

EURÓPAI MUNKAJOG

Berke Gyula

Újabb ítéletek a transfer-irányelv alkalmazása körében

I. Az irányelv létrejötte és az Európai Bíróság korábbi gyakorlata (áttekintés)

Az európai közösségi szociálpolitika és munkajog fejlődésének történetében a hetvenes évek második fele különösen látványos eredményeket hozott. Ebben az időszakban születettek meg azok az irányelvek, amelyeket napjainkban a vállalkozások átstrukturálása munkajogi szabályai elnevezéssel szokás egy csokorban összefoglalni.¹ E körbe tartozik a csoportos létszámcsökkentésről (75/129/EGK), az üzemek, vállalatok átruházásáról (77/187/EGK) és a munkáltatói fizetésképtelenségről (80/987/EGK) szóló irányelv. Noha mindhárom irányelv markáns szociálpolitikai, illetve munkavállaló-védelmi tartalommal rendelkezik, napjainkra jól látható, hogy az irányelvek a nyolcvanas évektől kezdve jelentős gazdasági-gazdaságpolitikai hatást is kiváltottak. Figyelemre méltó, hogy mindhárom irányelv a Római Szerződés akkor hatályos 100. cikkére támaszkodott, azaz olyan tárgykörökben születtek, amelyek „közvetlen hatással vannak a közös piac létrehozására vagy működésére.”

Az 1977. február 14-i 77/187/EGK irányelv a tagállamok által a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek és üzemrészek átszállása esetében való megóvása érdekében kibocsátott jogszabályok közelítéséről rendelkezik. Az irányelvet a nemzetközi munkajogi irodalomban manapság röviden csak „business transfer” irányelvként említik, mivel a tárgyi hatályát megjelölő szabályban (az irányelv 1. cikkében) meghatározott tényállásnak ez a szokásos angol nyelvű megnevezése. A magyar munkajogban a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának 154. számú állásfoglalása által meghonosított kifejezéssel munkajogi jogutódlás elnevezéssel jelölik az irányelv által szabályozott jogintézményt. Az irányelv az említett irányelv-csoportból azért emelkedik ki, mert a megszületése óta eltelt mintegy három évtizedben rendkívül kiterjedt, a munkajogi, illetve szociálpolitikai ügycsoportban szokatlanul nagy ítélkezési gyakorlata alakult ki az Európai Bíróság előtti (előzetes döntéshozatali) eljárásokban. Napjainkig mintegy hatvan európai bírósági ítélet kapcsolódik az irányelv alkalmazásához.² Ez a kiterjedt ítélkezési és értelmezési gyakorlat számos új elemmel gazdagította az 1977. évi közösségi szabályozást, és

¹ Barnard, Catherine: EC Employment Law. Oxford, 2000, Oxford University Press, 445; Hős Nikolett: A közösségi szociális politika ötven éve. Iustum Aequum Salutare III. 2007/4, 103.

² A korábbi ítélkezési gyakorlatot áttekinti Berke Gyula: Jogutódlás a munkáltató személyében. A munkáltató személyében bekövetkező változás az európai és magyar munkajogban (doktori értekezés). Pécs, 2006. (A továbbiakban: Berke: Jogutódlás), valamint uő.: Konfliktusban a közösségi szociális politika és a tőke szabad mozgása – a 2001/23/EK irányelv Európai Bíróság-i gyakorlata. Európai Jog, 2008/1. szám, 36. A kérdéskör rendkívül kiterjedt nemzetközi irodalommal rendelkezik, amelyet részletesen feldolgoztunk az elsőként említett dolgozatunkban. Az újabb áttekintések köréből ld. különösen: Novella, Marco – Vallauri, Maria Luisa: Employee Rights on Transfer of Undertakings: Italian Legislation and EC Law. European Law Journal 2008. No. 1., 55.; Barrett, Bavin: Right Acquired on Acquired Rights: Examining Developments in Employment Rights on Transfers on Undertakings. Common Market Law Review, 2005, 42, 1053.

elsősorban ennek nyomán került sor az irányelv 1998. évi módosítására a 98/50/EK irányelvvel. A jelenleg hatályos szöveg azzal alakult ki, hogy az eredeti és a módosító irányelvet egységes szerkezetbe foglalta a 2001/23/EK irányelv.

A vállalatok, vállalatrészek, üzemek, üzemszerek átruházásával kapcsolatos munkajogi problematika a magyar munkajogban a kilencvenes évek elejétől bontakozott ki. Már a Munka Törvénykönyvéről szóló 1992. évi XXII. törvény (Mt.) hatályba lépésekor szembeötlő volt, hogy a magyar munkajog hallgatott a business transfer szabályairól,³ hiszen az akkor már évtizedes európai bírósági gyakorlat jelezte, hogy a jogintézmény körében komoly jogalkalmazási nehézségek bontakoztak ki csaknem valamennyi európai államban. A hazai jogalkalmazásban a kérdéskör sajátos privatizációs kontextusban jelent meg, hiszen az irányelvben meghatározott tényállások (gazdasági egységek átadása-átvétele) tömegesen valósultak meg a nyolcvanas évek végétől kibontakozott magánosítási folyamatban. A jogalkotó hallgatása mellett a korabeli gyakorlatot a Legfelsőbb Bíróság Munkaügyi Kollégiumának említett 154. számú állásfoglalása irányította. Az állásfoglalás, amely nyilvánvalóan a közösségi jogi szabályozás szem előtt tartásával született, rendkívül ellentmondásos megítélést⁴ váltott ki, részben kiemelkedő gazdasági jelentősége, részben szokatlan jogdogmatikai megoldása, részben pedig jogalkalmazási aktus jellegéből folyó hiányosságai okán.⁵ Noha az 1997. évi LI. törvény nyomán az Mt-ben is megjelentek a jogintézmény tételes jogi szabályai, ezek alkalmazása és értelmezése továbbra is komoly nehézségeket okozott a joggyakorlat számára.⁶

I.1. Az irányelv hatálya: „az identitását megőrző gazdasági egység átszállása” az Európai Bíróság gyakorlatában

Az 1977-ben kibocsátott irányelv alkalmazásának a kezdetektől alapkérdése volt a hatályával, különösen tárgyi hatályával kapcsolatos rendelkezések értelmezése.⁷ Az 1. cikk (1) bekezdése szerint az irányelvet a vállalatok, üzemek vagy üzemszerek szerződéses átruházás vagy összeolvadás alapján másra való átszállása esetében kellett alkalmazni. Noha az irányelv előkészítése során e tárgyi hatályt kijelölő szabály megalkotásakor komoly viták bontakoztak ki, amint az később bebizonyosodott, mégsem sikerült a jogalkalmazás számára megnyugtató megoldást találni.

Amint az Európai Bíróság gyakorlatában utóbb nyilvánvalóvá vált, az irányelv alkalmazása szempontjából kiemelkedő jelentőségűnek bizonyult a Bíróság által napjainkban

³ Kiss György – Berke Gyula: Kézikönyv a Munka Törvénykönyve alkalmazásához. Pécs, Régió Kiadó, 1992, 136.

⁴ Ld. pl. az AB 500/B/1994. számú határozatot.

⁵ Kiss György: A Legfelsőbb Bíróság MK 154. számú állásfoglalása a munkavállalók jogainak a vállalatok, üzemek, és üzemszerek tulajdonosváltása esetén történő megővéséről szóló 77/187 (EGK) számú irányelv tükrében. Jogtudományi Közlöny, 1995/437.

⁶ Ld. Neumann László – Prugberger Tamás (szerk.): A munkáltatói jogutódlás esete. Miskolc, 2004, Novotni Alapítvány a Magánjog Fejlesztéséért.

⁷ Von Alvensleben, Constantin: Die Rechte der Arbeitnehmer bei Betriebsübergang im Europäischen Gemeinschaftsrecht. Baden-Baden, 1992, Nomos Verlagsgesellschaft, 111.

is gyakorta felhívott Spijkers ügy.⁸ Ebben az ügyben alakult ki a Bíróság által napjainkig használt fogalom, az „identitását megőrző gazdasági egység átszállása,” és az ítélet megállapításai napjainkig beszámítási pontját képezik a bírósági gyakorlatnak. Az Európai Bíróság tehát félretette a vállalat, üzem, üzemszám fogalmának (nyelvtani) értelmezésével kapcsolatos nehézséget, és ezeket mintegy felváltotta a gazdasági egység fogalmával. Megállapítása szerint az irányelv célja a gazdasági egység körében fennálló munkajogviszonyok kontinuitásának biztosítása, függetlenül a gazdasági egység tulajdonosának (illetve az annak tekintetében rendelkezésre jogosultnak) az esetleges változásától. Ebből pedig az következik, hogy az átszállás irányelvben foglalt fogalmának értelmezésénél perdöntő, hogy a gazdasági egység (az átszállás nyomán) megőriz-e identitását, azaz tevékenysége ténylegesen tovább folyik, illetőleg újra megkezdődik-e. A Bíróság szerint e feltétel vizsgálatánál az adott tényállást jellemző valamennyi körülményt összességében kell figyelembe venni. E körülmények között ugyanakkor alapvető jelentősége van a vállalat (üzem) tevékenysége jellegének, annak, hogy került-e sor immateriális vagy materiális vagyonelemek átruházására, került-e sor a személyzet (egy részének) átvételére, az ügyfélkör részben vagy egészben azonos-e (az átadás-átvételt követően), azonos-e (legalább részben) a gazdasági egység által folytatott tevékenység, volt-e megszakítás az egység tevékenységében. Az említett kritériumokat napjainkban „Spijkers-kritériumokként” is említik, amelyek mérföldkövet jelentettek a business transfer megítélésének módszertanában.⁹ Ebből az ítéletből származik az a megközelítés is, hogy a gazdasági egység „erőforrások szervezett csoportja,” amely fordulat 1998-ban ugyancsak bekerült az irányelv 1. cikkét módosító rendelkezések közé.

