

JOGALKALMAZÁS

Berke Gyula

A munkáltatói jogutódlással érintett munkajogviszonyok

A Legfelsőbb Bíróság két közelmúltban meghozott határozata az ún. munkajogi jogutódlás jogintézményének sajátos vonatkozására irányította a figyelmet. Tulajdonképpen meglepőnek is mondható, hogy a probléma csak most jelent meg a felsőbbbírói gyakorlatban, hiszen a jogutódlási ügyek viszonylag nagy számban szerepeltek már a kilencvenes évek elejétől a Legfelsőbb Bíróság napirendjén.¹ Az 1992-ben e tárgykörben kibocsátott 154. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás meghatározó jelentőségűnek bizonyult, hiszen - legalábbis a magyar jogutódlási dogmatikai konstrukció kialakítása tekintetében - az Mt. hatályos rendelkezései az állásfoglalásban megfogalmazódó szemléletet hordozzák. Az immár mintegy két évtizedes ítélkezési gyakorlat a szóban lévő jogintézmény szinte valamennyi aspektusát érintette, ám a most tárgyalt probléma mégsem merült fel. A két határozat - a munkajogi gyakorlatban szokásos megnevezéssel - a szünetelő munkajogviszonyok jogi sorsát érintette a munkajogi jogutódlás alapjául szolgáló tényállásokban.

A szünetelő munkaviszonyban bekövetkező munkáltatói alanycsere ugyanakkor a problémakörnek egy mélyebb összefüggésére is ráirányítja a figyelmet. Ez az összefüggés - noha a hazai gyakorlatnak is fel-felbukkanó eleme - alaposabb elemzést ez ideig csak az Európai Bíróság gyakorlatában kapott. A felmerülő kérdés legáltalánosabban akként fogalmazható meg, hogy mely munkaviszonyok kapcsolódnak a jogutódlási tényállásban megjelenő ún. gazdasági egységhez, illetve milyen szempontok alapján ítéltethető meg a munkaviszonynak a gazdasági egységhez kapcsolódása. A kérdés gyakorlati jelentősége ott van, hogy gyakran vitássá válik a munkáltatói alanycsere során érintett munkaviszonyok köre, illetve az, hogy a hatályos Mt. 85/A. § (2) bekezdésében meghatározott joghatás mely munkajogviszonyokra terjed ki. Dolgozatunkban elsőként ezt a kérdést tekintjük át, majd bemutatjuk és elemezzük a Legfelsőbb Bíróság két határozatát.

1. A jogutódlással érintett munkajogviszonyok

A 2001/23/EK irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondata rendelkezik a gazdasági egységek átadása-átvétele során érintett munkajogviszonyok jogi sorsáról azzal, hogy e jogviszonyok átszállnak az átadóról az átvevőre.² Az irányelv e vonatkozásban fenntartotta a 77/187/EGK irányelv által az európai munkajogban kialakított dogmatikai konstrukciót, azaz „az identitását őrző gazdasági egység” átadása-átvétele esetére a munkajogviszonyokban bekövetkező *ex lege* alanycserét. Az 1977.

¹ E bírói gyakorlat áttekintéséhez ld. Berke Gyula: Jogutódlás a munkáltató személyében. Pécs, 2006, http://doktori-iskola.law.pte.hu/files/tiny_mce/File/Archiv2/Berke_Gyula_ertekezes, 209. és köv.; Radnay József: A munkajogi jogutódlás kérdései. *Gazdaság és Jog* 2004/2., 17.; Uő.: Üzemutódlás a Legfelsőbb Bíróság gyakorlatában. In: Neumann László - Prugberger Tamás (szerk.): *A munkáltatói jogutódlás esete*. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért, 105.

² Az irányelv magyar nyelvű szövege több tekintetben is pontatlan. Ehhez ld. Berke: *Jogutódlás...*46.

évi megjelenését követően az irányelv által kialakított megoldással kapcsolatosan rendkívül heves munkajogi szakirodalmi vita bontakozott ki,³ amely az Európai Bíróság szokatlanul nagy számú kapcsolódó ítélete nyomán lényegében napjainkig tart.⁴ Az igen kiterjedt bírói gyakorlat arra utal, hogy az irányelv átültetése komoly nehézségeket okozott a tagállamokban is.⁵ E nehézségek, illetve a nemzeti és európai bírósági jogalkalmazásban mutatkozó bizonytalanságok elsősorban nem a munkajogviszonyok automatikus átszállásának problémaköréhez, hanem az irányelv (és a nemzeti jogszabályok) tárgyi hatályához kapcsolódtak. Az erre vonatkozó szabályokat az irányelv 1. cikke határozza, illetve határozta meg az 1977. évi szövegben is. Az 1998. évi módosításkor a közösségi jogalkotó a bírói gyakorlatra tekintettel igyekezett pontosítani e rendelkezéseket.⁶ Ennek ellenére ma is találkozunk „az identitását őrző gazdasági egység átszállása”⁷ fogalmának tisztázására irányuló esetekkel az Európai Bíróság gyakorlatában. Az e tárgykörben született ítéletekben ugyanakkor a „business transfer” intézményéhez kapcsolódó számos részprobléma is felmerült, amelyek kapcsolódnak az általunk most tárgyalt hazai jogesetekhez.

Amint említettük, az irányelv 3. cikk (1) bekezdése a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok automatikus átszállását írja elő. Az esetek túlnyomó részében egyértelműen megítélhető, hogy mely munkajogviszonyok kapcsolódnak az átadott-átvett gazdasági egységhez, hiszen e jogviszonyok teljesítése az átadás-átvétel időpontjában is a gazdasági egység erőforrásainak⁸ használatával történik. Néhány esetben mégis bizonytalanná vált az, hogy az átszállás automatikus joghatása mely jogviszonykora terjed ki.

A *Wendelboe* ügyben⁹ a kérdés időbeli dimenziója került előtérbe. Az ügyben eljáró dán bíróság előtti ügyben a felperesek az *L. J. Musik APS* munkavállalói voltak. A vállalat magnetonfon-kazetták előállításával foglalkozott, és 1980. február 28. napján a fenyegető csődöt megelőzően megszűntette a tevékenységét, illetve a munkavállalók, köztük a felperesek munkajogviszonyát felmondással megszűntette. Az illetékes dán csődbíróság röviddel ezt követően, 1980. március 4. napján megnyitotta a csődeljárást. A csődbíróság még ezen a napon úgy döntött, hogy engedélyezi az *APS SPKR 534.* nevű vállalkozásnak (ajánlata alapján) a vállalat megvásárlását, illetve a vállalat telephelyeinek másnaptól való használatát. A végleges szerződést csak 1980. március 27. nap-

³ A vita egyik első, máig gyakran idézett, mértékadónak tekintett dolgozata: von Alvensleben, Constantin: *Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht*. Baden-Baden, 1991, Nomos Verlagsgesellschaft.

⁴ Áttekintését ld.: Berke: *Jogutódlás...*, 77. o.; továbbá az újabb ítéletekhez Berke Gyula: *Konfliktusban a közösségi szociális politika és a tőke szabad mozgása – a 2001/23/EK irányelv Európai Bírósági gyakorlata*. *Európai Jog*, 2008/1., 36. o.; uő.: *Újabb ítéletek a transfer-irányelv alkalmazása körében*. *PMJK*, 2009/3., 91.

⁵ A széles körű irodalomból ld.: Novella, Marco – Vallauri, Maria Luisa: *Employee Rights on Transfer of Undertakings: Italian Legislation and EC Law*. *European Law Journal*, January 2008. pp. 55-73.; Cormier Le Goff, Aurélie – Bénard, Emmanuel: *Restructurations et droit du travail*. *Rueil-Malmaison*, 2006, Éditions Liaisons; *Transfer of Undertakings*. London, 2011, Incomes Data Services Ltd., Willemsen, Heinz Josef – Hohenstatt, Klaus-Stefan – Schnitker, Elmar – Schweibert, Ulrike – Seibt, Christoph H.: *Umstrukturierung und Übertragung von Unternehmen*. München, 2008, Verlag C. H. Beck.

