ha a kollektív szerződést ő kötötte. Ez az ún. kétoldalú tarifális kötöttség. Ld. Löwisch, Manfred – Rieble, Volker: Tarifvertragsgesetz. München, 2012, Verlag Franz Vahlen, 696. o.

kétoldalú tarifális kötöttség hiányában gyakran alkalmazott olyan kikötés is szerepelt, hogy a munkaviszonyban a felek az említett kollektív szerződést tekintik irányadónak. Lényeges eleme tehát a tényállásnak az, hogy a kollektív szerződésnek a felek közötti munkaviszonyban való alkalmazása nem az említett kétoldalú tarifális kötöttségen (ex lege) nyugodott, hanem kifejezett munkaszerződéses megállapodáson.<sup>37</sup>

A transfer-irányelv hatálya alá tartozó ügylet 1999. októberében jött létre azzal, hogy az időközben átalakult társaság a vállalkozás egy részét átruházta a alperesre (a továbbiakban: Freeway), amely nem volt tagja olyan munkáltatói érdekképviseletnek, amely kollektív szerződést kötött. (Ezért reá nem is terjedhetett ki kollektív szerződés hatálya.<sup>38</sup>) A Freeway 2001. augusztusában kötött üzemi megállapodást az üzemi tanács-csal a munkavállalók bérbesorolásáról, majd röviddel ezután egy másikat a munkavállalóknak járó egyszeri kifizetéséről. Ezzel lényegében egy időben a munkavállaló olyan nyilatkozatot tett, hogy lemond minden olyan jogáról, amelyre az üzemi megállapodás megkötését megelőzően, az addig alkalmazott kollektív szerződés alapján hivatkozhatott volna, illetve a felek megállapodtak a munkavállaló új (az üzemi megállapodás szerinti) besorolásában. A következő év májusában az IG Metall és az AGV 2003. június 1. napi hatállyal új kollektív szerződést kötöttek, amely béremelést és ún. kiegészítő pótlék megfizetését írta elő az iparágban (regionálisan). Az alapügyben a felperes kereseti kérelme lényegében arra irányult, hogy a Freeway fizesse meg számára a 2013. június 1. napjától hatályos kollektív szerződéses munkabér és a felperes tényleges bérének különbözetét. A kereset elutasítása után került az ügy a Landesarbeitsgericht Düsseldorf elé, amely aztán az Európai Bírósághoz fordult.

Az előterjesztett két kérdés tulajdonképpen eltérő tárgyköröket érintett, noha mindkettő a transfer-irányelv 3. cikk (1) és közvetve akkori (2), mai – változatlan tartalmú – (3) bekezdése említett rendelkezéseinek értelmezésére vonatkozott. Az első kérdés arra irányult, hogy összeegyeztethető-e az irányelv 3. cikk (1) bekezdésével az, ha a kollektív szerződésben egyébként kötelezettként (azaz a német munkajogban a munkáltatói érdekképviselet tagjaként) meg nem jelenő átvevőt úgy kötelezi a kollektív szerződésben egyébként kötelezett átadó és a munkavállaló közötti megállapodás, hogy az átvevőt kötelező kollektív szerződés rendelkezéseit az (az átvevő) az átadás-átvétel időpontjában hatályos tartalommal köteles alkalmazni. Megfordítva: a később hatályba lépő kollektív szerződés az átvevőre nem kötelező, annak rendelkezéseit nem kell alkalmaznia az átvett munkavállaló munkajogviszonyában. A második kérdés az elsőre adott nemleges válasz esetére állott volna fenn, azonban ennek az ítéleti rendelkezés szerint már nem volt jelentősége.<sup>39</sup>

Az Európai Bíróság az első kérdéssel kapcsolatban elsőként arra mutatott rá,<sup>40</sup> hogy az ügy alapkérdése tulajdonképpen abban áll, hogy (csak) az átadót kötelező kollektív

<sup>37</sup> Ez az ún. Bezugnahmeklausel. Ld. Löwisch – Rieble id. mű 800. o.

<sup>38</sup> Tekintsünk el most a magyar jogban is ismert ún. kiterjesztés lehetőségétől (Tarifvertragsgesetz 5. §).

<sup>39</sup> Ld. az ítélet 38. pontját.

<sup>40</sup> Nem érintve most azt az előzetes észrevételt, amely az 1998. évi módosítás hatályba lépésére irányult.

szervezés alkalmazására utaló munkaszerződéses clausula mellett az átadás-átvételt követően létrejött kollektív szerződéses megállapodás köti-e az átvevőt.

A felperesi álláspont szerint az a munkaszerződéses megállapodás, hogy a munkaviszonyban meghatározott (felek között létrejött) kollektív szerződés alkalmazandó, szükségképpen ún. dinamikus természetű.<sup>41</sup> Ez közelebbről azt jelentené, hogy e munkaszerződéses megállapodás alapján a mindenkori, azaz akár az átadást követően létrejött kollektív szerződés is alkalmazandó (az utaló clausula alapján) – már a munkavállaló és az átvevő (új) munkáltató közötti munkaviszonyban.