Az ugyancsak viszonylag korai, egy szezonszerűen nyitva tartó dán kisvendéglő ügyében, a Ny Mølle Kro ügyben¹⁰ a gazdasági egység átszállásának az az aspektusa jelent meg, hogy miként értékelhető az egység tevékenységében bekövetkező időszakos, átmeneti megszakítás. A Bíróság szerint az átmeneti megszakítás nem (feltétlenül) utal arra, hogy az egység tevékenysége megszűnt volna. Amennyiben pedig ez (a megszűnés) nem következik be, úgy sor kerülhet az irányelv hatálya alá tartozó átszállás megállapítására.

Az identitását őrző gazdasági egység átszállásának körében a legnagyobb visszhangot a Schmidt ítélet¹¹ váltotta ki, amelynek nyomán úgy tűnt, hogy a Bíróság szakít a Spijkers ügyben kialakított szempontrendszerrel. Az ügy tényállása szerint a munkavállalót takarítói munkakörben egyedülként foglalkoztató német bankfiók a takarítási tevékenységet „kiszervezte.” A kiszervezés (az ún. outsourcing) során vállalkozási szerződést kötött egy takarító vállalkozással a korábban a munkavállaló által ellátott tevékenység elvégzésére. Az ügy felperes munkavállalója a munkajogviszony átszállásának megállapítása iránt indított keresetet. A nemzeti bíróságok elutasító álláspontját követően az

⁸ C-24/85. Jozef Maria Antonius Spijkers v. Gebroeders Benedik Abattoir CV et Alfred Benedik en Zonen BV

⁹ Windt, Johann: Die Neukonstruktion des Tatbestands des Betriebsübergangs. Berlin, 2005, Duncker & Humblot, 90.

¹⁰ C-287/86. Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark v. Ny Mølle Kro

¹¹ C-392/92. Christel Schmidt v. Spar- und Leihkasse der früheren Ämter Bordesholm, Kiel und Cronshagen

Európai Bíróság – általános megdöbbenésre – megállapította az irányelv alkalmazandóságát a tényállásban. A megdöbbenést az váltotta ki, hogy az ügyben materiális vagy immateriális vagyon(részek) átruházására egyáltalán nem került sor, a Bíróság ennek ellenére foglalt állást a „Betriebsübergang” megállapítása mellett. Noha fordulatra nem került sor, az ítéletnek kétségtelenül újszerű szemléleti eleme, hogy mintegy „relativizálta” a gazdasági egység átszállásának megítélésénél irányadó Spijkers-kritériumokat. Arra – az egyébként helytálló – következtetésre jutott ugyanis, hogy az egyes kritériumoknak a gazdasági egység tevékenységének jellegétől függően eltérő jelentősége van az átszállás megítélésénél, másként: bizonyos gazdasági érdekű tevékenységek esetében a materiális vagy immateriális vagyonelemek (átruházásának) jelentősége a tevékenység identitásának megítélése szempontjából jelentéktelen, azaz ezek nélkül is megvalósulhat az irányelv tárgyi hatálya alá tartozó tényállás. Az ügy másik lényeges aspektusa az volt, hogy egyetlen munkavállaló is lehet „üzem,” azaz a foglalkoztatott munkavállalói létszám az átszállás megítélése szempontjából érdektelen. A német munkajogi gondolkodásnak mindenesetre komoly nehézséget okozott az Európai Bíróság okfejtése konzekvenciáinak levonása. Az ítéletet kísérő felzúdulás annak volt köszönhető, hogy annak következményeként a kiszervezési ügyletek ellehetetlenülésének veszélye fenyegetett, hiszen minden ilyen ügylet a munkavállalók átvételének kötelezettségével járt volna. Utóbb a Bíróság az ugyancsak német kérelemre indult Süzen ügyben¹² határozottan visszatért a Spijkers-kritériumokhoz, illetve fokozottan hangsúlyozta azok összegző figyelembe vételének szempontját.

A Rask ügy¹³ a gazdasági egység átadásának-átvételének kérdésében azt a következtetést hozta, hogy a vállalkozások ún. melléktevékenységei esetében is alkalmazni kell az irányelv rendelkezéseit. A Rygaard ügyben¹⁴ a gazdasági egység fogalmának azt az elemét hangsúlyozta az Európai Bíróság, hogy annak bizonyos tartósságot kell felmutatnia, azaz egy vállalkozásszerű (egyszeri) teljesítési aktus céljára létrehozott gazdasági egység körében foglalkoztatottak munkajogviszonyára, illetve azok átszállására nem kell alkalmazni az irányelv rendelkezéseit.

Igen terjedelmes része a kialakult bírói gyakorlatnak a gazdasági egység átadásának-átvételének alapjául szolgál(hat)ó jogügyletek körének meghatározása. A Bíróság igencsak változatos ügyletekkel találkozott, ám az ítélkezési gyakorlatból levonható következtetés egyértelmű: minden olyan ügylet az irányelv hatálya alá tartozik, amely alkalmas a gazdasági egység fölötti hatalom megszerzésére. Az irányelv 1. cikkének (1) bekezdéséből látszólag az következett volna, hogy csak a tulajdonjog megszerzésére alkalmas ügyletek tartoznak ebbe a körbe, ám a Bíróság korán világossá tette, hogy álláspontja szerint a használat („üzemeltetés”) jogának megszerzése nyomán is megvalósulhatnak az irányelv hatálya alá tartozó tényállások. A már említett Ny Mølle Kro ügyben az a tétel is megfogalmazódott, hogy a határozott időre kötött használati

¹² C-13/95. Ayse Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice

¹³ C-209/91. Anne Watson Rask and Kirsten Christensen v. ISS Kantinenservice A/S.

¹⁴ C-48/94. Ledernes Hovedorganisation, acting on behalf of Ole Rygaard v. Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Stry Mylle Akustik A/S

szerződések megszűnése révén is megvalósul(hat) az identitását őrző gazdasági egység átszállása (a korábbi használatba adóra).¹⁵

A különböző jogügyletek megítélésének külön fejezetét képezik azok az ügyek, amelyekre azt mondhatjuk, hogy azok (alaptényállása) az irányelv 1. cikke szerinti szerződéses átruházást valósította meg „szerződés nélkül”. A Bíróság gyakorlatában számos olyan eset fordult elő,¹⁶ amelyekben az átadó és az átvevő között közvetlen jogügyleti kapcsolat nem állott fenn, hanem az ő (azonos) harmadik személyhez fűződő szerződéses kapcsolatuk alapozta meg az irányelv hatálya alá tartozó tényállás megvalósulását. Ezeknek a tényállásoknak általában az volt a közös jellemzője, hogy az átadó polgári jogi kötelmi viszony alapján teljesített valamilyen szolgáltatást harmadik személy részére, majd ez a harmadik személy a(z azonos) szolgáltatást utóbb mástól vette igénybe (újabb szerződés alapján, illetve a korábbi szerződéses viszonyt felszámolva) azzal, hogy a harmadik fél által a teljesítés érdekében rendelkezésre bocsátott ingatlan, esetleg ingóságok az új szolgáltatóhoz kerültek, általában használatba. E körbe tartozott az ezredfordulót követően az Oy Liikenne ügy is,¹⁷ amelynek alaptényállásában egy közforgalmú autóbuszjáratokat üzemeltető vállalkozással kapcsolatban merült fel az irányelv alkalmazhatósága. Hasonló jellegzetességet mutatott a Temco¹⁸ ügy alaptényállása is.

I.2. Az irányelv egyéb rendelkezései a bírói gyakorlatban

Amint vázlatosan bemutatunk, az Európai Bíróság-i gyakorlat túlnyomórészt az irányelv (tárgyi) hatályával összefüggő értelmezési kérdésekben bontakozott ki. Az irányelv egyéb rendelkezéseinek alkalmazása csak elvétve került napirendre. Ezeket az alábbiakban röviden összegezzük.

Az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének szabálya a transfer tényállásokhoz kapcsolódóan a munkajogviszony jogi sorsáról rendelkezett (rendelkezik): az átruházás időpontjában fennálló (a gazdasági egységhez kapcsolódó) munkajogviszonyból folyó jogok és kötelezettségek átszállnak az átadóról az átvevőre. Ennek a munkáltatói alanyváltásnak a bekövetkezésével kapcsolatosan is található számos – napjainkban is érvényes - figyelemre méltó tétel az Európai Bíróság korabeli gyakorlatában. A Berg ügyben¹⁹ rögzítette a Bíróság, hogy a munkáltató pusztán az átadás-átvétel megvalósulásának tényénél fogva szabadul a munkajogviszonyból származó kötelmei alól. Az ítélet nyomán megerősödött, illetve utóbb stabilizálódott az automatikus átszállás eszméje. Ennek gyakorlati jelentősége ott van, hogy a munkajogviszonyok átszállása joghatásának bekövetkezése nem

¹⁵ Az alább említendő 2008. évi Kirtuna ítéletben bérleti szerződések képezték a gazdasági egység átadásának átvételének alapját.