⁶ Ld. a 2001/23/EK irányelv indokolásának (8) bekezdését.

⁷ Ez a megközelítés a C-24/85. *Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred en Zonen BV*. ügyben alakult ki, amelyhez a joggyakorlat lényegében ma is tartja magát.

⁸ Ld. az irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontját.

⁹ 19/83. *Knud Wendelboe, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark a. o. v. Konkursboet L. J. Musik APS*.

ján kötötték meg, ám az úgy rendelkezett, hogy vevő a vállalat tevékenységét március 4. napja óta saját számlájára és kockázatára folytatta. Az új vállalat a felpereseket 1980. március 6. napjától magasabb díjazás ellenében, ám oly módon alkalmazta, hogy ők elvesztették az életkorukhoz kapcsolódó (besorolási) kedvezményeket. Ezt követően fordultak bírósághoz, kártérítési igényt terjesztettek elő az L. J. Musik APS (az átadó) ellen a munkajogviszonyuk jogellenes megszüntetése miatt, illetve – megállapítási keresetben – kérték, hogy a bíróság a (majdani) szabadságmegváltásuk mértékét (életkorukra tekintettel) határozza meg. A bíróság az utóbbi kérelemnek helyt adott, azonban a kártérítési igényt elutasította. Az elutasítás indoka az volt, hogy a vonatkozó dán törvény alapján a vállalat eladója szabadult a munkavállalókkal szembeni kötelességei alól, hiszen e kötelességek a vállalat átruházásával a szerző félre szálltak át. Az ítélet elleni fellebbezést követően a fellebbezési bíróság azzal a kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz, hogy az irányelvből következik-e a tagállamoknak olyan szabályok megalkotására vonatkozó kötelessége, miszerint a vállalat megszerzője az átszállás időpontjában már munkajogviszonyban nem álló munkavállalókkal szemben is köteles helytállni a szabadságmegváltás iránti igényekért.

A munkajogviszonyok átszállásának megítélésében az Európai Bíróság a 3. cikk (1) bekezdésének nyelvtani értelmezésével járt el. Megállapította, hogy e rendelkezésből (a különböző nyelveken egyaránt) az következik, hogy az irányelv csak azokat a munkavállalókat érinti, akiknek a munkaszerződése vagy munkajogviszonya az átszállás időpontjában fennáll, illetve nem érinti azokat, akiket ebben az időpontban már nem foglalkoztatnak az átadó munkáltatónál. A Bíróság rendszertani értelmezéssel is ugyanerre a következtetésre jutott. A 3. cikk (3) bekezdése ugyanis a tényállás keletkezésekor úgy rendelkezett az üzemi biztosító pénztárakkal kapcsolatban, hogy azok a szabályok a „munkavállalókra” és „olyan személyek igényeire vonatkoznak, akik az átszállás időpontjában már kiváltak¹⁰ az átadó üzemből”.¹¹ Figyelemmel arra, hogy a 3. cikk (1) bekezdésében ez a diszinkció hiányzik, a korábbi munkavállalók munkajogviszonyára az (1) bekezdés nem alkalmazandó. Ez az értelmezés a Bíróság szerint az irányelv céljának is megfelel, amely ugyanis az, hogy a munkajogviszonyokat a lehető legtovább korábbi állapotukban tartsa fenn, és ezt szolgálja a kollektív szerződés fenntartásának a kötelessége, illetve a felmondással szembeni védelemre vonatkozó rendelkezés is. Ezek a rendelkezések csak azokat a munkavállalókat érinthetik, akiket az átszállás időpontjában még foglalkoztatnak.

Azt, hogy a munkaszerződés vagy a munkajogviszony az átszállás időpontjában fennáll-e, a nemzeti jog előírásai szerint kell eldönteni azzal azonban, hogy ennek során figyelemmel kell lenni az irányelv eltérést nem engedő rendelkezéseire. Ezek körében kiemelkedő a 4. cikk (1) bekezdése, amely mind az átruházó, mind a szerző fél számára tiltja az átszállás tényével indokolt felmondást. A nemzeti bíróságnak tehát az a kötelessége, hogy ennek alapján döntsön abban a kérdésben, mely szerint az átszállás időpontjában a munkavállalók munkaszerződése vagy munkajogviszonya még a vállalkozáshoz kapcsolódott-e. A Bíróság összegzése szerint tehát a tagállam nem köteles olyan szabályok megalkotására, amelyek a szerző felet arra kötelezik, hogy az átvételkor már munkaviszonyban nem állók igényeiért is álljon helyt.

¹⁰ bereits aus dem Betrieb des Veräusserers ausgeschieden sind, persons no longer employed.

¹¹ Ma már a 3. cikk (4) bekezdése rendelkezik erről a kérdésről.

A Bíróság tehát viszonylag korán állást foglalt az irányelv hatálya alá tartozó munkaviszonyok kérdésében, megállapítva, hogy az irányelv nyelvtani és rendszertani értelmezéséből egyaránt az következik, hogy az csupán az átszállás időpontjában fennálló munkaszerződések, illetve munkajogviszonyok tekintetében alkalmazandó. Az átvevő munkáltató kötelességei tehát nem állnak fenn azokkal a munkavállalókkal szemben, akiknek munkajogviszonya az átadáskor „nem kötődik” az átszállással érintett vállalathoz, üzemhez, üzemrészhez (az irányelv akkori megfogalmazásában). Ennek a kötődésnek a fennállta pedig a nemzeti jog rendelkezései szerint ítéelhető meg.

A gazdasági egységgel való kapcsolat ugyanakkor nemcsak abban az összefüggésben merülhet fel, hogy fennállnak-e egyáltalán a munkajogviszonyok a gazdasági egység átadásának-átvételének időpontjában. Lehetséges, hogy a munkajogviszonyok a jogelőddel fennállnak, azonban azoknak a gazdasági egységgel való kapcsolata vitás. Ez leginkább olyan tényállásokban merül fel, amelyekben a munkavállaló a vállalat (vállalkozás) valamely központi igazgatási egységében teljesít. A Bíróság ezzel a kérdéssel a Botzen ügyben¹² foglalkozott.

Az ügy alapvető kérdése a holland jog sajátos fizetésektelenségi eljárásának megítélése volt, ám az eljáró holland bíróság ahhoz kapcsolódóan további kérdéseket is feltett az Európai Bíróságnak. Az alapügyben a felszámolási eljárással fenyegetett munkáltató – a munkahelyek megmentése érdekében – új gazdasági társaságot alapított. A két vállalat között szerződés jött létre, amely arról rendelkezett, hogy az újonnan alapított vállalat átveszi az alapító egyes részlegeit (szervezeti egységeit), az ezekben foglalkoztatott valamennyi munkavállalóval együtt, illetve ezen túl olyan munkavállalókat is, akik nem az átvett szervezeti egységekben dolgoztak, hanem a vállalat igazgatási szervezetében. Az utóbb említett munkavállalókat, köztük az ügy felperesét a csődgondnok elbocsátotta. A felperesek álláspontja szerint az elbocsátás jogellenes volt, mert munkajogviszonyuk ex lege átszállt az új vállalatra. Az eljáró holland bíróság arra vonatkozó kérdéseket tett fel az Európai Bíróságnak, hogy az irányelvnek a munkajogviszonyok átszállására vonatkozó rendelkezéseit azoknak a munkajogviszonyoknak a tekintetében is alkalmazni kell-e, amelyek – teljesítésük során - nem kizárólag az átruházással érintett gazdasági egység (üzemrész) eszközeihez kapcsolódnak. Ezzel összefüggésben – közelebbről – arra irányult a bíróság kérdése, hogy a vállalat igazgatási szervezetében foglalkoztatottakat is érinti-e az átszállás joghatása. E munkavállalók az átruházott gazdasági egység számára is végeztek tevékenységet, azonban az átadó és az átvevő megállapodása rájuk nem vonatkozott.