Említésre méltó (noha tulajdonképpen magától értetődő), hogy az eljárásban fellépő német kormány – a felperessel lényegében azonosan – azt az álláspontot fejtette ki, mely szerint az átvevőt csak az átvétel időpontjában hatályos kollektív szerződés köti.<sup>42</sup> Véleménye szerint ugyanis ha a későbbi kollektív szerződés is alkalmazandó volna adott esetben olyan munkáltatóra, aki a kollektív szerződéses tárgyalásokon nem vett részt (nem is tagja a munkáltatói érdekképviselőnek), úgy ez korlátozná a munkáltató szerződési szabadságát, ami tulajdonképpen egyenértékű a kisajátítással.<sup>43</sup> A német kormány azt is megemlítette, hogy ez a megoldás súlyosan korlátozná az egyesülési szabadságot, közelebbről annak negatív elemét, azaz azt, hogy a munkáltató távol maradjon a munkáltatói érdekképviselőtől.<sup>44</sup> Az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének értelmezésével kapcsolatosan pedig azt rögzítette, hogy az az átadás-átvétel időpontjában fennálló munkaszerződésből eredő jogok és kötelezettségek átszállásáról rendelkezik. Az Európai Bizottság véleménye lényegében ugyanezt támasztotta alá, igaz más érveléssel. Ennek lényege tulajdonképpen az volt, hogy 2002. májusában megkötött kollektív szerződés – a korábbi megszűnése(!) mellett – felváltotta a korábbi, az alperesnek ezért – figyelemmel a transfer-irányelv 3. cikk (3) bekezdésének és a BGB 613a § (1) bekezdésének szabályára is – joga van szabaddalni a kollektív szerződéstől.

Az Európai Bíróság érvelését tézisszerűen ismertetve a következőt rögzíthetjük.

a) Az átadó és a munkavállaló közötti szerződés nem róhat kötelezettséget (terhet) harmadik személyre (azaz az átvevőre), mert ez sértené a szerződéses szabadságot. Ennek az elvnek a feltétlen alkalmazása azonban lerontaná a munkavállaló jogosulti helyzetét, ezért a közösségi jogalkotó különös védelmet kívánt biztosítani ennek a pozíciónak (tegyük hozzá: a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására vonatkozó előírással).

<sup>41</sup> Ld. még alább a VI. pontot.

<sup>42</sup> Az irányelvet a német jogba a BGB 613a § veszi át. Ennek (1) bekezdése – a szóban lévő tárgykörben – úgy rendelkezik, hogy ha a munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás szabályozza, úgy azok az átvevő és a munkavállaló közötti munkaviszony tartalmává válnak és azokat egy év eltelte előtt nem lehet a munkavállaló hátrányára megváltoztatni. E rendelkezést abban az esetben nem kell alkalmazni, ha az átvevőnél kollektív szerződés vagy üzemi megállapodás van hatályban. Amennyiben az átadóra kiterjedő hatályú kollektív szerződés egy év eltelte előtt megszűnne, vagy a felek az említett ún. kétoldalú tarifális kötöttség hiányában másik kollektív szerződés alkalmazásában állapodnának meg.

<sup>43</sup> Az „Enteignung” fogalom használatával.

<sup>44</sup> Ennek tartalmához ld. Kiss György: Munkajog. Budapest, 2005, Osiris Kiadó, 338. o.

b) A munkaszerződésbe foglalt utaló clausula nyomán – általános szabályként – a kollektív szerződésből származó jogok és kötelezettségek kötik az átvevőt. Mivel azonban a kollektív szerződésre utaló kikötésnek nem lehet tágabb hatálya, mint magának a kollektív szerződésnek, figyelembe kell venni a transfer-irányelv 3. cikk (3) bekezdését is. Ennek értelmezéséből pedig nem következik az, hogy az átvevőt más kollektív szerződésből folyó kötelezettség terhelné, mint amelyik az átvétel időpontjában hatályban volt. Az irányelv ugyanis az említett időpontban fennálló jogokat és kötelezettségeket kívánja védeni, nem pedig jövőbeli „egyszerű várakozásokat.”<sup>45</sup>

c) Noha kétségtelen, hogy védeni kell az átvétellel érintett munkavállaló érdekeit, nem lehet eltekinteni az átvevő érdekeitől sem: számára fenn kell tartani a tevékenysége folytatásához szükséges változtatások és alkalmazkodás lehetőségét. Ennek a kiegyensúlyozó, érdemérlelő szemléletnek az alátámasztására hívta fel a Bíróság a Borgmann ügyben<sup>46</sup> hozott korábbi ítéletét. Ennek lényeges tartalma az, hogy (a közösségi jogrend egységének elve alapján) a másodlagos közösségi jogot a közösségi jog általános elveivel összhangban kell értelmezni. E körben a Bíróság utalt arra is, hogy az EJEE, illetve ennek 11. cikke a közösségi jogrend által védett alapvető jogok részét képezi. Az e cikkben biztosított egyesülési szabadság magában foglalja – egyezően a német kormány említett álláspontjával – annak negatív oldalát, azaz azt is, hogy valaki (adott eseten az átvevő munkáltató) távol maradjon a munkáltatói érdekképviselőtől. A munkaszerződéses utalás „dinamikus” értelmezése pedig sértené ezt a jogot, illetve csak a „statikus” értelmezés biztosítja azt.

Látható tehát, hogy az Európai Bíróság az ügyben a munkaszerződéses utalás „statikus” értelmezésére támaszkodva, az EJEE 11. cikkére is hivatkozva úgy foglalt állást, hogy az átvételt követően kötött kollektív szerződés nem köti az átvevőt, mégpedig elsősorban azért, mert ez az ún. negatív koalíciós szabadságot sértené, másodsorban azért, mert az irányelv sem törekedett olyan erőteljes munkavállaló-védelemre, hogy az elzárná a lehetőséget az átvevő vállalkozás számára a tevékenysége folytatásához szükséges feltételek változtatása (a piaci alkalmazkodás) elől. Már itt érdemes utalni arra, hogy az Alemo-Herron ítélet vállalkozás szabadságával összefüggő tételeinek gondolati előzménye jelenik meg ebben az álláspontban.

#### IV. Az Európai Bíróság álláspontja az Alemo-Herron ügyben: a transfer-irányelv és a vállalkozás szabadsága

##### 1. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdések

Az Alemo-Herron ügyben a Supreme Court – amint említettük – több tekintetben is utalt a Werhof ügyben született ítéletre. Az angol bíróság úgy látta, hogy a német jog a „statikus” utalás elvén áll ugyan, ám az alapügyben inkább az a kérdés merült fel, amely

<sup>45</sup> Ld. az ítélet 29. pontját.