¹⁶ Az első ilyen jellegű ügyben kialakított álláspontjához a Bíróság mindvégig tartotta magát. C-29/91. Dr. Sophie Redmond Stichting v. Hendrikus Bartol

¹⁷ C-172. Oy Liikenne Ab. v. Pekka Liskojärvi and Petti Juntunen

¹⁸ C-51/2000. Temco Service Industries SA v. Samir Imzilyen a.o. Az utóbb említett ügyek ismertetését ld. Berke 2008, 39.

¹⁹ C-144-145/87. Harry Berg and J. T. Busschers v. Ivo Martin Besselsen

a felek jognyilatkozatain alapul (hanem pusztán a transfer tényállás megvalósulásán). Az alanyváltozashoz nem szükséges sem a felek egy-, sem többoldalú jognyilatkozata. Az átadó munkáltató kötelezetti pozíciója a munkavállaló hozzájárulása nélkül szűnik meg, illetve az átvevő kötelezetti (és persze jogosulti) helyzete ugyancsak e nélkül keletkezik. Ugyanígy szükségtelen a joghatás bekövetkezéséhez az átadó és átvevő erre irányuló kétoldalú megállapodása, esetleg az érintett felek háromoldalú szerződése. A munkajogviszony tehát ex lege száll át a maga teljességében (engedményező, illetve tartozásátvállaló tartalmú jognyilatkozatok nélkül). Ez a szemlélet a magyar Legfelsőbb Bíróság jogutódlási gyakorlatában egyébként már a kezdetektől jelen volt, annak okán is, hogy a 154. számú munkaügyi kollégiumi állásfoglalás dogmatikai koncepciója lényegében az volt, hogy az üzemátszállási tényállások joghatását az általános jogutódlás joghatásaival azonosan rögzítette.²⁰ A már említett Rask ügy alaptényállásának egyik eleme volt, hogy az átszállást követően a munkáltató egyoldalúan módosított bizonyos az átadást megelőzően fennállott munkafeltételeken. A bírósági álláspont lényege akként foglalható össze, hogy – noha a gazdasági egységhez kapcsolódó munkajogviszonyok változatlan tartalommal szállnak át az átvevőre – az egyoldalú munkáltatói változtatások abban az esetben jogszerűek lehetnek, ha azokat egyébként (függetlenül az átszállás bekövetkezésétől) a nemzeti jog megengedi. Másként: az átadó egyoldalú változtatási lehetősége azonos az átvevő változtatási lehetőségével, azaz az átszállás nem szűkíti a nemzeti jog által a munkáltató számára biztosított jogkört. Ez a konzekvens álláspont tulajdonképpen a munkajogviszony változatlan tartalommal való átszállásának gondolatát erősíti.

Ugyancsak az irányelv 3. cikk (1) bekezdésében rögzített jogutódlási joghatáshoz kapcsolódott a Celtec ügy,²¹ amely a munkajogviszonyok átszállásának időpontjára vonatkozó kérdést érintette. Nyilvánvaló, hogy az átszállás időpontjának pontos meghatározása alapvető jelentőségű a jogutódlási szabályok alkalmazása szempontjából, hiszen például csak az ekkor fennálló munkajogviszonyok sorsát érinti a jogutódlási jogkövetkezmény, vagy ebben az időpontban kezdődik a (3) cikk (3) bekezdés második albekezdésében említett egy éves időtartam, amelyre korlátozhatják a tagállamok a kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartásának kötelezettségét. A Bíróság szerint az átszállás/átruházás időpontja fogalom akként értelmezendő, hogy az „a kérdéses egység működtetéséért felelős munkáltatói jogkörnek az átadóról az átvevőre történő átruházása megvalósulásának időpontjára vonatkozik.”²²

A munkajogviszony automatikus (ex lege) átszállásának gondolata kapcsán az Európai Bíróság sajátos dilemmával került szembe a Katsikas ügyben.²³ A német bíróság

²⁰ A korabeli hazai bírói gyakorlatban ez a tétel rendszerint úgy jelent meg, hogy a munkajogviszonyból folyó jogok és köteleességek átszállásához „nincs szükség áthelyezésre” vagy „nincs szükség új munkaszerződés megkötésére.” (Pl. BH 1995/434., 1997/153.). A korábbi magyar munkajogban az áthelyezés volt az a (nevesített) ügylet, amely a felek háromoldalú megállapodása alapján cserélte ki a munkáltatói alanyt. Az 1992-ben hatályba lépett Mt. ezt a munkajogviszonyt megszüntető (egyúttal keletkeztető) jogcímet már nem ismerte, illetve csupán a záró rendelkezések körében (209. §) utalt a törvény hatályba lépését megelőzően létrejött áthelyezésre irányuló megállapodásokra. Ehhez ld.: Berke: Jogutódlás, 211. o.

²¹ C-478/03. Celtec Ltd kontra John Astley és társai

²² Ld. az ítélet 36. pontját.

²³ C-132/91, C-138/91, C-139/91. Grigoris Katsikas and Angelos Konstantinidis and Uwe Skreb and Günter Schroll v. Stauereibetrieb Paetz & Co. Nachfolger GmbH

által kezdeményezett előzetes döntéshozatali eljárásban a munkavállaló ellentmondási jogának lehetősége merült fel. Ennek a német jogi jogintézmények az a sajátossága, hogy a munkavállaló nyilatkozatával megakaszthatja a munkajogviszony automatikus átszállását, azaz fenntarthatja munkajogviszonyát az eredeti (átadó) munkáltatóval. Látható, hogy ez a nemzeti jogi megoldás fokozottan szem előtt tartja a magánautonómiát, hiszen lehetőséget biztosít a munkavállaló számára a másik szerződő fél megválasztására, legalábbis abban az értelemben, hogy a munkavállaló nyilatkozatával kizárhatja az automatikus alanycserét.²⁴ Noha az irányelv 3. cikk (1) bekezdéséből ilyen lehetőség nem következik, az Európai Bíróság mégsem találta a közösségi jogba ütközőnek ezt a nemzeti jogi megoldást. Indokolásának lényege az volt, hogy az irányelv a munkavállalónak jogot kíván biztosítani a munkajogviszony (változatlan) fennmaradásához, nem pedig az ő köteletségét rögzíti. Az automatikus átszállás dogmatikai konstrukciójának ez a fellazítása megítélésünk szerint több szempontból aggályos. Komolyan veszélyezteti a gazdasági forgalom biztonságát, illetve jelentősen sértheti az átvevő munkáltató jogos gazdasági érdekeit, hiszen elbizonytalanítja azokat a létrejött jogügylet alapján fennálló várakozásait, hogy gazdaságilag működőképes egységet vesz át, amelynek révén kielégülhetnek az ügylethez fűződő érdekei.

A kilencvenes évek végéig kibontakozott gyakorlat másik központi problémája volt az irányelv alkalmazása a munkáltató fizetéseképtelenségi helyzetében folyó eljárásokban. Az irányelv hallgatott e tárgyban, így a hatályos szabályok kialakításában (az 1998. évi módosítás vonatkozó rendelkezéseinek létrejöttében) az Európai Bíróságnak kiemelkedő szerep jutott. Az ítélkezési gyakorlat alapvető elvi tézisei már viszonylag korán, az Abels ügyben²⁵ kialakultak. Az ügyben az irányelv szabályainak a holland csődjog „surcerance van betaling” elnevezésű eljárásában való alkalmazandósága került előtérbe. Ezzel az eljárással kapcsolatban a Bíróság azt rögzítette, hogy az eljárás célja nem a munkáltató(i vagyon) elszámolása, azaz a munkáltató megszüntetése, hanem éppen ellenkezőleg, sajátos adósvédelmi szabályok révén működésének további biztosítása. A Bíróság részben az irányelv céljából, részben rendszertani jellegzetességeiből kiinduló értelmezéssel arra a következtetésre jutott, hogy az ilyen természetű eljárások nem zárhatók ki az irányelv hatálya alól. Megfordítva: a munkáltató megszüntetésére irányuló fizetéseképtelenségi eljárásokban nem kell érvényesíteni a tagállamoknak az irányelv munkavállaló-védelmi célkitűzését. (A tagállamok a szabályok hatályát ugyanakkor kiterjeszthették ezekre az eljárásokra is.) A kilencvenes évek végéig több (többnyire az olasz munkajogot érintő) ítélet is foglalkozott a szóban lévő kérdéssel és azt állapíthatjuk meg, hogy a Bíróság mindvégig konzekvensen ragaszkodott a nyolcvanas évek elején kifejtett álláspontjához, amely tehát végül az irányelv 5. cikkében jelent meg. Megemlítjük, hogy a magyar munkajogban a jogutódlási szabályoknak a fizetéseképtelenségi eljárásban való differenciált alkalmazása soha nem merült fel, azaz a kezdetektől napjainkig az az álláspont uralkodik, hogy a jogutódlási szabályok teljes körűen az általános szabályok szerint érvényesülnek ezekben az eljárásokban (csődeljárásban, végelszámolási, felszámolási eljárásban

²⁴ Pietzko, Joachim: Der Tatbestand des § 613a BGB. Berlin, 1988, Duncker & Humblot, 221.