Az Európai Bíróság ebben az esetben is az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének nyelvtani értelmezéséből indult ki. Ez arra mutatott, hogy a munkajogviszonyok átszállásának joghatása csak az 1. cikk (1) bekezdésében meghatározott ügyletek alapján következik be. A felek eltérően ítélték meg a kérdést: az alperes szerint az átszállás csak a teljes vagy csaknem teljes munkaidejében az érintett vállalatrész keretében foglalkoztatott munkavállalóra terjed ki, míg a Bizottság álláspontja szerint az érintett munkavállalók meghatározásánál az a döntő, hogy a munkajogviszonybeli kötelességeket mely vállalati szervezeti egység volt jogosult konkretizálni.¹³

¹² 186/83. Arie Botzen a. o. v. Rotterdamsche Droogdok Maatschappij B. V.

¹³ Ez a megközelítés lényegében arra utal, hogy a munkajogviszony ahhoz a szervezeti egységhez kötődik, ahonnan, illetve amelyben foglalkoztatott munkavállalótól a munkavállaló a munkáltatói utasítást kapja. A magyar munkajogban a Bíróság szóhasználatával azonos munkáltatói konkretizálási jog fogalmát Kiss György alkalmazza. Ld. Kiss György: Munkajog. Bp, 2005, Osiris Kiadó, 177.

Az ítélet – napjainkig irányadóan – a bizottsági álláspontot tette magáévá. Indokolása rendkívül figyelemre méltó. Az Európai Bíróság szerint a munkajogviszony tartalmilag a munkavállalók és azon vállalat- vagy üzemrész (gazdasági egység) közötti kapcsolattal határozható meg, amelyhez a munkavállalók feladataik teljesítése tekintetében kötődnek. Az átszállással érintett munkavállalók körének meghatározásához ennél fogva elégséges annak megállapítása, hogy a munkavállaló mely vállalat- vagy üzemrészhez tartozik az imént a Bizottság által kifejtett értelemben. Az ítélet tehát a vállalat igazgatásában foglalkoztatottakra nem terjesztette ki az irányelv hatályát: azok a munkavállalók, akik az átruházott vállalatrészhöz, illetve ennek üzemi eszközeihez kapcsolódóan is végeznek bizonyos (általános igazgatási) feladatokat, ám nem az átadott szervezeti egység keretében foglalkoztatják őket, nem érintettek az irányelv által előírányzott joghatásban. Az irányelvben lefektetett szabály, azaz a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok átszállása azt is magával hozza, hogy a gazdasági egységből a jogelődnél végrehajtott szervezeti változtatás okán az átadás-átvétel időpontját megelőzően kivált munkavállalót az átszállási joghatás nem érinti. A munkáltató a munkavállalót másik szervezeti egységbe „oszthatja be”, és ezzel a „gazdasági egységhez tartozását” megszüntetheti.

Végül – az alább tárgyalt hazai ügyekhez való erős tényállásbeli hasonlóság okán - megemlíthető még a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok problematikájának körében egy viszonylag korai, a nyolcvanas évek végén született ítélet egy dániai kisvendéglő átvételével kapcsolatos ügyben.¹⁴ Az ügyben szezonális jelleggel működő vendéglátó üzemről volt szó, amelyet szezonon kívül, azaz működésének szünetelése időszakában ruháztak át. Ebben az időszakban munkavállalók (tényleges) foglalkoztatására nyilvánvalóan nem került sor.

A Koppenhágai Munkaügyi Bíróság által előzetes döntéshozatali eljárásra előterjesztett tényállás szerint Hannibalsen asszony a Ny M lle Kro vendéglőt 1980-ban bérbeadta Larsen asszonynak. Utóbbi 1980. október 1. napi hatállyal megállapodást kötött a vendéglátó- és szállodaiiparban működő szakszervezettel, mely szerint a szakszervezet által megkötött kollektív szerződés irányadó reá is. 1981 januárjában a bérbeadó a bérleti szerződést felmondta arra hivatkozva, hogy a bérlő nem teljesítette a szerződést. A vendéglő üzemeltetését maga a korábbi bérbeadó vette át. A vendéglő azonban 1981. március végéig zárva volt; Hannibalsen asszony ezt követően maga vezette az éttermet. A dán bíróság előterjesztése szerint a vendéglő egyébként idény-jelleggel működött; a nyári időszakban nyilvános étteremként, míg ezen kívül alkalmilag adták bérbe. Az alapper tulajdonképpen munkabér iránti igény érvényesítésére irányult.

A dán bíróság az ügyben több kérdéssel fordult az Európai Bírósághoz. Ezek közül témánk szempontjából az a lényeges,¹⁵ hogy alkalmazandó-e az irányelv abban az esetben, ha az átruházás időpontjában az üzlet átmenetileg zárva volt, és ebben az időszakban egyetlen munkavállalót sem foglalkoztattak? A kérdés különösen abból az aspektusból alapvető, hogy az érintett vállalat az év bizonyos időszakaiban rendszerint (is) zárva tart, és az átruházásra az üzemelés szezonális megszakításának időszakában kerül sor. A felperes képviseletében eljáró dán szakszervezet szerint a vállalat átmeneti (az átszállás időpontjában is fennálló) bezárása nem érinti az irányelv alkal-

¹⁴ 287/1986. Landsorganisationen i Danmark for Tjernerforbundet i Danmark v. Ny M lle Kro

¹⁵ A másik fontos kérdésben az Európai Bíróság azt az álláspontját fejtette ki, hogy a szerződéses viszony megszűnése is jogügylet, azaz annak révén is bekövetkezhethet a gazdasági egység átadása-átvétele.

mazását, amennyiben a vállalat egyébként szezonális jellegű, és a bezárás időszaka egyébként azonos az üzemeltetés szokásos szezonális megszakításának időszakával. A munkaadói érdekképviselő ezzel szemben azt az álláspontot fejtette ki, hogy az irányelv nem alkalmazható, hiszen a vállalatnál az átszállás időpontjában nem foglalkoztattak munkavállalókat. A brit kormány és a Bizottság azon a köztes véleményen volt, hogy az irányelv abban az esetben alkalmazandó, ha a vállalat megőrzi identitását; ez pedig független attól, hogy az üzemszünet időszakában foglalkoztat-e munkavállalókat.

Az Európai Bíróság Nagy-Britannia és a Bizottság álláspontját fogadta el. A korábban általunk említett Spijkers-ügyre hivatkozva kifejtette, hogy a vállalat az identitását abban az esetben, illetve értelemben őrzi meg (az átruházás nyomán), ha a létező gazdasági egységet¹⁶ adják át. Ez utóbbi pedig egyebek mellett abból következik, hogy az üzemeltetést¹⁷ az átvevő azonos vagy hasonló üzleti tevékenység mellett ténylegesen tovább folytatja vagy újra elkezd. E feltételek teljesülésének vizsgálata során a tényállás valamennyi lényeges elemét azok összességében kell értékelni. Az a körülmény, hogy az érintett vállalat az átruházás időpontjában nem működött és ezért munkavállalókat sem foglalkoztatott csak az egyik a figyelembe veendőkhöz. Önmagában azonban nem zárja ki a gazdasági egység átszállásának megállapítását, azaz az 1. cikk (1) bekezdés alkalmazását. A vállalat szezonális, illetve átmeneti bezárása (szünetelése) az Európai Bíróság szerint kifejezetten nem arra utal, hogy a vállalat, mint gazdasági egység felhagyja a tevékenységével (megszűnik). A konkrét körülmények alapján a nemzeti bíróságnak kell megítélnie, hogy az irányelv szerinti átszállás – az említett szempontok alapján – megvalósult-e.

Látható, hogy az Európai Bíróság a vállalat, üzem, üzemszűnet tevékenységének időszakos jellegéből folyó megszakítást önmagában – helyesen – nem tekintette arra utaló körülménynek, hogy a gazdasági egység megszűnt volna. Megszűnés hiányában pedig a fennálló(!) gazdasági egység átruházása az irányelv hatálya alá tartozik – feltéve természetesen, ha az identitását megőrző gazdasági egység átszállásának egyéb kritériumai teljesülnek.