<sup>46</sup> C-1/02. Privat-Molkerei Borgmann GmbH & Co. KG v. Hauptzollamt Dortmund

szerint a nemzeti kötelmi jog alapján a tagállam biztosíthat-e a transfer esetében „dinamikus” védelmet, azaz azt, hogy a munkaviszonyban az átadás-átvételt követően létrejött kollektív szerződés(es munkafeltételek) alkalmazása is érvényesen kiköthető legyen.<sup>47</sup> A brit jogban az említett<sup>48</sup> TUPE 5. cikke rendelkezett a transfer alapvető joghatásáról, akként, hogy a szerződésből eredő vagy ahhoz kötődő jogok, felhatalmazások és kötelezettségek a rendelet értelmében átszállnak a kedvezményezettre.<sup>49</sup> A Bíróság azt is rögzítette, hogy a nemzeti jogban a felek megállapodása rendelkezhet arról, hogy a munkafeltételek tekintetében olyan kollektív megállapodást kell alkalmazni, amely a munkáltató tagsága nélküli érdekképviselőt hozott létre. A kollektív megállapodások egyébként (általában) nem kötelezők a munkaviszonyban álló felekre, illetve csak az ő kifejezett munkaszerződéses rendelkezésük esetén. A kollektív megállapodásos munkafeltételek tehát a munkaszerződés alapján válnak a munkajogviszony tartalmává.

Ennek az interpretációnak a fényében az angol bíróság kérdései lényegében arra irányultak, hogy a munkaszerződéses utaló clausula „dinamikus” természetét védelemben kell-e részesíteni, illetve az védelemben részesíthető-e egyáltalán, netán a védelem egyenesen kizárt. Ehhez kapcsolódóan a kérdések arra is irányultak, hogy a „dinamikus” utalás nem tekinthető-e az irányelv 8. cikke hatálya alá tartozó nemzet jogi megoldásnak, azaz nem az irányelvtől a munkavállalók javára való eltérést valósítja-e meg, illetve, hogy a nemzeti bíróság e körben szabadon foglalhat-e állást. Végül arra is vonatkozott kérdés, hogy amennyiben az átvevő munkáltató nem hivatkozott az EJEE 11. cikkének megsértésére, a nemzeti bíróság alkalmazhatja-e a felperesek által preferált értelmezést.

## 2. Az Európai Bíróság ítélete és annak érvrendszere

Az Európa Bíróság az együttesen vizsgált kérdések lényegét akként összegezte, hogy a transfer-irányelv 3. cikkével ellentétes-e a tagállami jognak olyan szabálya, amely lehetővé teszi a „dinamikus” utalást, azaz azt, hogy a munkaszerződés alapján az átvevőre kötelező hatályú legyen az átvételt követően létrejött kollektív szerződés. Utalnunk kell arra, hogy a kollektív szerződés ebben a tényállásban is az átvevő közvetlen vagy közvetett részvételének hiányával jött létre: azt nem ő kötötte, de tagja sem volt olyan munkáltatói érdekképviselőnek, amely a kollektív szerződésnek alanya.

Az ítélet – tulajdonképpen szemben az előterjesztő bíróság véleményével – megállapította, hogy a Werhof ügy ítélete több vonatkozásban is releváns. Elsőként annyiban, amennyiben az Európai Bíróság rögzítette, hogy nem ellentétes az irányelv 3. cikkével annak olyan értelmezése, mely szerint az átadás-átvételt követően kötött (hatályba lépő)

<sup>47</sup> Ld. az ítélet 18. pontját.

<sup>48</sup> Ld. a 13. számú lábjegyzetet.

<sup>49</sup> Az ítélet 7. pontjának hivatalos magyar fordítása. E szabály ez idő szerint a TUPE 4. § (2) bekezdés a) pontjában található a következők szerint: „all the transferor's rights, powers, duties and liabilities under or in connection with any such contract shall be transferred by virtue of this regulation to the transferee;...” Ld. McMullen id. mű 7-1.

kollektív szerződés nem köti az átvevő munkáltatót. Utalt arra is, hogy a tagállam – a transfer-irányelv 8. cikke alapján – jogosult a munkavállalókra az irányelvhez képest kedvezőbb rendelkezéseket alkalmazni. Nem látta kétségesnek a Bíróság, hogy az alapügyben a munkaszerződésben alkalmazott utaló klauzula alkalmazása kedvezőbb a munkavállalókra (mint a korábbi kollektív szerződéses feltételek fenntartása).

A Bíróság itt is felhívta azonban a Werhof ítéletben már kifejtett álláspontot, nevezetesen azt, hogy az irányelvnek nem csupán munkavállaló-védelmi célja van, hanem olyan is, amely az átvevő vállalkozás érdekeit védi, illetve a felek érdek-kielégítési lehetőségeinek igazságosan egyensúlyos biztosítása érdekében lehetővé teszi az átvevő számára, hogy a tevékenysége folytatásához szükséges kiigazításokat és alkalmazkodást végrehajthassa.<sup>50</sup> Ennek az alapügyben fokozott jelentősége volt, hiszen a transfer-ügylet a közszférában és a magánszférában működő két munkáltató között jött létre. Ennek a tényállási elemnek pedig szükségképpen az a sajátossága, hogy mivel a két szektor foglalkoztatási feltételei között alapvető különbségek vannak, az említett kiigazításra és alkalmazkodásra lehetőséget kell hagyni. Ezt a mozgásteret a „dinamikus” kikötés jelentősen korlátozná és ezzel sértené a felek érdekei közötti igazságos egyensúlyt.