²⁵ C-135/83 H. B. M. Abels v. Bestuur van de Bedrijfsvereniging voor de Metalindustrie en de Electrotechnische Industrie

egyaránt). E jogalkotói szándékot egyértelműsítette 2003-ban az Mt. 85/B. §-ba iktatott azon rendelkezés, mely szerint a jogutódlási tényálláshoz kapcsolódó munkáltatói tájékoztatási és konzultációs kötelezettség a munkáltató felszámolóját is terheli (a munkavállalói érdekképviselletekkel szemben).²⁶ Az Európai Bíróság legutóbb²⁷ az általunk most áttekintett időszakban napirenden volt C-561/07. Bizottság kontra Olaszország ügyben foglalkozott a fizetéseképtelenségi problematikával, közelebbről az irányelv 5. cikkének alkalmazásával. Ennek az ügynek az ismertetését is azért mellőzzük, mert a magyar munkajogi jogalkalmazás számára nincs jelentősége.

Említésre méltó még az irányelv rendelkezéseinek jogi természetével kapcsolatos problematika, közelebbről az, hogy a tagállamok eltérhetnek-e annak rendelkezéseitől. E kérdés több európai bírósági ítéletben²⁸ felmerült, és a bírósági álláspont összegzéseként az állapítható meg, hogy az irányelv rendelkezései „egyoldalúan diszpozitívak”, azaz csak a munkavállaló javára engednek eltérést a tagállamok számára. E megközelítést napjainkra már az Alapító Szerződés 137. cikke is rögzíti és valamennyi a kilencvenes évektől megjelent munkajogi tárgyú irányelv is tartalmazza.

Az irányelv a business transfer tényállásokhoz kapcsolódó munkajogi jogkövetkezmények komplex szabályozására törekedett²⁹ abban az értelemben, hogy rögzítette mind az individuális, mind pedig a kollektív munkajogi joghatásokat.³⁰ Ezen utóbbiak problémája csupán kivételesen jelent meg a Bíróság gyakorlatában. Az ezredforduló utáni időszakból említésre méltó a Werhof ügy.³¹ Ennek ítéletében azt rögzítette a Bíróság, hogy az átvevő (jogutód) munkáltatót nem kötik az átszállást követően a jogelődre kiterjedő hatályú kollektív szerződés módosítások, azaz a jogutód az átszállás időpontjában hatályos kollektív szerződéses munkafeltételek fenntartására köteles. Hasonló probléma a hazai jogalkalmazásban is felmerült és annak megoldására a Legfelsőbb Bíróság meg lehetőségen ellentmondásos megoldást választott.³²

²⁶ A magyar jognak ez a határozott álláspontja több szempontból is megkérdőjelezhető. Erre utalnak a tagállamok jogában érvényesülő igen változatos megoldások is. A probléma gyakorlati vonatkozása az, hogy a jogutódlási szabályok alkalmazása a felszámolási eljárásokban oda vezet, hogy lényegesen elnehezíti a csődvagyon reorganizációját, hiszen a munkajogviszonyok átszállásával a csődvagyonból szerző kötelezettségeket is szerez. Ez az oka annak, hogy ma már az irányelv – kellő garanciák beépítésével – lehetővé teszi az irányelv szabályainak korlátozott alkalmazását, illetve kizárását.

²⁷ Az alább említendő Kirtuna ügynek is van – mellékesen – a fizetéseképtelenségi eljárásokat érintő vonatkozása, ám ebben az ügyben az elsődleges kérdés az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének értelmezése volt.

²⁸ Elsőként a Daddy's Dance Hall ügyben (C-324/86. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark v. Daddy's Dance Hall A/S) vagy a munkavállalói ellentmondási joggal kapcsolatosan imént említett Katsikas ügyben.

²⁹ Ugyanakkor – amint azt az Európai Bíróság számos alkalommal hangoztatta – csupán részleges jogharmonizációs céllal született, azaz nem törekedett a tagállamok tárgyban szabályainak teljes körű harmonizációjára.

³⁰ Ld. Waas, Bernd: Tarifvertrag und Betriebsübergang. Baden-Baden, 1999, Nomos Verlagsgesellschaft.

³¹ C499/04. Hans Werhof kontra Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. Ismertetését ld. Berke 2008, 45.

³² A határozatot a Munkaügyi Értesítő 2005/3. száma ismertette. Kritikáját ld.: Berke Gyula: A jogelőd munkáltatónál végrehajtott bérfejlesztés hatása a jogutódnál továbbfoglalkoztatottakra. Munkaügyi Értesítő 2005/4., 128.

II. Az Európai Bíróság újabb gyakorlata³³

II.1. Az identitását őrző gazdasági egység: újabb adalékok az irányelv tárgyi hatályára vonatkozó szabály értelmezéséhez

Amint említettük, az irányelv alkalmazásának és értelmezésének körében az elmúlt évtizedekben az 1. cikk (az irányelv hatálya, különösen tárgyi hatálya) okozta a legjelentősebb nehézségeket a nemzeti bíróságok számára, illetve ennek okán az Európai Bíróság gyakorlatában is az ilyen tárgyú ügyek fordultak elő a legnagyobb számban. Nem igazolódtak be ugyanakkor azok a várakozások, amelyek szerint az irányelv 1998. évi módosítása egyértelművé teszi az említett szabályokat, hiszen az ezredforduló után is szép számmal találunk ilyen tárgyú ügyeket az Európai Bíróság gyakorlatában.

A legutóbbi, az irányelv tárgyi hatályát érintő ítélet a Klarenberg ügyben született 2009. február 12. napján.³⁴ Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Landesarbeitsgericht Düsseldorf terjesztette elő 2007. augusztus 10. napi határozatával. Az ügyben állást foglalt a Német Szövetségi Köztársaság Kormánya és a Bizottság is. A kérelem alapvetően az irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) és b) pontjának értelmezésére vonatkozott, noha egyéb kérdéseket is érintett.

Az alapeljárásban felmerült tényállás lényeges elemei a következők voltak. A felperes munkavállaló az ET Electrotechnology GmbH (ET) elnevezésű vállalkozással állott munkajogviszonyban, amely vállalat a kohászatban alkalmazott technológiák fejlesztésére és gyártására szakosodott. A munkavállaló részlegvezető munkakört töltött be; három csoportból álló részleget, illetve egyúttal egy csoportot vezetett. Az alperes Ferrotron ugyancsak a kohászati iparhoz kapcsolódó tevékenységet végzett. Az ET 2005. novemberében a Ferrotronnal és annak amerikai anyavállalatával „asset and business share and purchase agreement” elnevezésű megállapodást kötött az ET által kifejlesztett egyes (informatikai, illetve szoftver) termékekre vonatkozóan. A megállapodás alapján a Ferrotron anyavállalata szerezte meg a termékekre vonatkozó valamennyi jogot, illetve ehhez kapcsolódóan a fejlesztéshez szükséges hardver-állományt és szállító- és vevőlistákat. A Ferrotron átvette továbbá az ET egyes munkavállalóit is, akiknek tevékenysége korábban a termékek fejlesztéséhez kapcsolódott. Az átvett munkavállalókat integrálták a Ferrotron szervezetébe azzal, hogy ők az átvételt követően az ET-től megszerzett technológián kívül más termékekkel összefüggő feladatokat is elláttak. Miközben az ET ellen fizetéseképtelenségi eljárás indult, Klarenberg keresetet nyújtott be a munkaügyi bírósághoz, amelyben kérte a Ferrotron-nál való továbbfoglalkoztatását (mivel az ő átvételére korábban nem került sor). Az elutasítást követő fellebbezési eljárásban a Landesarbeitsgericht alapvetően alkalmazandónak látta a BGB 613a. § (1) bekezdését, hiszen megítélése szerint a szerződéssel átadott technológia (és informatikai jellegű erőforrások, eszközök, szállítói

³³ Az alábbiakban az Európai Bíróság gyakorlatában az elmúlt mintegy két esztendőben felmerült ügyeket tekintjük át. Az ezredfordulót követő időszak gyakorlatához ld. Berke, 2008.