Az imént említett ügynek is jelentős hatása volt a közösségi jogalkotásra. Az irányelv hatályos szövege 1. cikk (1) bekezdés b) pontjának az „identitás megtartása” fordulata ugyanis tulajdonképpen erre az ítéletre vezethető vissza. Az ügy lényeges tanulsága: a gazdasági egység tevékenységében mutatkozó átmeneti megszakítás nem zárja ki az identitás megőrzését, mert a gazdasági egység tevékenysége folytatásának lehetősége ettől függetlenül fennmaradhat. Még tovább: a munkajogviszonyokban fennálló átmeneti teljesítési szünet nem érinti azoknak a gazdasági egységhez kapcsolódását, azaz tényleges foglalkoztatás nélkül is bekövetkezhet a munkáltatói alanycsere.

2. A jogutód foglalkoztatási kötelezettsége a fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalóval szemben (BH 2010/280.)

Az ügy tényállása szerint a felperes munkavállaló munkáltatója (az ügy I. rendű alperese) könyv- és lapkiadási tevékenységet folytatott, és e tevékenységi körében jelentetett meg egy magazint, amelynek egy alapítvány volt az alapítója. Az alapítvány a magazin kiadásának jogát 2001. no-

¹⁶ bestehende wirtschaftliche Einheit; going concern.

¹⁷ Betrieb, operation.

vember 1. napi hatállyal ruházta át a II. rendű alperesre. Az alperesek 2001. október 12. napján megállapodást kötöttek, amely szerint a II. rendű alperes vette át az I. rendű alperes kiadványainak kiadását, míg az I. rendű alperes a magazinhoz kapcsolódó előkészítő munkákat végzett. A bíróságok az eljárás folyamán azt is megállapították, hogy a magazin kiadásán kívül a II. rendű alperes átvette a szerkesztőség működtetését, illetve az ott foglalkoztatott munkavállalókat is, azonos munkavégzési hellyel. Az első fokú eljárásban vitás volt, hogy az I. rendű alperes az átadás-átvételt követően végzett-e egyáltalán valamilyen gazdasági tevékenységet. Ezt bizonyítani nem sikerült.

A munkavállaló 1994. október 15. napjától állott munkaviszonyban az I. rendű alperes munkáltatóval. 1998-tól 2003 decemberéig gyermekgondozási célú fizetés nélküli szabadságon volt. Láthatóan erre az időszakra esett a munkáltatók között lezajlott átadás-átvételi ügylet. Az átadó I. rendű alperes munkáltató 2004. augusztus 16-án (tehát az átadás-átvétel időpontját követően) közölt rendkívüli felmondást a munkavállalóval, amelynek indokolásában azt jelölte meg, hogy a munkavállaló 2003 decemberétől (azaz lényegében fizetés nélküli szabadságának megszűnésétől) a munkáltatónál munkavégzés céljából nem jelent meg. A bíróságok a tényállás feltárása során azt is megállapították ugyanakkor, hogy a munkavállaló és az I. rendű alperes munkáltató között lezajlott átadás is zajlott 2004 tavaszán. A munkáltató ennek során úgy nyilatkozott, hogy 2001 óta szünetelteti tevékenységét, a lapok kiadását másik kiadó vette át.

Az eset alapkérdése nyilvánvalóan a munkajogi jogutódlás (tényállásának) megállapítása. Erre vonatkozóan a perbeli esetben az Mt. 209. §-ának rendelkezése volt hatályban,¹⁸ amely lényegét tekintve az Mt. hatályos 85/A. § (1) bekezdésének szabályát tartalmazta.¹⁹ A különböző szintű bíróságok ebben a kérdésben egybehangzóan foglaltak állást, azaz nem volt kérdéses a munkáltató személyében bekövetkezett változás bekövetkezésének rögzítése. Az eljáró bíróságok rögzítették, hogy a magazin kiadási jogának, a szerkesztőségnek, illetve feltehetően az ott használt eszközöknek²⁰ és a munkavállalók egy részének átvétele megalapozza a jogutódlás alapjául szolgáló tényállás fennállásának megállapítását. Ez az álláspont lényegében egybevág az Európai Bíróság gyakorlatában kialakulttal.²¹

A közölt bírósági határozat ugyanakkor utal a felülvizsgálati kérelem érvelésének egy sajátos mozzanatára. Az alperesek ugyanis vitatták a jogutódlás bekövetkezését. Arra hivatkoztak, hogy noha a magazin kiadása tényleg átkerült a II. rendű alpereshez, ám a munkavállaló általános titkárnői feladatai nem kapcsolódtak ehhez a tevékenységhez. Álláspontjuk szerint a jogutódlás megállapításánál minden egyes munkajogviszonyt külön-külön kell vizsgálni. Ez az egyébként helyesnek tekinthető érvelés azt a problémát veti fel, amely a fent említett Botzen ügyben az Európai Bíróság előtt is felmerült. Amennyiben ugyanis az eset körülményeiből az volna megállapítható,

¹⁸ Az 1997. évi LI. törvénnyel beiktatott (2) bekezdést a már említett 2003. évi XX. törvény helyezte hatályon kívül.

¹⁹ Amint erre a bevezetőben utaltunk, a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalásában kibontakozott dogmatikai konstrukció jelent meg a korábbi 209. § (2) bekezdésben és került át (a jogalkotói szándék szerint pontosítva, illetve az Európai Bíróság gyakorlatára is figyelemmel) a 85/A. § (1) bekezdésébe.

²⁰ E körülményre a közölt határozat nem tér ki, ám ez a körülményekből megállapíthatónak látszik.

²¹ Elsősorban az említett Spijkers ügyben alkalmazott kritériumok alapján.

hogyan a titkárnői tevékenység nem az átadott gazdasági egységhez (azaz a magazin kiadásával összefüggő erőforrásokhoz) kapcsolódott, illetve nem annak körében állott fenn, úgy a jogviszony tekintetében a munkáltatói alanycsere nyilvánvalóan nem volna megállapítható. Az alperesek arra is hivatkoztak, hogy az I. rendű alperes tevékenysége egyébként nem szűnt meg, más lapokhoz kapcsolódóan tovább folytatódott, így a titkárnői munkakör is fennmaradt az átadónál. Ezt az álláspontot azonban nem sikerült alátámasztani. A bíróságok úgy látták, hogy az átadó tevékenysége minden tekintetben megszűnt, munkavállalókat sem alkalmazott, illetve a tevékenység folytatására utaló bizonyítékokat nem sikerült állítani az alpereseknek. Úgy véljük, ha ez a bizonyítás sikeres lett volna, úgy valóban kétségesse válhatna a jogutódlás megállapítása, ennek hiányában azonban nem tűnik kétségesnek a jogutódlás kérdésében való bírósági álláspont.

A tényállás sajátos eleme, hogy a jogutódlás olyan időpontban²² következett be, amikor az érintett munkavállaló munkaviszonya – a gyakorlatban szokásos szóhasználatnál – szünetelt. A munkaviszony szünetelésének fogalmát munkajogunk²³ nem határozza meg, noha – az Mt. hatályba lépést megelőző munkajogunkból örökölten – az Mt. maga is több helyen használja e fogalmat. Az alapvető rendelkezés e tekintetben az Mt. 130. § (2) bekezdése, amely azokat az eseteket határozza meg, amelyekben a munkaviszony szünetelésének tartamára a munkavállalót szabadság illeti meg. Az Mt. 112. § (3) bekezdése is utal a szabadsággal kapcsolatos szabályra. Az Mt. 2011. július 1. napján hatályba lépett módosítása²⁴ az iskolaszövetkezet és tagja közötti munkaviszony sajátos szabályai körében említi azt az időszakot, amelyben a tag munkavégzési kötelezettsége szünetel.²⁵ A bírói gyakorlatban a szünetelés fogalma viszonylag ritkán jelenik meg.²⁶ A szünetelési tényállások jellemzője a munkajogban az, hogy a munkavállalónak az adott időszakban nem kell teljesítenie a munkaviszonyból származó alapvető kötelezettségeit, azaz a rendelkezésre állási és munkavégzési kötelezettséget. Más, ún. magatartási kötelezettségek, illetve mellékkötelezettségek (pl. titoktartási, versenytilalmi kötelezettség) tekintetében a teljesítési kötelezettség ebben az időszakban is fennáll.