Megemlítjük azt is, hogy az Európai Bíróság egyáltalán nem volt figyelemmel arra a körülményre (nem is említette azt), hogy az átadás-átvételt követően megkötött kollektív szerződés visszaható hatályú volt, csupán azt tekintette relevánsnak, hogy azt követően jött létre. Ennek egyébként az ítélet végső következtetései miatt nem is lehetett jelentősége.

### 3. A Charta alkalmazása a transfer-irányelv rendelkezéseinek értelmezésében

A Charta alkalmazásának szempontjából az ítélet 30-36. pontjai érdemelnek figyelmet. Az Európai Bíróság elsőként – a C-179/11. számú közelmúltbeli ügyben hozott ítéletre<sup>51</sup> hivatkozva – azt rögzítette, hogy a transfer-irányelv rendelkezéseit is a Chartában elismert alapvető jogok tiszteletben tartásával kell értelmezni. Noha az alapügyek nem volt tárgya a Werhof ügyben az egyesülés szabadsága körében felmerült probléma, a Bíróság szerint az irányelv 3. cikkének értelmezése során összhangot kell teremteni a Chartának a vállalkozás szabadságát kimondó 16. cikkével is. A vállalkozás szabadságára vonatkozó rendelkezés a Chartában meglehetősen szűkszavú, tulajdonképpen generálklauzula jellegű: „A vállalkozás szabadságát, az unió joggal é a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban, el kell ismerni.” A Charta 16. cikkéhez kapcsolódó magyarázat<sup>52</sup> – a

<sup>50</sup> Ld. a Werhof ítélet 31. pontját.

<sup>51</sup> C.179/11. Cimade, Groupe d'information et de soutien des immigrés (GISTI) kontra Ministre de l'Intérieur, de l'Outre-mer, des Collectivités territoriales et de l'Immigration. A 2012. szeptemberi ítélet a menedéket keresőknek biztosítandó minimális feltételek ügyét érintette. A Charta alkalmazására utalóan ld. az ítélet 42. pontját, mely szerint az irányelvet az általános rendszertani szabályokra és az irányelv céljára tekintettel kell értelmezni, mégpedig az alapjogokra és alapvető elvekre figyelemmel (amelyeket a Charta rögzít, adott esetben az 1. /az emberi méltóság/ és a 18. cikk /a menedékjog/).

<sup>52</sup> Ennek kötelező jellegét a C-283/11. Sky Österreich kontra Österreichischer Rundfunk ügyre hivatkozva hívta fel a Bíróság.

Bíróság ítélkezési gyakorlata alapján – arra utal, hogy a rendelkezés háttérében a kereskedelmi és gazdasági tevékenység szabadságának, a szerződési szabadságnak és a szabad versenynek az elismerése húzódik meg, amelyek közül a Bíróság a szerződési szabadságot emelte ki. Ez utóbbi tartalmával kapcsolatosan – a transfer-irányelv 3. cikkére tekintettel – azt rögzíti az ítélet,<sup>53</sup> hogy az átvevőnek rendelkeznie kell azzal a lehetőséggel, hogy hatékonyan érvényesíthesse érdekeit az olyan szerződési folyamatban, amelyben részt vesz, és hogy a jövőbeli gazdasági tevékenységére tekintettel tárgyalhasson a munkavállalói körülmények alakulását meghatározó tényezőkről. Amennyiben pedig az alapügy alperesének nem is lehetett módja részt venni abban a szervezetben, amely a kollektív szerződéses feltételeket alakította (hiszen – mint említettük – magánjogi jogállású vállalkozásként nem is lehetett tagja az NJC-nek), annyiban az érdekérvényesítés lehetősége előre el volt zárva. Ez a szerződési szabadság oly súlyos korlátozását jelenti, amely a vállalkozás szabadsága európai alapjogának lényegét érinti.<sup>54</sup> Ilyen tagállami felhatalmazást az Európai Bíróság nem fogad el: még az irányelv 8. cikke sem értelmezhető akként, hogy a munkavállalóra kedvezőbb tagállami rendelkezés érintheti a vállalkozás szabadságának lényeges tartalmát.<sup>55</sup>

Látható, hogy a Bíróság szerint az alapjog-korlátozás az angol munkajogi gyakorlatban azzal valósult meg, hogy olyan munkáltatóra vonatkozó kötelezettséget engedett (munkaszerződésben) megállapítani, aki (amely) a kötelezettség kialakításában sem közvetve (érdekképviseleti tagsága révén), sem közvetlenül nem vehetett részt. Ezzel tulajdonképpen implicite azt is rögzítette, hogy a „dinamikus” utaló klauzula a közösségi jogba ütközik abban az értelemben, ha az harmadikokra vonatkozó kötelezettséget tartalmaz. Említésre méltó az is, hogy a transfer-irányelvnek a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására irányuló 3. cikke nem esik egy tekintet alá a munkaszerződéses clausulával, mégpedig elsősorban – megítélésünk szerint – azért, mert új (másik) kollektív szerződés alkalmazása esetében megszünteti a korábbi kollektív szerződéses feltételek fenntartásának átvevői kötelezettségét. Ennek a megoldásnak a háttérében az is ott van, hogy az újabb kollektív szerződés csak abban az esetben terjedhet ki az átvevőre, ha azt maga kötötte vagy olyan munkáltatói érdekképviselő tagja, amelyik a kollektív szerződést létrehozta.<sup>56</sup> Meg kell jegyezni azt is, hogy ha az Európai Bíróság a korábbi Mt.

<sup>53</sup> Ld. az ítélet 33. pontját.

<sup>54</sup> Az alapjogok korlátozásához ld. Nusser, Julian: *Die Bindung der Mitgliedstaaten an die Unionsgrundrechte*. Tübingen, 2011, Mohr Siebeck.