³⁴ C-466/07. Dietmar Klarenberg kontra Ferrotron Technologies GmbH

és vevőlisták, munkavállalók, know-how stb.) a Ferrotronra átruházott „üzemrésznek”³⁵ minősül.³⁶ Kétségesnek látta ugyanakkor a bíróság azt, hogy valóban az irányelv szerinti átruházásról (átadás-átvételtől) van szó, mivel az üzem(rész) tevékenységében lényeges változás következett be, azaz a korábbi bírói gyakorlatban rögzített „identitás” feltétele megdőlni látszott. Az előterjesztő bíróság szerint az irányelv 1. cikkében meghatározott tényállás abban az esetben valósul meg, ha az átvevő szervezeten belül is megtartja az üzemrész önállóságát, illetve megfordítva: amennyiben az átadott források beilleszkednek az átvevő szervezeti rendszerébe vagy „feloldódnak” egy nagyobb szervezeti egységben, úgy nem lehet szó az irányelv szerinti átruházásról. Az előterjesztett kérdés is lényegében erre irányult, azaz arra vonatkozott, hogy az irányelv hatálya alá csak azok az ügyletek tartoznak-e, amelyek során az átadott-átvett szervezeti egység (üzemrész) az átvevőnél is megőrzi szervezeti önállóságát.³⁷

A Landesarbeitsgericht által feltett kérdésre az Európai Bíróság végül elutasító választ adott abban az értelemben, hogy az alaptényállásban alkalmazandónak látta az irányelv szabályait (az előterjesztő bíróság által megállapítandó tényállás fényében). Érvelésének lényeges elemei a következők voltak. Elsőként arra utalt a Bíróság, hogy az irányelv 1998. évi módosítására a korábbi bírói gyakorlatban kialakult szempontok érvényesítése érdekében került sor. E gyakorlat meghatározó szempontja a munkajogviszonyok folyamatosságának és a munkavállalók védelmének biztosítása volt.³⁸ Ezt követően – eddigi gyakorlatában első alkalommal – az Európai Bíróság az irányelv 1. cikk (1) bekezdés a) és b) pontjának egymáshoz való viszonyára vonatkozó tételt fejtett ki. Eszerint a gazdasági egység identitásának megőrzésre utaló b) pont leonthatja az általános szabályt kimondó a) pont hatályát, azaz a munkavállalók védelmének terjedelmét. Ennek okán a b) pont rendelkezését szűken kell értelmezni, hiszen az irányelv említett általános célja éppen a munkavállalók védelme. E szűk értelmezésnek – szemben az alperesi állásponttal – az felel meg, ha gazdasági egység azonosságát nem pusztán szervezeti értelemben fogjuk fel.³⁹ Utalt a Bíróság arra is, hogy az 1. cikk (1) bekezdés b) pontja a szervezeti elem mellett a gazdasági tevékenység folytatása lehetőségének elemét is hangsúlyozza. E két elem egységet alkot, amely egységet az irányelv céljának fényében kell értelmezni. Ez pedig azt hozza magával, hogy az azonosság a termelési tényezők közötti funkcionális kapcsolat fennmaradásában nyilvánul meg, hiszen ez teremti meg annak lehetőségét, hogy az átvevő ezen erőforrásokat használja (még akkor is, ha az erőforrásokat saját szervezetébe illeszti, illetve megszünteti az átvett erőforrások szervezeti egység/esség/ét). A Bíróság – utalva a német kormány és a Bizottság álláspontjára – rögzítette, hogy az irányelv 6.

³⁵ Az ítélet magyar fordítása az „üzletrész” kifejezést használja – egyezően az irányelv magyar nyelvi változatával és ez esetben is pontatlanul.

³⁶ A BGB 613a. § (1) bekezdés első mondatának rendelkezése szerint amennyiben egy üzem vagy üzemrész jogügylet révén másra („Inhaber”) száll át, úgy ez az átszállás időpontjában fennálló munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek alanya lesz. A rendelkezés az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondatának átvételét célozza a német munkajogban.

³⁷ A Ferrotron az ügyben vitatta az előzetes döntéshozatal iránti kérelem elfogadhatóságát is. Érveinek taglalását mellőzzük; az Európai Bíróság a kérelmet elfogadta. Ld. az ítélet 24-35. pontjait.

³⁸ Ld. az ítélet 40. pontját.

³⁹ Ez ugyanis oda vezethetne, hogy amennyiben az átvevő saját szervezetébe illeszti, abban mintegy feloldja az átvett egységet, úgy kikerülhetné az irányelv alkalmazását.

cikk (1) bekezdés első és negyedik albekezdése is azt erősíti, hogy az irányelvet minden átruházásra (átadás-átvételre) alkalmazni kell, függetlenül attól, hogy az átruházott gazdasági egység megtartja e szervezeti önállóságát az átvevő szervezetében.

Meg kell állapítanunk, hogy figyelemre méltó érveléssel találkozunk, legalábbis abban az értelemben, hogy az Európai Bíróság – ismereteink szerint – a 6. cikk kollektív munkajogi tárgyú rendelkezését a tárgyi hatály meghatározása, illetve az erre vonatkozó szabály értelmezése során még nem hívta fel. A 6. cikk a munkavállalói képviselők soráról rendelkezik (azok folyamatosságát kívánja garantálni) és valóban elkülönítve kezeli azokat az eseteket, amelyekben az átadott gazdasági egység megőrzi, illetve nem őrzi meg szervezeti önállóságát. Helytállónak tűnik tehát az a bírósági álláspont, hogy az irányelv hatálya az átadás-átvétel nyomán szervezeti önállóságát veszítő, az átvevői munkaszervezetben feloldódó gazdasági egységekre is kiterjed.

A Bíróság végezetül arra az alperesi érvelésre reagált, hogy az átruházott gazdasági egység szervezeti önállóságának elvesztése esetén a munkajogviszony folyamatossága nem biztosítható, hiszen például a felperes Klarenberg által korábban betöltött egységvezetői állás sem feleltethető meg egyetlen más azzal egyenértékű pozíciónak az új munkaszervezetben belül. Tulajdonképpen szellemesnek is mondhatjuk a bírósági álláspontot. Annak lényege ugyanis az, hogy az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének alkalmazásában több olyan eset (ld. alább) is előfordult, amelyekben a korábbi munkavállalói pozíció – az átvevő közjogi jogállása miatt – nem volt fenntartható, azaz a változatlan foglalkoztatás lényegében ellehetetlenült. E tényállások azonban nem az irányelv alkalmazásának mellőzését hozzák magukkal, hanem (csupán) azt, hogy a munkafeltételek lényeges és a munkavállalóra hátrányos megváltoztatásának szabályát kell alkalmazni, azaz azt, hogy a munkaszerződés esetleges megszűnéséért a munkáltatót terheli a felelősség. Ez az érrendszer – megítélésünk szerint – gyakorlatilag oda vezet, hogy amennyiben a munkavállaló az átvétel nyomán bekövetkező szervezeti változást követően teljesít, úgy a munkajogviszony sorsa az irányelvnek megfelelően rendezett, amennyiben viszont megszünteti a munkajogviszonyt, úgy alkalmazni kellene az irányelv 4. cikk (2) bekezdését (ugyancsak ld. alább). A szervezeti változtatás ugyanakkor megalapozhatja a munkáltatói rendes felmondást is, hiszen a 4. cikk (1) bekezdés második mondata ezt nem zárja ki, sőt éppen ennek lehetőségét hagyja nyitva.

II.2. A Jouini ügy: az irányelv alkalmazása a munkaerő-kölcsönzés tekintetében⁴⁰

Az irányelv 1998. évi módosítása érintette annak fogalom-meghatározó rendelkezéseit is. Az irányelv 2. cikk (2) bekezdés első mondata szerint az irányelvet a munkaszerződés, illetve a munkaviszony meghatározása tekintetében a nemzeti jog sérelme nélkül kell alkalmazni. Jól látható, hogy a közösségi jogalkotó a transfer-szabályok tekintetében sem kívánt közösségi munkaviszony/munkaszerződés-fogalmat meghatározni,⁴¹

⁴⁰ C-458/05. Mohamed Jouini és társai kontra Princess Personal Service GmbH (PPS)

⁴¹ Az európai munkajogi szabályok körében ilyenrel csak a munkavállalók szabad mozgására vonatkozó joganyagban találkozunk.

hanem lényegében azon az állásponton maradt, hogy az irányelv védelmi hatálya azokra a személyekre (jogviszonyokra) terjed ki, akiket (amelyeket) a nemzeti jogok munkavállalóként védenek, illetve minősítenek. Miként azonban számos a kilencvenes években keletkezett európai munkajogi jogszabályban, úgy az irányelvben is találunk korlátozó rendelkezést a nemzeti jogalkotási hatáskörrel szemben. Az irányelv 2. cikk (2) bekezdés második mondata szerint ugyanis a tagállamok nem zárhatnak ki az irányelv alkalmazásának hatálya alól munkaviszonyokat/munkaszerződéseket abból az okból, hogy azok részmunkaidős teljesítésre, határozott időtartamra vagy munkaerő-kölcsönzésre jöttek létre. Az utóbbi tekintetben - ahogy erre a 2. cikk (2) bekezdés utolsó fordulata utal - ez azt jelenti, hogy az irányelv rendelkezéseit alkalmazni kell azokban a tényállásokban is, amelyekben az átadott, illetve átvett gazdasági egység (vállalat, üzem vagy ezek egy része) teljes egészében vagy részben munkaerő-kölcsönzést valósít meg, azaz a vállalkozás ilyen tevékenységet végző munkáltatónak minősül. A módosítás idején e rendelkezés meglehetősen kétségeket ébresztett, hiszen nehezen volt elképzelhető olyan (történeti) tényállás, amely a szóban forgó szabály hatálya alá tartozhatott.