A tárgyalta esetben (is) kétségtelen azonban, hogy a szünetelési időszakban a munkavállaló kapcsolata az átadás-átvétellel érintett gazdasági egységgel nem abban nyilvánul meg, hogy a jogviszonybeli kötelezettségeit annak körében teljesíti. Ezekben az esetekben tehát az átadás-átvétel időpontjában a munkavállaló ténylegesen nem része a gazdasági egységnek.²⁷ Esetünkben a tényállás

²² Számos esetben ez is kérdéses volt. A részletek mellőzésével azt rögzítjük, hogy az uralkodó gyakorlat szerint a jogutódlás (a gazdasági egység átadása-átvétele) időpontjának azt az időpontot kell tekinteni, amikor a gazdasági egység fölötti hatalom jogosultja ténylegesen is megváltozik. Ld. az újabb ítéletek közül: C-478/03. Celtec Ltd kontra John Astley és társai.

²³ A társadalombiztosítás ellátásaira és a magánnyugdíjra jogosultakról, valamint e szolgáltatások fedezetéről szóló 1997. évi LXXX. törvény (Tbj.) 8. §-a a biztosítás szünetelésének eseteit határozza meg. Ezek az esetek részben a munkajogviszonyhoz kapcsolódnak, részben – a biztosítottak más körét érintően magától értetődően – egyéb munkavégzésre irányuló jogviszonyokhoz, illetve az egyéni vállalkozói minőséghez. A munkajogviszonyt érintő szünetelési esetek mind olyanok, amelyekben a munkavállaló de facto nem végez munkát, függetlenül attól, hogy teljesítési kötelezettsége egyébként fenáll-e vagy sem. Utóbbi eset az ún. igazolatlan távollét (Tbj. 8. § b/ pont).

²⁴ A 2011. évi CV. törvény iktatta be az Mt. Harmadik Rész XII/A. Fejezetét.

²⁵ Mt. 194/A. § (2) bekezdés e) pont.

²⁶ Pl. BH 2007/27., BH 1999/87.

²⁷ Ezt a szóhasználatot a 77/187/EGK irányelv alkalmazásában kialakult bírói gyakorlat indokolja, amely ma a 2001/23/EK irányelv 1. cikk (1) bekezdés b) pontjában köszön vissza. E bírói gyakorlat úgy összegezhető, hogy gazdasági egységnek kell tekinteni a materiális és immateriális erőforrások, köztük munkavállalók szer-

lásnak ez a sajátossága láthatóan nem okozott fejtörést az eljáró bíróságoknak, hiszen a közölt ítélet csupán egy mondatot szentel a problémának azzal, hogy a fizetés nélküli szabadságról visszatérő munkavállalót a gazdasági egység átvevője köteles lett volna tovább foglalkoztatni, és ennek elmulasztása miatt a kiesett időre munkabér-fizetési kötelezettség terheli. Ez az álláspont – egyezően egyébként az Európai Bíróság fent említett ítéleteiben kifejtettekkel – úgy összegezhető, hogy amennyiben megállapítható, hogy a munkajogviszony aktív, teljesítési időszakában a gazdasági egységhez kapcsolódik, úgy a teljesítési szünet időszakában is bekövetkezik a munkáltatói alanycsele. Megítélésünk szerint az is közömbös, hogy a teljesítési szünet az adott jogviszonyban milyen okból áll fenn. Akár munkavállalói, akár munkáltatói oldalon felmerült késedelem (azaz a munkavégzési vagy foglalkoztatási kötelezettség megszegése) esetében is bekövetkezhet a munkáltató személyében a változás. Ennek következtében megalapozottnak tekinthető az esetünkben eljárt munkaügyi bíróságnak az az álláspontja is, hogy a munkáltató személyében bekövetkezett változást követően az I. rendű alperes (átadó) munkáltató rendkívüli felmondást – a felek közötti munkaviszony hiányában – nem közölhetett. A munkaügyi bíróság erre figyelemmel a felmondást hatálytalannak tekintette és rögzítette, hogy annak jogellenessége sem állapítható meg. (Az I. rendű alperessel szembeni harmadlagosan előterjesztett kereseti kérelmet a bíróság elutasította.)

Végül említésre méltó a közölt ítéletnek az elmaradt munkabér megállapítására vonatkozó tétele. A Legfelsőbb Bíróság ugyanis – mint említettük – rögzítette az átvevő munkáltató foglalkoztatási kötelezettségének megszegését, illetve ennek időtartamára („a kiesett időre”) munkabér-fizetési kötelezettségét. Az Mt. 151. § (4) bekezdése szerint a munkavállalót, ha a munkáltató működésim körében felmerült okból nem tud munkát végezni, az emiatt kiesett munkaidőre (állásidő) személyi alapbére illeti meg. Esetünk sajátossága ebből a szempontból az volt, hogy a munkavállaló a munkaviszony fennállása alatt (azaz nyilvánvalóan az átadónál munkaviszonyban töltött időszakban) a minimálbérként meghatározott ún. honorárium mellett a magazint alapító alapítványtól alapítványi támogatásban is részesült. A Legfelsőbb Bíróság szerint a munkaügyi bíróság a Pp. 206. § (1) bekezdése alapján helytállóan marasztalta a jogutód munkáltatót a korábban a jogelőd által kiállított foglalkoztatási igazolásban szereplő munkadíj megfizetésére. Az a díjazás jelentősen meghaladta az akkor hatályos minimálbér összegét. A Pp. említett rendelkezése alapján tehát a bíróság úgy mérlegelte a bizonyítékokat, hogy a munkavállalót megillető személyi alapbérnek a honorárium és az alapítványi támogatás együttes összegét tekintette. A közölt ítélet alapján ugyan nem állapítható meg pontosan, hogy milyen jellegű okirat is volt az ún. foglalkoztatási igazolás, ám nem tűnik kétségesnek, hogy a munkavállaló munkájának ellenértéke valóban a két jogcímen nyújtott együttes összeg volt. Ebből persze nyilván annak is következnie kell, hogy ennek társadalombiztosítási és adójogi konzekvenciái is levonandók.

dasági egység leglényegesebb erőforrása maga a munkavállaló. Ez a helyzet különösen olyan gazdasági egységek esetében, amelyek szolgáltatásokat hoznak létre, azaz tevékenységük eredménye nem tárgyasul. Az Európai Bíróság gyakorlatában éppen ezek okozzák a legnagyobb nehézséget. Az egyik korai ítélet e körben a C-392/92. *Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen*. A közelmúltban lényegében ugyanezt a problémakört több ítélet is érintette. Ezek közül különösen figyelemre méltó a C-458/05. *Mohamed Jouini és társai kontra Princess Personal Service GmbH (PPS)* és a C-242/09. *Albron Catering BV kontra FNV Bondgenoten, John Roest* ügyek ítélete.

3. Az ún. jogviszonyváltás és a szünetelő munkajogviszony (EBH 2010/2165.)

Az alcímbe jelzett ügy tényállása szerint a közalkalmazott 2001. december 1. napjától állott határozott időtartamú, majd 2005. január 1. napjától határozatlan időtartamú közalkalmazotti jogviszonyban a munkáltatóval, amely egészségügyi szolgáltató tevékenységet folytatott. A munkáltató 2007. február 1. napján arról értesítette a közalkalmazottat, hogy a felek között fennálló közalkalmazotti jogviszonyt csoportos létszámcsökkentés keretében felmentéssel meg kívánja szüntetni. Noha a közölt ítéleti tényállásból pontosan nem állapítható meg, feltehető, hogy a felperes már ezt megelőzően bejelentette terhességét a munkáltatónak, illetve később fizetés nélküli szabadságot is igénybe vett. A munkáltató újabb értesítésében 2007. november 15. napján arról tájékoztatta a közalkalmazottat, hogy a felek közötti jogviszony a Közalkalmazottak jogállásáról szóló 1992. évi XXXIII. törvény (a továbbiakban: Kjt.) 25. § (1) bekezdés c) pontja alapján a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt 2007. november 30. napján (a törvény erejénél fogva) megszűnik. A munkaügyi bíróság által megállapított tényállás szerint ez utóbbi tájékoztatás hátterében az húzódott meg, hogy a munkáltatót fenntartó megyei önkormányzat (amely egyébként a perben II. rendű alperesként szerepelt) közgyűlése határozatával a munkáltatót 2007. november 30. napi hatállyal jogutód nélkül megszüntette. Amint ez a hasonló, ún. privatizációs²⁸ esetekben szokásos, a fenntartó önkormányzat egyúttal egy korlátolt felelősségű társaságot alapított, amelynek ügyvezetőjét határozatában arra kötelezte, hogy a korábban az egészségügyi szolgáltatónál foglalkoztatott közalkalmazottak részére a Kjt. 25/A. és 25/B. §§ alapján tegyen továbbfoglalkoztatásra vonatkozó ajánlatot.