<sup>55</sup> Itt – analógia alkalmazásával – a C-544/10. *Deutsches Weintor kontra Land Rheinland Pfalz* ügyre hivatkozott az ítélet (36. pontja). Ennek az ügynek a lényege szerint egy német bortermelő vállalkozás borainak megjelölésére alkalmazott megjelölés volt vitás. A Bundesverwaltungsgericht nyújtotta be az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet (részben) abból a megfontolásból, hogy a bor egészséget kímélő hatása feltüntetetésének tilalma sértheti a foglalkozás és a vállalkozás szabadságához való jogot is. Az Európai Bíróság szerint egyrészt az említett jogok nem korlátlanok, másrészt ha a korlátozások megfelelnek a közösségi céloknak és nem jelentenek aránytalan beavatkozást az említett alapjogokba, úgy azok helyénvalók lehetnek. Tulajdonképpen ezen az alapon rögzítette a Bíróság azt is, hogy a tilalom (miként az az alapügyben megjelent) nem érinti a foglalkozás megválasztásának és a vállalkozás szabadságának lényegét. Az analóg alkalmazás tulajdonképpen tehát abban állott, hogy ha az alapjogot aránytalanul és lényeges tekintetben korlátozza a beavatkozás, abban (de csak abban) az esetben lehet az európai jogba ütközőnek tekinteni.

<sup>56</sup> Megint tekintsünk el a kiterjesztés intézményétől.

40/A. §-ának (2) bekezdését vetette volna a szóban lévő szempontból vizsgálat alá, úgy bizonyosan az európai jogba ütközönek találta volna.<sup>57</sup>

## V. A magyar munkajog

### 1. Az munkaszerződéses utaló clausula a magyar munkajogban

Noha a magyar munkajog számára meglehetősen távolinak tűnnek az Alemo-Herron ügyben felmerült problémák, illetve az Európai Bíróság ítéletében kifejtettek, mégis úgy véljük, hogy indokolt felhívni a figyelmet az ügy egyes vonatkozásaira, amelyek a magyar jogalkalmazás számára sem érdektelenek. Figyelmet érdemel elsőként az a körülmény, hogy a hazai joggyakorlatban is találkozunk a munkaszerződéses utaló klauzula problémájával. Az, hogy ez a megoldás a hazai gyakorlatban nem terjedt el, alapvetően az immár tartós tételes jogi megoldásnak köszönhető. Ez a hatályos Mt. 279. § (3) bekezdésében tükröződik olyképp, hogy a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkáltatóval fennálló valamennyi munkaviszonyra kiterjeszti az Mt. a kollektív szerződés alkalmazásának kötelezettségét. Ebből következően – utalva a fent a Werhof ügyben említettekre – a magyar munkajogban ex lege kétoldalú tarifális kötöttség áll be abban az esetben, ha a munkáltatói oldalra (bármilyen szintű) kollektív szerződés hatálya kiterjed. A munkaszerződéses utaló clausula alkalmazása tehát ennél fogva csak abban az esetben jöhet szóba, ha a munkáltató nem áll kollektív szerződés hatálya alatt.

Ilyen tényállással találkoztunk a Legfelsőbb bíróság EBH2002. 638. számú döntésében. Az első fokú eljárásban a felperes munkavállaló azt sérelmezte, hogy a munkaviszony megszüntetéséhez kapcsolódó járandóságait nem az egyik szakszervezeti szövetség által kötött kollektív szerződés alkalmazásával fizette meg a munkáltató. Az alperes munkáltató ezzel szemben azt állította, hogy reá a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki. Már az első fokú bíróság (a kereset elutasítása mellett) megállapította ugyan, hogy a felek közötti munkaszerződés hivatkozik az említett kollektív szerződésre, e kollektív szerződést azonban a munkáltató nem írta alá. A másodfokú bíróság a tényállást kiegészítette. Megállapította, hogy az alperesi munkáltató vezető szerve a kollektív szerződés létrejöttét követően azt elfogadta, azt hatályosnak ismerte el a munkavállalóira. Ezt követően született meg a peres felek között a munkaszerződés, amelynek egy rendelkezése szerint a munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben a kollektív szerződést, valamint az Mt-t kell alkalmazni. A felülvizsgálati kérelem szerint csak érvényes és hatályos kollektív szerződésre alapítható igény, márpedig a kollektív szerződéshez az alperes nem csatlakozott, azt nem írta alá. Ráadásul a munkaviszony megszűnésekor a szakszervezet nem is rendelkezett képvisellel, mert egyetlen munkavállaló tagja sem volt.

A Legfelsőbb Bíróság – elutasítva a felülvizsgálati kérelmet – azt állapította meg, hogy a kollektív szerződés az adott ügyben érvényesen létrejött. Ez nyilvánvalóan azért lényeges,

<sup>57</sup> Ld. még alább a VI. pontot.

mert nem létező (létre sem jött) kollektív szerződésre utalni semmiképpen nem lehetett volna. Azt is rögzítette az ítélet, hogy a felek a munkaszerződésben érvényesen köthették ki a kollektív szerződés alkalmazását, mégpedig – nyilvánvalóan<sup>58</sup> – függetlenül attól, hogy az alperes munkáltatóra kiterjedt-e annak hatálya. (Az alsóbb fokú bíróságoknak erre vonatkozó megállapításait lényegtelennek tartotta, így azokat mellőzte is a másodfokú ítélet indokolásából.) Azt a megszorító feltételt mindenesetre tartalmazta az ítélet, hogy a kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása nem ütközhet az Mt. 13. §-ába. Ez, illetve ennek (3) bekezdése akkor azt rögzítette, hogy a munkaszerződés (a felek megállapodása) az Mt-ben szabályozottaktól csak a munkavállaló javára térhet el. Az utaló munkaszerződéses clausulát tehát érvényesnek tekintette a bíróság. Noha a korábbi Mt. is lehetővé tette nagyon szűk körben, hogy a kollektív szerződés a törvénytől a munkavállaló hátrányára is eltérjen,<sup>59</sup> ám ez igen ritka volt a gyakorlatban.<sup>60</sup> Ebből pedig az következik, hogy mivel a kollektív szerződés (gyakorlatilag) lényegében kivétel nélkül a munkavállalóra kedvezőbb szabályokat tartalmazott, az utaló klauzulával szemben megfogalmazott, az Mt. 13. §-ra utaló követelmény tulajdonképpen felesleges is volt az ítéletben.