Az Európai Bíróság gyakorlatában az irányelv módosításához képest majd tíz év elteltével⁴² született meg az első ítélet, amely az irányelvnek a munkaerő-kölcsönzés tekintetében való alkalmazására vonatkozik. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet az osztrák Oberster Gerichtshof nyújtotta be 2005. november 16. napján. Az alapul fekvő tényállás szerint a Mayer & Co GmbH elnevezésű munkaerő-kölcsönző vállalkozás (a továbbiakban: Mayer) egyik fő ügyfele számára ipari koncepciót dolgozott ki. A koncepció kidolgozásának időszakában a Mayer gazdasági nehézségei már nyilvánvalóak voltak. A koncepció kidolgozásában vezető szerepet vitt a Mayer ügyvezetőjének házastársa, szintén a vállalkozás munkavállalója. A kidolgozott koncepció az ügyfél számára megfelelőnek bizonyult és erre tekintettel a házastársak megállapodtak az ügyféllel abban, hogy a koncepciót egy újonnan létrehozandó vállalkozás keretében valósítják meg. Az új vállalkozás – az ügy alperese, a PPS - 2002-ben létre is jött, mégpedig oly módon, hogy a házastársak abban ipari, illetve kereskedelmi igazgatói funkciót láttak el. A PPS ajánlatot tett a Mayer (illetve egyik leányvállalata) által az említett fő ügyfél számára rendelkezésre bocsátott munkavállalóknak arra vonatkozóan, hogy őket a PPS foglalkoztatná tovább. A munkavállalókkal az új munkaszerződések létre is jöttek 2002. december 1. napján azzal, hogy a Mayer-rel fennálló munkajogviszonyuk az előző napon megszűnt.⁴³ A PPS egyébként a Mayer korábbi ügyfeleinek egy részét is átvette azzal, hogy az ezeknél tevékenykedő munkavállalók átvételére is sor került. A PPS összességében a Mayer alkalmazottainak mintegy harmadát vette át. (Röviddel ezt követően a Mayer ellen csődeljárás indult.) Az ügy alperesei a PPS-től követelték a Mayerrel szemben keletkezett, meg nem fizetett munkabér-követeléseik kiegyenlítését, illetve annak megállapítását, hogy munkajogviszonyuk átszállt a PPS-re (és azt folyamatosnak kell tekinteni). Követeléseik alapja az volt, hogy esetükben üzemátruházás, azaz az irányelv hatálya alá tartozó tényállás

⁴² 2007. szeptember 13. napján

⁴³ Noha az ítéleti tényállásból nem egyértelmű, az ügylet oly módon valósult meg, amelyet munkajogunk korábban (illetve közszolgálati jogunk jelenleg is) áthelyezésként ismert. Ennek lényege az érintett felek háromoldalú megállapodása.

valósult meg.⁴⁴ A PPS azzal az érveléssel utasította el a követelések teljesítését, hogy közte és a Mayer között nem jött létre megállapodás az üzem átruházására vonatkozóan. Az alapügyben eljáró első és másodfokú (munkaügyi) bíróságok ezt az érvelést elfogadták. Az Oberster Gerichtshof a felülvizsgálati kérelem nyomán az Európai Bírósághoz fordult, miután érzékelte, hogy az „identitását megőrző gazdasági egység átadásának-átvételének” az Európai Bíróság eddigi gyakorlatában kialakult megítélési szempontjai a munkaerő-kölcsönzés tekintetében meglehetősen bizonytalanul alkalmazhatók. A bizonytalanságot lényegében az okozta, hogy az ezredfordulóra kialakult gyakorlat szerint a gazdasági egység átadásának-átvételének megállapításához lényegében az szükséges, hogy erőforrások olyan tartósan szervezett csoportjának átruházása szükséges, amely lehetővé teszi önálló gazdasági (munkatechnikai) tevékenység megvalósítását, illetve cél kifejtését. Ez a megközelítés a munkaerő-kölcsönzés esetében nehézségbe ütközik, hiszen az ilyen jellegű vállalkozásoknak éppen az a sajátossága, hogy a munkavállalóikat mindig (illetve tipikusan) más-más vállalkozásokhoz kölcsönzik ki és a munkavállalókat e kölcsönvevő vállalkozások (saját igényeik) szerint vonják be saját szervezetükbe. A munkavállaló tehát valójában nem a „saját” munkáltató üzemi szervezetébe illeszkedik, hanem más vállalkozásába. Az előterjesztő bíróság tehát tulajdonképpen arra irányuló kérdést kívánt feltenni, hogy a szervezeti szempontot előtérbe helyező megközelítés alkalmazható-e a kölcsönzés tekintetében. Az adott tényállásban a kérdés arra irányult, hogy lehet-e szó az irányelv 1. cikk szerinti üzem- vagy üzemszáz-átruházásról⁴⁵ abban az esetben, ha a két kölcsönző vállalkozás között sor kerül egyes munkavállalók átvételére azzal, hogy ők az átvevőnél azonos/hasonló tevékenységet folytatnak és a két vállalkozás között az ügyfelek átadására-átvételére is sor kerül.

Az Európai Bíróság álláspontja szerint az irányelv adott tényállásban való alkalmazásának alapkérdése (előkérdése) az, hogy a kérdéses (szervezeti) egység megőrzí-e azonoságát az átadás-átvétel során. A Bíróság utalt arra, hogy az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének rendelkezése (annak hatályára vonatkozóan) nem értékelhető kizárólag nyelvtani értelmezés alapján, illetve arra is, hogy a különböző nyelvi változatok és a nemzeti szabályok eltérése az irányelvi szabály rugalmas(!) értelmezését kívánja – az irányelv céljának megvalósítása érdekében. E célt a Bíróság abban látta, hogy az irányelv a munkavállalók védelmét, a munkajogviszony folyamatosságát kívánta biztosítani a tulajdonos/üzemeltető változása esetére. A rugalmas értelmezés követelménye az átadás-átvétel alapjául szolgáló ügylet tekintetében is irányadó.⁴⁶ E vonatkozásban e követelmény teljesítése azt hozza magával, hogy a szerződéses átruházás (irányelvi) fogalma az eset összes körülményeitől függően jelölheti az átadó és az átvevő közötti írásbeli vagy szóbeli megállapodást, de akár a felek közötti hallgatólagos, a változásra irányuló közös szándékot tükröző együttműködésre utaló tényekből következő megállapodást is. A Bíróság álláspontja sze-

⁴⁴ Az osztrák jogba az irányelvet az AVRAG (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz) 3-6. §§ vette át. Ld. Marhold, Franz – Friedrich, Michael: Österreichisches Arbeitsrecht, Wien/New York, 2006, Springer Verlag, 248.

⁴⁵ Megjegyezzük, hogy az ítélet hivatalos magyar nyelvű szövege (ebben az esetben is) az „üzletrész” megnevezést alkalmazza – helytelenül. Utalunk arra is, hogy a fordítás más vonatkozásban is meglehetősen pontatlan (pl. az „összefonódás” fogalom használata az „összeolvadás” /merger/ helyett).

⁴⁶ Ld. az ítélet 25. pontját.

rint az alapügyben érintett vállalkozások együttműködési szándéka (már csak a vezetők részbeni azonossága okán is) egyértelmű volt és ez tette lehetővé a PPS számára, hogy az azonos tevékenységet azonos ügyfelek számára végezze (számos munkavállaló átvételével). Ebből adódik az a következtetés, hogy kifejezett (írásbeli vagy szóbeli) megállapodás hiánya ellenére – tulajdonképpen a felek ráutaló magatartása alapján - megállapítható a vállalkozás/üzem átadása-átvétele.

A jogügyletnek, mint tényállási elemnek a fennállta tehát az Európai Bíróság szerint nem volt vitás. Ehhez képest az a kérdés várt további vizsgálatra, hogy az ügylet a vállalkozásra vagy annak egy részére terjedt-e ki, hiszen utóbbi esetben meg kell határozni e szervezeti részt, azaz gazdasági egységet. Kétségtelennek tűnt az alapügyben, hogy a vállalkozás egészének átadására-átvételére nem került sor, hiszen a Mayer tevékenységét (részben) a PPS általi átvételt követően is folytatta. A vállalkozás egy részének, az üzembrésznek az átruházásáról lehet tehát szó, amelynek azonban állandó/tartós jelleggel megszervezett egységnek kell lennie, azaz nem csupán egy meghatározott munka elvégzésére kell irányulnia.⁴⁷ A Bíróság elsőként azt szögezte le, hogy az ilyen egység nem szükségképpen kell magában foglalnia tárgyi, illetve immateriális vagyoni eszközöket, hiszen egyes gazdasági ágazatokban az egység tevékenysége alapvetően az emberi munkaerőre épül. E megközelítésből folyóan „más termelési tényezők hiányában gazdasági egységnek tekinthető az olyan munkavállalók szervezett csoportja, akik különös és tartós jelleggel valamely közös feladatot látnak el.”⁴⁸ Az irányelv 2. cikk (2) bekezdés második albekezdés c) pontja pedig azt a követelményt támasztja, hogy a munkaerő-kölcsönzés esetében is figyelembe kell venni az érintett vállalkozás tevékenységének jellegét, azaz a munkaerő-kölcsönzés esetében azt, hogy itt hiányzik a „saját szervezet”, amely lehetővé tenné az átvevő szervezettől elkülöníthető gazdasági egység identifikálását. E vonatkozásban azt hangsúlyozta a Bíróság, hogy a munkaerő-kölcsönzési tevékenység jellemzője az, hogy a kölcsönvevő számára átmeneti jelleggel bocsátanak rendelkezésre munkavállalókat annak érdekében, hogy a munkavállalók a kölcsönvevő rendelkezései szerint lássanak el különféle feladatokat. Az ilyen tevékenység ellátásához szaktudás, a munkaszervezésre alkalmas adminisztratív felépítés és munkavállalók szükségesek, nem pedig más (materiális vagy immateriális) erőforrások. Önmagában az a körülmény pedig, hogy a munkavállalók a kölcsönvevő szervezetébe illeszkedve teljesítenek, nem lehet akadály a gazdasági egység átadása-átvétele megállapításának. E munkavállalók ugyanis szintén – az adott vállalkozás szempontjából – alapvető erőforrások, akik nélkül lehetetlenné válna a vállalkozás tevékenységének folytatása.