Jól látható, hogy az említett történeti tényállásban az utóbbi időszakban a munkajogi szóhasználatban jogviszonyváltásnak nevezett jogintézmény jelenik meg. E jogintézmény sorsa és megítélése a magyar munkajogban az utóbbi évtizedekben meglehetősen ellentmondásos.²⁹ A munkajogunkban – a kilencvenes évek első felében szükségképpen megszorított esetek és az azokban kibontakozott jogalkalmazási nehézségek nyomán – 1995-ben került sor a jogintézmény szabályozására: a gazdasági stabilizációt szolgáló jogalkotási intézkedések körében iktatták a Kjt-be a 25/A. §-t, mégpedig a közalkalmazotti, illetve a munkajogviszony közötti „átjárhatóság” biztosítása érdekében.³⁰ A korabeli szabályozás részletes bemutatását mellőzve megemlítjük azt, hogy a törvény meghatározta azokat a tényállásokat, amelyekben az említett „átjárhatóságot” kívánta rendezni a jogalkotó. Az egyik ilyen volt (leegyszerűsítve) az, hogy a közjogi jogállású fenntartó e jogát magánjogi jogállású fenntartónak adta át. (Ez a

²⁸ Privatizációról itt csak abban az értelemben beszélhetünk, hogy a közjogi jogállású (kölségvetési intézmény) munkáltató tevékenységét az önkormányzat tulajdonában lévő magánjogi jogállású munkáltató látta el a jövőben, azaz nem az történt, hogy a közszolgáltató tevékenységet magántulajdonban álló vállalkozás látta volna el. Ezek mögött az ügyletek mögött nyilvánvalóan az az alapítói szándék húzódik meg, hogy a magánjogi jogállású vállalkozás által (a költségvetésihez képest) elérhető előnyöket használja ki a fenntartó (alapító), amely előnyök körében az egyik lehetséges a foglalkoztatásra irányuló jogviszonyok megváltozásából származik. Dolgozatunkban nem érintjük a köztisztviselői jogviszony és a munkajogviszony tekintetében bekövetkező váltás kérdését, amelynek megítélése mindvégig eltért a közalkalmazotti szférától és a jogalkotó – elméletileg és gyakorlatilag is nehezen indokolhatóan – máig fenntartotta ezt az eltérést.

²⁹ Az utóbbi időszak irodalmából ld. Mihályi Mónika: Jogutódlás és jogállásváltozás. *Magyar Jog*, 2010/12. szám, 752. o. A jogintézmény hazai fejlődéséhez ld. Berke Gyula: *Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban*. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla – Petrovics Zoltán (szerk.): *Liber Amicorum. Studia Ida Hägelmayer Dedicata*, Bp, 2005, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 62.

³⁰ Ld. az 1995. évi XLVIII. tv. miniszteri indokolását.

korabeli viszonyok között belső sorban a közoktatási intézmények esetében volt jellemző.) A másik törvényi tényállás szerint „a munkáltató vagy egy részének gazdasági társasággá történő átalakítása” esetében is alkalmazni kellett a jogviszonyváltási szabályokat. Ezt a gyakorlatban soha nem alkalmazták, hiszen a tényállás leírása pontatlan, ilyen ügylet az akkori jogi környezetben nem jöhetett létre.³¹ A törvényi tényállások – kevéssé sikeres – meghatározása mellett a Kjt. akkori szabálya rendelkezett az azokhoz fűződő joghatásokról is, mégpedig a jelenlegitől lényegesen különböző szemléltben. Ennek sajátossága az volt, hogy ezekben a „privatizációs” esetekben a korábban fennállott közalkalmazotti jogviszony ex lege (a munkáltató jogutód nélküli megszűnésének szabályai szerint) megszűnt, és a törvény egyúttal fenntartotta azt a lehetőséget(!), hogy az átvevő magánjogi jogállású munkáltató az általa kiválasztott korábbi közalkalmazottnak munkaszerződés ajánlatot tegyen anélkül, hogy a törvény az ajánlat kötelező tartalmára vonatkozó rendelkezést tartalmazott volna.³²

A jogintézmény szabályozásában alapvető szemléleti változást hozott a 2003. évi XX. törvény. E változó megítélés mind dogmatikai, mind jogpolitikai vonatkozásban tetten érhető.³³ A jogpolitikai cél láthatóan az volt, hogy a közalkalmazotti jogviszonyban foglalkoztatottak számára a jogalkotó biztosítsa a továbbfoglalkoztatást, azaz a magánszférában a munkajogviszony létrejöttét. Ennek a célkitűzésnek a rendszertani konzekvenciája a Kjt-ben napjainkban is érvényesülő megoldás, amely sajátosan érintkezik a munkáltató személyében bekövetkező változás magánmunkajogi intézményrendszerével. A 2003. évi XX. törvény indokolása is utal arra, hogy a jogalkotó ezt a magánmunkajogi konstrukciót tartotta szem előtt. Megfogalmazása szerint az Mt. 85/A. § (1) bekezdés b) pontjában meghatározott anyagi, illetve nem anyagi erőforrások elkülönített csoportjának (azaz a fentiek szerinti megfogalmazásban a gazdasági egységnek) az átadására nemcsak az Mt. hatálya alatti munkáltatók között kerülhet sor, hanem más törvények, így a Kjt. hatálya alatti munkáltató esetében is megvalósulhat az átadás-átvétel. Mivel azonban az eltérő törvények hatálya alatt álló munkáltatók esetében a hagyományos magánmunkajogi jogutódlási szabályok alkalmazása (logikailag helyesen) nem jöhetett szóba, a jogalkotó a ma is létező konstrukciót hozta létre, azaz lényegében azt, hogy az átvevő munkáltató számára munkaszerződés ajánlattételi kötelezettséget ír elő. A jelenlegi szabály az ajánlat tartalmára vonatkozó előírást is tartalmaz.³⁴ Megítélésünk szerint – legalábbis a törvény indokolása alapján – a jogalkotó félreértette a 2001/23/EK irányelv hatályára vonatkozó szabályt, amikor a most szóban lévő megoldást kialakította. Jól látható ugyanis, hogy a jogalkotói törekvés az irányelvnek a jogviszonyváltási esetekre való átvételére irányult, holott ezek valójában nem tartoznak annak (tárgyi) hatálya alá.³⁵ Noha a napjainkra ki-

³¹ Ld. Berke: Az ún. jogviszonyváltás..., 81.

³² A korabeli megoldást érintette az 55/1995. (IX. 15.) AB határozat, amely a jogalkotó által kialakított konstrukciót nem kifogásolta, csupán egyes kapcsolódó jogkövetkezmények (eltérő összegű végkielégítés) szabályozását minősítette alkotmányellenesnek.

³³ E törvény rendelkezett azokról a tényállásokról is, amelyekben a jogviszonyváltás háttérében nem a közszférából a magánszférába való „kiszervezés” esetei húzódnak meg, hanem ezek fordítottja, azaz a magánszférában megvalósuló tevékenységek közszférába való átvétele. Jogesetünk ezt a problémát nem érinti, illetve a munkajogi jogkövetkezmények ezekben is azonosak, ezért e kérdéssel külön nem foglalkozunk.

³⁴ Figyelemre méltó, hogy az ajánlat a munkaviszony számos eleme tekintetében kötött, ám a törvény nem tartalmaz a munkakörre irányuló ajánlatra vonatkozó átvevői kötelezettséget.