Látható tehát, hogy a Werhof és az Alemo Herron ítéletekben előfordult utaló klauzulák alkalmazásának lehetősége a magyar munkajogban is megvan. Hozzátehetjük ehhez, hogy az új Mt.<sup>61</sup> hatályba lépése ezen a helyzeten nem változtatott, azaz az új törvény nem tartalmaz olyan szabályt, amely akár közvetlenül, akár közvetve tiltaná az ilyen munkaszerződéses kikötések alkalmazását.<sup>62</sup> Az is megállapítható, hogy az új Mt. is úgy rendelkezik, hogy a munkaszerződés (a felek megállapodása) a törvénytől – jogszabály eltérő rendelkezése hiányában – a munkavállaló javára térhet el.<sup>63</sup> Ez a megoldás azonban már más kontextusban értékelendő, mint a korábbi Mt. hasonló tartalmú rendelkezése.<sup>64</sup> Az új köntösben megjelenő probléma lényegét tekintve abban áll, hogy az új Mt. jogforrási rendszere – amint említettük – általános szabállyá teszi a jogszabály diszpozitivitását a kollektív megállapodásokkal szemben. Ennek következtében a gyakorlatban is feltehetően több esetben fordul majd elő, hogy a kollektív szerződés a jogszabálytól a munkavállaló hátrányára tér el. Minden bizonnyal a jogalkalmazás számára az egyik alapvető kérdés lesz, hogy az ilyen kollektív szerződés alkalmazására utaló clausulát érvényesnek tekint-e. Megítélésünk szerint a felek akaratának érvényesülését a munkajogi jogszabály széles körben korlátozza. Ez a munkavállaló-védelmi szempontú megoldás aggálytalannak látszik, sőt tulajdonképpen a munkajognak, mint munkavál-

<sup>58</sup> Ez azért nyilvánvaló, mert ha a kollektív szerződés hatálya kiterjedt volna a munkáltatóra, úgy azt a törvény erejénél fogva alkalmazni kellett volna.

<sup>59</sup> Pl. korábbi Mt. 145. §

<sup>60</sup> A hatályos Mt. 277. § (2) bekezdése a korábbiaktól eltérően már azt rögzíti, hogy a kollektív szerződéssel szemben a törvény – általános szabály szerint – diszpozitív (ún. tarifadiszpozitivitás). Ld. Berke/Kiss: Kommentár a munka törvénykönyvéhez. Budapest, 2012, Complex Kiadó, 630. o. Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. Budapest, 2012, ELTE Eötvös Kiadó, 49. o. (Ezt a fejezetet a szerkesztő jegyzi.)

<sup>61</sup> 2012. évi I. törvény a Munka Törvénykönyvéről.

<sup>62</sup> Az Mt. 209. § (2) bekezdése kimondja, hogy a vezetőre a kollektív szerződés hatálya nem terjed ki, és az (1) bekezdés szerint ettől a szabálytól a munkaszerződésben eltérni sem lehet. Ebben az esetben tehát utaló klauzula alkalmazása nem jöhet szóba.

<sup>63</sup> Mt. 43. §

<sup>64</sup> Korábbi Mt. 13. § (3) bekezdés.

láló-védelmi jognak az alapeszméiből következik. Ha tehát a szerződési szabadságnak ilyen értelmű korlátozása megengedett, sőt kívánatos, úgy nem volna szerencsés ettől a kollektív szerződésre utalás körében eltekinteni. Itt ugyanis nem arról van szó, hogy a kollektív szerződést kötő felek széles körű autonómiája érvényesülne (miként a kollektív szerződés megkötésénél az ún. tarifális autonómia<sup>65</sup>), hanem arról, hogy a munkaviszonyban szükségképpen alárendelt munkavállalói pozícióban kerülne sor az esetleg kedvezőtlen munkafeltételek elfogadására (akár csak úgy is, hogy a felek megállapodása nem az egész kollektív szerződést, hanem csak annak egyes rendelkezéseit rendelné alkalmazni a munkaviszonyban).

## VI. A munkajogviszony átszállása és a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartása a magyar munkajogban

Az Mt. 36-41. §§, valamint az Mt. 282. § számos tekintetben a korábbtól eltérő szemlélettel szabályozta a korábban a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásnak nevezett jogintézményt (illetve vette át a transfer-irányelvet a magyar munkajogba). Az újdonság elsődlegesen a tényállás meghatározásában áll. Az Mt. 36. § (1) bekezdése – figyelemmel az Európai Bíróság ítélkezési gyakorlatára is – „a gazdasági egység ... jogügyleten alapuló átvételét” határozza meg a munkáltató személyében bekövetkező változás szabályai alkalmazásának (a jogkövetkezményeknek) tényállásaként. Az elsődleges joghatás – magától értetődően – a munkaviszonyból származó jogoknak és kötelezettségeknek az átszállása. Az Mt. 41. §-a szerint ettől a szabálytól a kollektív szerződés, és az Mt. 43. § (1) bekezdése szerint a munkaszerződés (a felek megállapodása) csak a munkavállaló javára térhet el. Noha a jogalkalmazásban az eltérés kedvezőbbségének megítélése még nem merült fel, a kérdés tulajdonképpen az (lehet), hogy ki lehet-e zárni a munkaviszony átszállásának joghatását a kollektív szerződésben vagy a felek megállapodásában. Megítélésünk szerint ilyen tartalmú kollektív szerződéses rendelkezés nem érvényes, azaz ezt a munkavállaló javára való eltérésként értelmezni nem lehet. Ami a munkaszerződéses megállapodás lehetőségét illeti, megítélésünk szerint ilyen is csak a három érintett jogalany (háromoldalú) megállapodásával jöhet létre érvényesen: a felek csak ilyen szerződésben zárhatják ki érvényesen a törvényes joghatást. Ennek elsődleges indoka az, hogy a kétoldalú (az átadó és a munkavállaló közötti) megállapodás valójában az átvevő (harmadik) terhére kötött megállapodás volna és ilyenként – egyezően az Európai Bíróság fent bemutatott álláspontjával – érvénytelen. Az alapvető joghatás kikerülésére ugyanakkor módja van az átadónak és a munkavállalónak, mégpedig olyképpen, hogy a munkaviszonynak a gazdasági egységgel fennálló kapcsolatát az átadás-átvételt megelőzően megszüntetik, azaz a munkáltató a munkavállalót egy másik gazdasági egységben foglalkoztatja tovább. Eltérő megállapodás hiányában a munkáltatónak erre (általában) egyoldalú munkáltatói intézkedéssel is lehetősége van. Az ilyen módon megváltozott helyzetre ugyanis nem terjed ki a munkajogviszony átszállásának joghatása.