Az említett szempontok alapján az Európai Bíróság álláspontja szerint az irányelv 1. cikk (1) bekezdését úgy kell értelmezni, hogy az vonatkozik azokra az esetekre, amelyekben a személyzet egy részét valamely másik (munkaerő-kölcsönző) vállalkozás átveszi annak érdekében, hogy ők azonos feladatokat lássanak el azonos ügyfelek részére. A Bíróság hangsúlyozta, hogy a tényállás megvalósulásához nincs szükség más érdemleges (jelentős) üzemi erőforrások átvételére, hiszen a szóban lévő gazdasági tevékenységet jellemző szolgáltatás-nyújtás e nélkül is megvalósulhat.

⁴⁷ Tartósság tekintetében ld. a fent említett Rygaard ügyet.

⁴⁸ Ld. az ítélet 32. pontját.

Az ítélet összegző értékeléseként azt kell megállapítanunk, hogy az Európai Bíróság – noha első alkalommal foglalt állást munkaerő-kölcsönzéssel kapcsolatos ügyben – következetesnek mutatkozott addigi gyakorlatához. E következetesség egyrészt abban nyilvánult meg, hogy a jogutódlás alapjául szolgáló ügylet fogalmát ez esetben is szélesen értelmezte, és lényegében e körbe vont olyan (újabb) ügylet-típust, amely egyáltalán alkalmas a gazdasági egység fölötti hatalom megszerzésére, illetve átadására. A következetesség abban a tekintetben is megállapítható, hogy a Bíróság tartotta magát ahhoz a már több mint egy évtizede kialakult⁴⁹ megközelítéshez, miszerint az egyes gazdasági tevékenységek tekintetében az erőforrások különböző fajtáinak különböző jelentősége van. Ez a „relativizáló” szemlélet vezet oda, hogy bizonyos gazdasági egységek átadása-átvétele megvalósulhat materiális vagy immateriális vagyoni természetű erőforrások átadása-átvétele nélkül, azaz csupán munkavállalók (emberi erőforrás) átadásával-átvételével. Annak ellenére, hogy a „business transfer” tényállásának megítélésében a szóban lévő ítélet elvi-dogmatikai novumot tehát nem hozott, jelentősége mégis nagy, hiszen minden bizonnyal irányadó lesz a munkaerő-kölcsönzéssel foglalkozó vállalkozások hasonló ügyleteinek minősítésénél. A munkaerő-kölcsönzési piacon napjainkban zajló és a gazdasági válságjelenségek nyomán várható integrációs/dezintegrációs folyamatok ismeretében az ítélet fokozott figyelmet érdemel.

II.3. A munkavállalók védelmének terjedelme és a vállalkozások szerződési szabadsága

Az irányelv 3. cikk (1) bekezdésének értelmezéséhez kapcsolódik a Kituna SL ügyben⁵⁰ 2008. október 16. napján hozott ítélet.⁵¹ Mint ismeretes, e rendelkezés határozza meg az 1. cikkben rögzített tényálláshoz, az identitását őrző gazdasági egység jogügyleten alapuló átadásához-átvételéhez kapcsolódó legalapvetőbb joghatást, tulajdonképpen az irányelv célját megvalósító eszmei lényegét. A szóban lévő szabály szerint az átadóval az átruházás időpontjában fennálló munkajogviszonyból származó jogok és köteleességek az átruházás nyomán átszállnak az átvevőre.

Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Juzgado de lo Mercantil no 3 de Barcelona terjesztette az Európai Bíróság elé. A spanyol bíróság egy fizetéseképtelenségi eljárásban hozta a határozatot. Az ügynek a fizetéseképtelenségi problematikával (az irányelv 5. cikkével) összefüggő kérdéseire nem térünk ki, figyelemmel arra, hogy ezeknek a magyar munkajogot érintő vonatkozásai nincsenek, mivel – mint említettük – a magyar munkajog a fizetéseképtelenségi eljárásokban nem alkalmaz különös szabályokat a jogutódlás tekintetében.

Az alapügyben a kérelmet a Kirtuna SL és az E. Vigano vállalatok (Kirtuna; Vigano) terjesztették elő, mint kereskedelmi célokat szolgáló helyiségek tulajdonosai, illetve bér-

⁴⁹ E szemlélet kialakulása lényegében a fent említett Schmidt üggyel kezdődött és végighúzódt mindazokon az ítéleteken (Süzen, Werhof stb.), amelyekben a Bíróság olyan tényállásokkal találkozott, amelyekben érdemleges materiális vagy immateriális vagyonelemek átadására-átvételére nem került sor.

⁵⁰ C-313/07. Kirtuna SL és Elisa Vigano kontra Red Elite de Electrodomésticos SA és társai

⁵¹ Megemlítjük, hogy az ítéletet a negyedik tanács hozta a Bíróság magyar bírójának részvételével.

beadói. A kérelmezett felek a Red Elite de Electrodomésticos SA (Red Elite), ennek vagyonfelügyelői (felszámolói), valamint az Electro Calvet SA (Electro Calvet) elnevezésű vállalkozás voltak. Az alaptényállás szerint a Red Elite kereskedelmi vállalkozás fő tevékenysége elektromos háztartási berendezések értékesítése volt, amely tevékenység folytatása mintegy negyven üzletben több mint négyszáz munkavállaló közreműködésével zajlott. A vállalkozás ellen felszámolási eljárás indult (a sikertelen csődeljárást követően). Ennek keretében a Red Elite épületeinek és telephelyeinek egy részét az Electro Calvetre ruházták át azzal, hogy az átvevő 27 telephelyen foglalkoztatott 127 munkavállaló tekintetében fenntartja a munkajogviszonyokat. A Kituna és a Vigano a felszámolási eljárásban arra hivatkozott, hogy az általuk bérbe adott helyiségek átvételére vonatkozó döntést a bíróság tekintse érvénytelennek, az új bérlőt lakoltassa ki, mivel a bérleti szerződések szerint a bérleti szerződés átruházásához a bérbeadó/tulajdonos előzetes hozzájárulása lett volna szükséges. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet előterjesztő bíróság úgy ítélte meg, hogy amennyiben helyt ad a kilakoltatás iránti kérelemnek, úgy az Electro Calvet kénytelen lesz felhagyni tevékenységével, és ez azzal a veszéllyel járna, hogy a vele (az átvétel nyomán) fennálló munkajogviszonyok is megszűnnének. Kérdése az irányelvnek az adott tényállásban való alkalmazására irányult, ⁵² közelebbről (egyebek mellett és eltekintve az ügy említett fizetésképtelenségi vonatkozásaitól) arra, hogy az irányelv általi munkavállaló-védelmi cél kiterjed-e arra is, hogy a munkajogviszonyok fenntartásán túl a vállalkozásoknak az érintett bérleti szerződéseket is fenn kell-e tartaniuk (értelemszerűen a munkajogviszonyban való foglalkoztatás megőrzése érdekében).⁵³

Az Európai Bíróság elvi élel rögzítette azt, hogy az irányelv (tárgyi) hatálya munkaszerződésekre/munkajogviszonyokra terjed ki, nem pedig az alapügyben is fennállott bérleti szerződésekre. Erre figyelemmel szögezte le, hogy az irányelv 3. cikkéből nem folyhat ilyen bérleti szerződések fenntartásának kötelezettsége (sem az átadó, sem az átvevő számára). Ez annak ellenére így van, hogy a bérleti szerződések megszűnése veszélyezteteti a munkajogviszonyok fennmaradását. A Bíróság szerint az irányelv céljának megvalósítása nem sértheti az átruházásban nem érintett harmadik személyek (adott esetben a bérbeadók) jogait azzal, hogy őket a bérleti szerződés átruházásának türése kötelezik. E következtetést erősíti az is, hogy az irányelv 4. cikk (1) bekezdése is számol a munkajogviszonyoknak gazdasági, műszaki vagy szervezeti okból való megszűnésével/megszüntetésével. Összességében tehát megállapítható, hogy a Bíróság véleménye szerint az irányelvből nem folyik harmadik személyeknek olyan kötelessége, hogy az irányelv, illetve a nemzeti jognak az irányelvet átvevő szabályaira tekintettel tőrjék (dologi) jogaiknak a korlátozását, adott esetben azt, hogy az új bérlő birtokba lépjen ingatlanaiukban a munkajogviszonyok fenntartása érdekében. Úgy is fogalmazhatunk, hogy az ítélet szerint az irányelvből folyó kötelezettségek relatív természetűek, azaz az átadó és az átvevő vonatkozásában érvényesülnek, illetve csak a munkajogviszonyokra irányulnak, nem

⁵² Az előterjesztésben öt kérdés szerepelt, amelyek közül három érintette e problémát.