³⁵ A probléma háttérében a magyar jognak a közalkalmazotti jog 1992-ben történt rendszerbe iktatásával kapcsolatos dilemmája húzódik meg. Az irányelv 1. cikk c) pontja alapján ugyanis azt a köztulajdonban álló vállalatok esetében is alkalmazni kell, azonban az a közösségi jogalkotói szándék nem terjedt ki a közszféra jogviszonyaira, hiszen az irányelv – a 2. cikk (2) bekezdése alapján – a munkajogviszonyban bekövet-

alakult megoldás³⁶ végső eredményében közelíteni kíván az irányelv célkitűzéséhez, azt – dogmatikai értelemben – mégsem valósítja meg. Amint arra ugyanis többen rámutatnak,³⁷ az Mt-nek az irányelv átvételével kialakított jogutódlási szabályai az ex lege munkáltatói alanycsere joghatását rögzítik, addig a Kjt. – elvileg ugyancsak az irányelvet átültetni szándékozó - jogviszonyváltási intézménye a közalkalmazotti jogviszony megszűnéséből és új munkaszerződéssel új munkajogviszony keletkezéséből indul ki, ráadásul tagadja a jogviszony változatlan tartalmú folytatását.³⁸

A fentiek összegzésképpen - jogesetünk szempontjából – tehát azt mondhatjuk, hogy a Kjt. 25/A. § (3) bekezdése az átvevő minden volt közalkalmazottal szemben fennálló munkaszerződés ajánlattételi kötelezettsége révén a közalkalmazotti jogviszonyoknak a 2001/23/EK irányelvvel azonos védelmére irányul, legalábbis abban az értelemben, hogy a gazdasági egységhez kapcsolódó valamennyi jogviszony fennmaradását biztosítani kívánja. E tekintetben gyakorlatilag a lényeges különbség az Mt. megoldásához képest az, hogy a Kjt. a közalkalmazott számára megnyitja azt a lehetőséget, hogy az átvevő munkáltató ajánlatát elutasítsa.³⁹ Az Mt. ilyen lehetőséget – az ex lege jogviszony-átszállásból következően - nem hagy.⁴⁰ Mindebből következően a felmerülő jogkérdés esetünkben valójában úgy fogalmazható meg, hogy az átvevő mely közalkalmazottnak köteles munkaszerződés ajánlatot tenni (a Kjt-ben meghatározott feltételekkel).

Esetünkben – a közzétett szöveg nem egészen egyértelmű megfogalmazása ellenére – megállapítható, hogy a közalkalmazott a csoportos létszámcsökkentés keretében való jogviszony-megszűntetésre vonatkozó munkáltatói értesítést kézhez vette ugyan, ám vele szemben felmentési tilalom állott fenn, ezért a közalkalmazotti jogviszony megszüntetésére nem került sor. Ennek okán a közalkalmazotti jogviszony fennállott abban az időpontban is, amikor a Kjt. 25/A. § (1) bekezdésében leírt „kiszervezési” tényállás megvalósult azzal, hogy a közalkalmazott ebben az időpontban fizetés nélküli szabadságon volt. Az átvevő munkáltató ebben a helyzetben nem tett a közalkal-

kező alanycserét kívánta szabályozni. Tegyük hozzá, e körből is kivéve a közigazgatási szervekkel fennálló munkajogviszonyokat, amilyenek a hatályos magyar munkajogban az Mt. Harmadik Rész XII. fejezetében említettek. Ld. a C-298/94. Anette Henke v. Gemeinde Schierke und Verwaltungsgemeinschaft Brocken ügyet, amelynek nyomán az irányelv hatályos 1. cikk (1) bekezdés c) pont második mondata is kialakult.

³⁶ Megemlítjük, hogy a jogviszonyváltás szabályait a 2010. évi CLXXV. törvény újfent módosította. A 2011. január 1. napjától hatályos szabályok újabb fordulatot hoztak a jogintézmény történetében. Ennek részletes elemzésétől itt eltekintünk. A Kjt. 25/A. § új (8) bekezdésével kapcsolatban az mindenesetre megállapítható, hogy az (1) bekezdéshez képest különös szabályt tartalmaz, mégpedig alapvetően eltérő dogmatikai megközelítéssel, mégpedig a korábbi közalkalmazotti jogviszony ex lege munkajogviszonnyá alakításával. Ehhez képest legalábbis bizonytalanságot hordoz az indokolásnak az a fordulata, amely szerint az új szabály „továbbra is meghagyja a dolgozó választási lehetőségét, hogy kíván-e az új, megváltozott munkáltatónál dolgozni.”

³⁷ Pl. Mihályi Mónika hivatkozott dolgozatában.

³⁸ Egyebek mellet a munkakör változatlansága tekintetében. Tekintsünk el most attól, hogy az irányelv egyéb rendelkezéseinek az átvételére sem kerülhetett sor, pusztán azon az elvi alapon, hogy a közszféra egyes jogintézményeinek a magánszférában való alkalmazása szóba sem jöhet.

³⁹ Ez joghatásában hasonló a német jogban is ismert ún. ellentmondási joggal (Widerspruchsrecht, BGB 613a § /6/ bekezdés). Ebben az Európai Bíróság is állást foglalt. Ld. C-132/91, C-138/91, C-139/91. Grigoris Katsikas v. Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. PCO Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH.

⁴⁰ A hazai bírói gyakorlat e vonatkozásban konzekvens, amennyiben a jogutód javára a teljesítést megtagadó munkavállalóval szemben lehetővé teszi a munkáltatói rendkívüli felmondást is (BH 1996/3., BH 1996/174.).

mazottnak munkaszerződéses ajánlatot, hanem a közalkalmazotti munkáltató – az önkormányzati határozatra hivatkozva – értesítette őt a közalkalmazotti jogviszonynak a munkáltató jogutód nélküli megszűnése miatt megszűnéséről (Kjt. 25. § /1/ bekezdés c/ pont). Látható, hogy a munkáltató, illetve az átvevő feltevése szerint tehát a fizetés nélküli szabadságon lévő közalkalmazottal szemben ajánlattételi kötelezettség nem állott fenn.

A felperesi kereset sajátos önellentmondást hordoz. Az ugyanis az I. rendű alperest (az átvevő munkáltatót) továbbfoglalkoztatásra kérte kötelezni, míg a II. rendű alperest (megyei önkormányzat) felmentési időre járó átlagkereset megfizetésére. Eltekintve most e kereseti kérelmek részleteitől (összszerszerűség stb.), látható, hogy a két petitum logikailag kizárja egymást. Amennyiben ugyanis az átvevő továbbfoglalkoztatásra köteles, annyiban a felperes munkavállalót nem illetheti meg a közalkalmazotti jogviszonynak a munkáltató jogutód nélküli megszűnésére alapított juttatás. A munkaügyi bíróság az utóbbit el is utasította azzal, hogy megállapította az I. rendű alperes továbbfoglalkoztatási köteleességét.

A megyei bíróság a munkaügyi bíróság ítéletét érdemben helybenhagyta, azonban a közölt eset szerint az indokolásban kifejtett érvelésének van egy sajátossága, nevezetesen az, hogy a bíróság álláspontja szerint az adott tényállásban a 2001/23/EK irányelv (azaz a jogutódlási szabály) abban az esetben volna alkalmazható, ha a felperes közalkalmazotti jogviszonya felmentéssel megszüntethető lett volna. Mivel azonban a felmentési tilalom okán erre nem kerülhetett sor, így az irányelvi szabályok alkalmazása sem volt lehetséges. Ez az érvelés az I. rendű alperes felülvizsgálati kérelmében is visszaköszön. Ő ugyanis arra hivatkozott, hogy a Kjt. 25/A. és 25/B. §§-t a 2001/23/EK irányelv rendelkezéseivel összhangban kell értelmezni, illetve alkalmazni. Ez a hivatkozás tehát lényegében a továbbfoglalkoztatási kötelezettség mellőzésére irányult. Lényege szerint az irányelv által biztosított védelem nem terjed ki azokra a jogviszony-megszüntetésekre, amelyek a munkáltatót érintő gazdasági, műszaki vagy szervezeti jellegű oka van. A (közalkalmazotti) munkáltatót érintő megyei önkormányzati döntést az alperes ilyennek tekintette, ezért álláspontja szerint az átvevő sem volt köteles a továbbfoglalkoztatásra. Utalt arra is, hogy egyébként a „kiszervezést” megelőzően a szakszervezettel és a közalkalmazotti tanáccsal megkötött megállapodások is úgy rendelkeztek, hogy a korábban a csoportos létszámcsökkentéssel érintettek tekintetében nem áll fenn az átvevő továbbfoglalkoztatási kötelezettsége.