<sup>65</sup> Ennek alapkérdéseire ld. Bayreuther, Frank: Tarifautonomie als kollektiv ausbeübte Privatautonomie. München, 2005. Verlag C. H. Beck.

Azt is meg kell itt említeni, hogy a magyar munkajog továbbra sem ismeri a munkavállaló ún. ellentmondási jogát. Ennek lényege az, hogy az átszállást megelőzően a munkavállaló olyan nyilatkozatot tehet, amely megakasztja (kizárja) a joghatás bekövetkezését, azaz a munkaviszony a gazdasági egység átadása ellenére az átadóval marad fenn.<sup>66</sup>

A munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek átszállásával kapcsolatosan sajátos problémát vet fel az Mt. 16. §-ában megjelent új magyar munkajogi szabály, nevezetesen az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás. Az nem lehet vitás, hogy a felek megállapodásán nyugvó jogviszony-tartalom a gazdasági egység átadásával az átvevőre száll át. Az azonban már erősen kétséges lehet (és a bírói gyakorlatban feltehetően lesz is), hogy az egyoldalú munkáltatói kötelezettségvállalás tartalma is átszáll-e az átvevőre, azaz az átadó által egyoldalúan vállalt kötelezettség köti-e őt az átszállást követően. Nézetünk szerint ez az értelmezés ellenkezne az Európa Bíróság által a Werhof és az Alemo Herron ítéletekben kifejtettekkel, mivel aránytalanul és lényegét érintően korlátozná az átvevő szerződési szabadságát.

A magyar munkajogot érintő további probléma a tárgykörben az, hogy az átadás-átvétel időpontjában hatályos kollektív szerződésnek az a tartalma köti-e az átvevőt, amely az átadás-átvétel időpontjában fennállott, vagy esetleg a kollektív szerződésnek az átadó általi későbbi módosítása is alkalmazandó az átszállott munkaviszonyban. A magyar munkajogban a probléma tehát elsősorban nem az utaló klauzulák összefüggésében jelenik meg, hanem a kollektív szerződés módosításának körében. Ez azért is így van, mert a hazai kollektív szerződéses rendszerben az egy munkáltató által kötött és reá (és a vele munkaviszonyban álló munkavállalókra) kiterjedő hatályú kollektív szerződés a jellemző. Noha a hazai bírói gyakorlat ebben a vonatkozásban mutatott bizonytalanságot,<sup>67</sup> az Európai Bíróság tárgyalta ítéletei azt az álláspontot látszanak határozottan erősíteni, hogy a kollektív szerződés későbbi módosítása nem lesz alkalmazandó az átvevő által, hiszen ez ugyancsak a vállalkozás szabadságának lényegét érintené.

Magától értetődő, hogy amennyiben a magyar munkajog hatálya alatt a felek az említett EBH2002. 683. számú esetben is megjelent utaló klauzulát alkalmaznák, úgy annak értelmezésére szintén az Európai Bíróság-i ítéletekben kifejtett álláspont tekintendő irányadónak.

<sup>66</sup> Ennek a jogintézménynek a megítélésével az Európai Bíróság a C-132/91, C-138/91, C-139/91. Grigoris Katsikas, Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH. esetben foglalkozott; [1992] ECR I-06577. Elemzését ld. Berke Gyula 24. számú lábjegyzetben említett dolgozat, 159. o.

<sup>67</sup> Ld. Berke Gyula: A jogelőd munkáltatónál végrehajtott bérfejlesztés hatása a jogutódnál továbbfoglalkoztatottakra. Munkügyi Értesítő 2005/4., 128. o.

## VII. Az ún. statikus és dinamikus (munkaszerződéses) utalás problematikája

Érdemesnek tűnik röviden külön is említést tenni az ún. statikus és dinamikus utalás problémájáról, amelyet a két tárgyalat Európai Bíróság-i ítélet is többször említ. Előzetesen azt jegyezzük meg, hogy ezekben az ítéletekben ez a kérdés abban az összefüggésben jelenik meg, hogy a munkaszerződéses (kollektív megállapodásra) utalás ún. dinamikus értelmezése harmadik személy (az esetekben a transfer nyomán az átvevő munkáltató) pozícióit érintené. Ezt a jogosulti/kötelezetti helyzetet érintené akként, hogy aránytalanul, illetve lényeges tartalmában korlátozná a vállalkozás szabadságát, s ez a nemzeti jogban alkalmazott értelmezési lehetőség sértené az uniós jogot (a Chartát). Az alábbiakban eltekintünk az utalásnak ettől a jellegzetességéről, és azt önmagában, azaz olyan helyzetben vizsgáljuk, amelyben az utalás kizárólag a munkaszerződéses alapú munkajogviszonyban álló felek között fejt ki joghatását, illetve merül fel az értelmezés kérdése.