Látható, hogy az I. rendű alperes érvelése mögött az húzódik meg, hogy a 2001/23/EK irányelv szabályai (illetve az annak alapján kibocsátott magyar jogszabályok) egyébként a szóban lévő tényállásban alkalmazandók volnának, ám magának az irányelvnek a kivételes rendelkezése az, ami ezt mégis kizárja. Az alperesi érvelés az irányelv 4. cikk (1) bekezdésének sokat vitatott rendelkezésére hivatkozik.⁴¹ Ez a gazdasági egység átadására-átvételére alapított munkáltatói megszüntetést zárja ki azzal, hogy egyúttal nem kívánja korlátozni az egyéb okból való munkaviszony-megszüntetéseket. Az irányelvi szabály tehát nem a munkaviszonyok meghatározott körét veszi ki a jogutódlási szabály hatálya alól, hanem csupán arra kötelezi a tagállamokat, hogy az erre a tényállásra alapított munkáltatói felmondást tiltsák el. A jogutódlással érintett munkaviszonyban tehát a

⁴¹ A kapcsolódó viták már viszonylag korán, az irányelv 1977. évi kibocsátását követően kibontakoztak. Ld.: von Alvensleben: *Die Rechte der Arbeitnehmer...*249.

munkáltatói alanycsere bekövetkezik, ám akár a jogelőd, akár a jogutód jogosult az egyéb okból való megszüntetésre. Ezen irányelvi rendelkezés célszerűségét – amint erre utaltunk – sokan vitatják. Az Mt. 89. § (4) bekezdése is tartalmazza az irányelv említett szabályának átvételére irányuló rendelkezést. Beszédés körülmény ugyanakkor, hogy a hazai joggyakorlatban nem ismerünk példát az Mt. e szabályának alkalmazására. Soha nem merült fel a gyakorlatban, hogy önmagában a munkáltató személyében bekövetkező/bekövetkezett változás az Mt. 89. § (1)-(3) bekezdéseiben meghatározott munkáltatói rendes felmondás megfelelő indoka lehetne.

Esetünkben azonban a kérdés valójában nem az irányelv 4. cikk (1) bekezdés, illetve a magyar jogszabályoknak az ezzel összefüggő értelmezése és alkalmazása, hanem az, hogy az ún. jogviszonyváltási tényállásokban egyáltalán szóba jöhet-e az irányelv alkalmazása. E kérdésben a félreértést egyértelműen az okozza, hogy az említett 2003. évi XX. törvény, illetve ennek indokolása egyértelműen utal erre, noha a Kjt. kapcsolódó szabályaiból is nyilvánvaló, hogy szó sincs az irányelv átvételét célzó jogszabályról. Abból ugyanis az *ex lege* alanycsere következne (annak összes folyamánnyával és az irányelv egyéb szabályainak átvételével együtt⁴²), ám jól látható, hogy a Kjt. jogviszonyváltási konstrukciója egyáltalán nem ebből indul ki. Amint erre utaltunk, a Kjt. jogviszonyváltási szabályai alapvető céljukat tekintve igekeznek szolgálni az irányelv szociálpolitikai célját, ám nem annak átvételére irányulnak.

Az imént kifejtett álláspontot erősítette meg a Legfelsőbb Bíróság ítélete is. Miután az a perben nem volt vitás, hogy a felperes munkáltatóval szemben fennálló felmentési tilalom folytan a közalkalmazotti munkáltató megszüntetésének, illetve az I. rendű alperes (átvevő) munkáltatónak a létrehozása, illetve a Kjt. 25/A. § (1) bekezdése tényállásának megvalósulása időpontjában a közalkalmazotti jogviszony fennállott, az átvevő munkáltató köteles volt a Kjt. 25/A-B. §§-ban foglalt kötelezéseit teljesíteni. E körben tehát az átvevő munkáltatónak a közalkalmazottal szemben munkaszerződéses ajánlattételi kötelezettsége volt, amelyet esetünkben elmulasztott. A Legfelsőbb Bíróság szerint az eljáró bíróságok jogszerűen kötelezték az átvevőt a felperes továbbfoglalkoztatására. Ez utóbbi ítéleti megállapításhoz ugyanakkor azt feltétlenül hozzá kell fűznünk, hogy maga a Kjt. az ajánlattételi kötelezettség elmulasztásának szankciójaként nem tartalmazza az ún. továbbfoglalkoztatási kötelezettséget. E kötelezettséget az a törvényi rendelkezés alapozhatná meg (egyértelműen), ha maga a jogszabály mondaná ki, hogy a munkáltatói mulasztás esetében az átvevő és a (volt) közalkalmazott között munkajogviszony jön létre, a Kjt. azonban ilyen szankciót nem tartalmaz. A bíróság ennél fogva tulajdonképpen létrehozta a felek között a munkajogviszonyt – mégpedig a munkáltatói mulasztás jogkövetkezményeként a felperes kérelmére. A jogviszony keletkezésének (létrehozásának) időpontjáról a közzétett ítélet nem tartalmaz információt, ám kézenfekvő, hogy ez az időpont a Kjt. 25/A. § (1) bekezdésében meghatározott tényállás megvalósulásának, azaz lényegében az átadás-átvételnek az időpontja.

⁴² Az *ex lege* munkáltatói alanycserehez kapcsolódó egyik legjellegzetesebb kiegészítő szabály az irányelv 3. cikk /3/ bekezdése. Ez a kollektív szerződéses munkafeltételek átvevő általi fenntartásának kötelezettségéről rendelkezik. A magyar jogban ezt a rendelkezést az Mt. 40/A. § veszi át. Noha a Kjt. utaló szabályai kifejezetten nem zárják ki az Mt. 40/A. § alkalmazását a közalkalmazotti jogviszony tekintetében, nyilvánvaló, hogy ez mégsem jöhet szóba, ugyanis nincs szó a munkáltató személyében bekövetkező jogutódlásról, ami pedig a kollektív szerződéses feltételek fenntartására irányuló szabály tényállási eleme.

Amint utaltunk rá, a Legfelsőbb Bíróság – helyesen – azt is rögzítette, hogy a szóban lévő tényállásban nem valósul meg jogutódlás, ezért a 2001/23/EK irányelv megsértése szóba sem kerülhet, hiszen annak tárgyi hatálya az ilyen tényállásokra nem terjed ki. Az ítélet maga ezt azzal a fordulattal fejezi ki, hogy esetünkben nem jogutódlásról (azaz – ex lege – alanycseréről) van szó, hanem a közalkalmazotti jogviszony (ex lege) megszűnéséről és egy új munkajogviszony keletkezéséről.

Figyelemre méltó ugyanakkor az az ítéletből levonható következtetés is, az átvevő ajánlattételi kötelezettsége nemcsak azokkal a közalkalmazottakkal szemben áll fenn, akiknek a tényállás megvalósulásának időpontjában ténylegesen teljesítési kötelezettsége is fennáll. A Kjt. 25/A. § (1) bekezdésének „a munkáltató átadásra kerülő szervezete, illetve tevékenysége keretében foglalkoztatott közalkalmazott” fordulatát tehát – szemléletében a 2. pontban tárgyalt ítélettel azonosan – úgy értelmezte a Legfelsőbb Bíróság, hogy a tájékoztatási (és mulasztás esetében a továbbfoglalkoztatási) kötelezettség azokkal a közalkalmazottakkal szemben is fennáll, akiknek jogviszonya ugyan passzív szakaszban van, ám a teljesítési szakaszban az átadott gazdasági egységhez kapcsolódott. Az ő tényleges továbbfoglalkoztatásuk nyilvánvalóan akkor következhet be, ha munkavégzési kötelezettségük ismét beáll (esetünkben a fizetés nélküli szabadság lejártával).