E jogintézmények lényege tulajdonképpen az, hogy a munkaviszonyban álló felek megállapodásukban – a magyar munkajog szerint is – kiköthetnek olyan klauzulát, amely munkaviszonyra vonatkozó szabály alkalmazását rendeli a jogviszonyban. Amennyiben az ilyen utaló klauzulát statikusan értelmezzük, úgy ennek az lesz a következménye, hogy a munkaviszonyra vonatkozó szabály azzal a tartalommal válik a munkaviszony részévé, amely tartalom az erre utaló megállapodás megkötésének időpontjában fennállott. A dinamikus értelmezés esetében a munkaviszonyra vonatkozó szabály mindenkori (később esetleg módosított) tartalma lesz a munkajogviszony tartalma, azaz határozza meg a felek mindenkori jogait és kötelezettségeit.<sup>68</sup>

Az utaló klauzula értelmezésénél nyilvánvalóan a felek akarata lesz a meghatározó. Ha ez kifejezetten az utalás dinamikus jellegét támasztja alá, úgy ez lesz az értelmezés szabálya, azaz a munkaviszonyra vonatkozó szabály a mindenkori tartalmával köti a feleket. Amennyiben a megállapodásból ilyen következtetésre nem lehet jutni, úgy – megítélésünk szerint – az utalás statikus értelmezését kell alkalmazni, hiszen a felek akarata ebben az esetben csak az ismert feltételek alkalmazására terjedhetett ki.

A munkaszerződéses gyakorlatban azonban a kérdés kissé differenciáltabban jelenik meg. A hazai munkaszerződéses szokások (általában feleslegesen) tartalmazzák azt a fordulatot, hogy „a munkaszerződésben nem szabályozott kérdésekben az Mt. rendelkezéseit kell alkalmazni.” Ezt a megállapodást általában tulajdonképpen deklarativnak<sup>69</sup> tekinthetjük, hiszen nyilvánvaló, ez semmiképpen nem utalhat arra, hogy a munkajogviszonyban esetleg ne kellene alkalmazni az Mt. rendelkezéseit. Ebben az esetben tehát a felek megállapodása mögött nem feltételezhetünk konstitutív, másként szabályozó jellegű, jog- vagy kötelesség-keletkeztető akaratot. Ebben az esetben az utalás dinamikusnak tekintendő, azaz a mindenkori hatályos munkajogi jogszabályt kell irányadónak tekinteni a felek viszonyában. Ez azért is így van, mert a jogszabály (időbeli) hatályának,

<sup>68</sup> Junker a dinamikus természetű utaló klauzulák körében megkülönböztet ún. kicsi és nagy dinamikus utalást. Ld. Junker, Abbo: Grundkurs Arbeitsrecht. München, 2012, 298. o.

<sup>69</sup> Ld. Löwisch – Rieble id. mű 801. o.

illetve fennálló (korábban keletkezett) jogviszonyban való alkalmazásának kérdésében a jogalkotói döntés a meghatározó. Lehetséges azonban, hogy az említett – jogszabályra utaló – klauzulának konstitutív természete van, pl. olyan módon, hogy a jogszabályra való utalás kifejezetten annak érdekében történik, hogy az abban meghatározott valamilyen jogot vagy kötelezettséget határozzanak meg a felek.<sup>70</sup> Ebben az esetben az utalás tulajdonképpen statikus: a jogszabály későbbi változása ellenére a korábbi jogszabályban meghatározott jog vagy kötelezettség lesz irányadó (feltéve, hogy ez nem ütközik az új jogszabály tiltó, illetve kógens vagy egyoldalúan kógens/diszpozitív rendelkezésébe).<sup>71</sup>

A kollektív szerződésre (üzemi megállapodásra) utaló munkaszerződéses klauzulával kapcsolatosan már jeleztük, hogy ennek gyakorlati jelentősége a magyar munkajogban viszonylag csekély, mivel az Mt. 279. § (3) bekezdése a kollektív szerződés hatálya alatt álló munkáltatóval fennálló valamennyi munkajogviszonyban alkalmazni rendeli a kollektív szerződést. E megoldás lényegében oda vezet, hogy az erre utaló munkaszerződéses utalással kapcsolatosan ugyanazt állapíthatjuk meg, mint fent a jogszabályra utaló klauzulákkal kapcsolatosan, azaz általában az utalás dinamikus természetét, kivételesen (ha a felek akaratából ez kifejezetten következik) annak statikus jellegét.

Végül említést érdemel az is, hogy az új Ptk. 2014. évi hatályba lépésével a problémának egy újabb dimenziója jelenik meg azzal, hogy annak az általános szerződési feltételekre vonatkozó (egyébként kógens) rendelkezései (5:46. és köv. §§) várhatóan alkalmazandók lesznek a munkaszerződés jogában is, ami a munkaszerződéses klauzulák statikus vagy dinamikus értelmezését is napirendre tűzi.<sup>72</sup>

<sup>70</sup> Pl. – amint ez a gyakorlatban is előfordul – a végkielégítés vagy a felmondási idő mértéke, esetleg valamilyen jogcímű díjazás összege tekintetében.

<sup>71</sup> Megjegyezzük, hogy ez a kérdés az Mt. 2012. július 1. napi hatályba lépésével kapcsolatosan is felmerült, hiszen ennek is főszabálya a 2012. évi LXXXVI. tv. (Mth.) 2. § (1) bekezdés általános szabálya szerint a fennálló (korábban keletkezett) munkaviszonyokban is alkalmazni kell.

<sup>72</sup> Ld. Junker id. mű 37. o.; Gotthard, Michael: Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform. 2. Auflage. München, 2003, Verlag C. H. Beck