⁵³ A Bíróság ebben az ügyben is alaposan mérlegelte az előterjesztett kérdés elfogadhatóságát, és végül – a szokásosnak mondható érveléssel – emellett döntött. A felek tárgybani kifogásai ez esetben is azon alapulnak, hogy az alapügyben eljáró bíróság helytelenül tárta fel a tényállást, amelynek így nincs is közösségi jogi összefüggése. Ld. az ítélet 24-38. pontjait.

pedig azokhoz mégoly szorosan (előfeltételszerűen) kapcsolódó egyéb jogviszonyokra. Az ítélet értékelése kapcsán megemlíthető még az, hogy ebben az esetben is olyan jogügylet volt a tényállás eleme, amely nem tulajdonátruházásra irányult, hanem használati (bérleti) jognak az átengedésére.⁵⁴

II.4. A munkafeltételek lényeges megváltozása a jogutódlás során: a Juuri ügy⁵⁵

Az irányelv 4. cikkében a jogutódlási tényállás megvalósulásához és az alapvető joghatáshoz (a munkajogviszonyok változatlan átszállásához) kapcsolódó kiegészítő szabályokat tartalmaz. E szabályok a munkajogviszony megszűnésére/megszüntetésére vonatkozó rendelkezések, amelyek az irányelv célját megvalósító alapvető rendelkezéshez, azaz a 3. cikk (1) bekezdésében foglalt szabályhoz kapcsolódnak. A 4. cikk (1) bekezdése – a magyar munkajogi terminológiában – sajátos felmondási korlátozást célzó előírás, amely a lehetséges munkáltatói (rendes) felmondási indokok közül kizárja a gazdasági egység átadását-átvételét (érintetlenül hagyva egyéb felmondási indokokat). A 4. cikk (2) bekezdésében foglalt rendelkezés az irányelv megszületése óta változatlanul azt a szabályt tartalmazza, hogy amennyiben a munkajogviszony a felek között azért szűnik meg, mert az átadás-átvétel lényegesen megváltoztatja a munkafeltételeket a munkavállaló hátrányára, úgy a munkáltatót terheli a felelősség⁵⁶ a munkajogviszony megszűnéséért. A szóban forgó rendelkezés értelmezése kezdetektől fogva meglehetősen bizonytalanságot okozott.⁵⁷ Nehezen értelmezhető ugyanis a munkafeltételeknek a munkavállaló számára hátrányos megváltozása, hiszen a 3. cikk (1) bekezdéséből folyóan a munkajogviszony változatlan feltételekkel száll át a jogutódra, azaz önmagában a munkáltatói alanycsere nem eredményezheti a munkafeltételek (hátrányos) megváltozását. Erre – az általános szabályból folyóan – látszólag csak jogellenes munkáltatói intézkedések nyomán kerülhet sor, amelyeknek pedig minden nemzeti jogban megvan a maga szankciója, ez pedig indokolatlanná teszi e különös rendelkezés beiktatását. Más oldalról: a munkáltató által jogszerűen, az irányítási joga körében jogszerűen eszközölt munkafeltétel-változásokra a szóban levő szabályt nyilvánvalóan nem lehet alkalmazni, hiszen ezek függetlenek a jogutódlási tényállás megvalósulásától, azaz ilyen jellegű változásokat mind a jogelő, mind a jogutód egyoldalúan és jogszerűen eszközölhet. Magától értetődő, hogy a felek általi – akár a munkavállaló hátrányára eszközölt lényeges – szerződésmódosítás sem lehet alapja az említett rendelkezés alkalmazásának. Egyebek mellett ez az értelmezési nehézség (lehet) az oka annak is, hogy a magyar munkajogból hiányzik a 4. cikk (2) bekezdésének átvételét célzó rendelkezés.

Az Európai Bíróság gyakorlatában – az irányelv tárgyi hatályára vonatkozó szabályé-
hoz képest – meglehetősen ritka a 4. cikk (2) bekezdésének értelmezésével és alkalmá-

⁵⁴ Ld. a fent I.1. alattiakat.

⁵⁵ C-396/07 Mirja Juuri kontra Fazer Amica Oy

⁵⁶ E szokásos magyar nyelvű fordítással szemben a német nyelvű szövegváltozat pontosabban látszik kifejezni a jogalkotói szándékot, azaz azt, hogy ezeket az eseteket úgy kell tekinteni, mintha a jogviszony megszüntetésére a munkáltató részéről került volna sor. (...die Beendigung ...durch den Arbeitgeber erfolgt ist.). Az angol nyelvű szövegváltozat a „responsible” fogalmat használja.

⁵⁷ Ld. von Alvensleben 1992, 254.

zásával kapcsolatos ügy. Ilyenként említhető Merckx ügy,⁵⁸ amelynek alaptényállásában a jogutódlás nyomán a munkavállaló díjazásában állott elő változás azzal, hogy az üzleti forgalomhoz kapcsolódó díjazást változtatta meg a munkáltató (egyébként jogszerűen). A Delahaye ügyben az átvevő közjogi jogállású vállalkozás volt, amely által létesített munkajogviszonyokra különös jogszabályi rendelkezések voltak irányadók, amelyek a munkavállalóra kedvezőtlenebbek voltak a korábbiaknál, azaz a jogutódlás bekövetkezését megelőzőknél. A Bíróság e tényállásban is alkalmazandónak látta a 4. cikk (2) bekezdését. Hasonló megítélés alá esett a Mayeur ügy tényállása is.⁵⁹ Az utóbbi ügyekből levonható lényeges következtetés az, hogy a munkafeltételek (lényeges és a munkavállalóra hátrányos) megváltozása a munkaviszonyra vonatkozó szabályok alkalmazásából is következhet. A Bíróság tehát ezekben az esetekben is a 4. cikk (2) bekezdése alkalmazásának köteleességéből indult ki.

Az Európai Bíróság 2008. november 27. napi ítélete a bizonytalan megítélésű szabály értelmezésének tisztázása irányában tett újabb lépés. Az előzetes döntéshozatal iránti kérelmet a Korkein oikeus finn bíróság terjesztette elő. A tárgybani 2001. évi finn törvény az irányelv 4. cikk (2) bekezdésének rendelkezését (tartalmilag azonosan) átvette, illetve különös, a munkáltató kártérítési kötelezettségére vonatkozó rendelkezéseket tartalmazott a munkajogviszony jogellenes megszüntetéséhez kapcsolódóan. Az alapügy felperese (Juuri) egy üzemi étkezdében állott alkalmazásban, amely üzemi étkeзде egy fémipari üzemben működött, így a munkajogviszonyra a fémipari ágazatra kiterjedő hatályú kollektív szerződést kellett alkalmazni. A kollektív szerződés időbeli hatályának utolsó napján az étkezdét a felperes (Amica) vette át. Az átvevő tájékoztatta a munkavállalót, hogy az átvételt követően munkajogviszonyára a vendéglátó ipari ágazatra vonatkozó kollektív szerződés rendelkezései lesznek irányadók. A felperes a korábban hatályos kollektív szerződés alkalmazását kérte, azonban az Amica ezt megtagadta.⁶⁰ Erre tekintettel a munkavállaló megszüntette a munkajogviszonyát és keresetet nyújtott be az Amica ellen, amelyben a felmondási időre járó munkabérének, a felmondási időre időarányosan járó szabadság pénzbeli ellenértékének megfizetését kérte, továbbá arra kérte kötelezni a munkáltatót, hogy – a munkajogviszony jogellenes megszüntetésére tekintettel – fizessen meg tizennégy havi munkadíjat. A munkavállaló a keresetében előadta, hogy a vendéglátó ipari kollektív szerződés rendelkezéseinek alkalmazása számára jelentős jövedelem-csökkenéssel jár, ráadásul az új munkáltatónál másik munkahelyen kell munkát végeznie. A munkafeltételek lényeges változása okán alkalmazni kérte a finn jognak az a szabályát, amely tehát a munkáltató számára a jogellenes munkajogviszony-megszüntetés esetére kártérítés megfizetését írta elő. A felperesi álláspont szerint az igények teljes egészükben megalapozatlanok voltak (mivel a munkáltató nem szüntette meg a jogviszonyt). A jogellenes megszüntetéssel kapcsolatos követelésekre vonat-

⁵⁸ C-171/94, C-172/94. Albert Merckx und Patrick Neuhuys v. Ford Motors Company Belgium SA

⁵⁹ C-175/99. Didier Mayeur v. Association Promotion de l'information messine (APIM)

⁶⁰ Látható, hogy a magyar munkajogban a probléma nem merülhet fel, hiszen az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének rendelkezése ezt kizárná. Az is egyértelmű, hogy a hazai megoldáshoz hasonlóan egyébként nem találkozunk Európában, hiszen az önellenmondást hordoz. Ennek lényege (itt csak leegyszerűsítve és vázlatosan) az, hogy a munkavállalóra kedvezőbb kollektív szerződés alkalmazásának elvéből folyóan előáll(hat) az a helyzet, hogy a munkáltatónál két kollektív szerződéses munkafeltétel-rendszer jön alkalmazásba.

kozóan a munkáltató arra hivatkozott, hogy a munkáltatói kártérítési kötelezettségnek ilyen jogalapja nincs, azaz a jogellenesség jogkövetkezményeit ebben az esetben egyébként sem kellene alkalmazni. Az előterjesztő bíróság kérdései arra vonatkoztak, hogy az irányelv 4. cikk (2) bekezdéséből következik-e a munkajogviszony jogellenes megszüntetése jogkövetkezményeinek alkalmazási kötelessége, vagy csupán a jogszerű munkáltatói felmondáshoz kapcsolódó munkáltatói fizetési kötelezettségekre vonatkozó szabályokat kell alkalmazni. Látható, hogy az alaptényállásban a (jogutód) munkáltató a reá kiterjedő kollektív szerződést alkalmazta, hiszen a jogelődnél hatályos kollektív szerződés az átadás-átvétel időpontjában megszűnt.

Az irányelv 4. cikk (2) bekezdés értelmezésével kapcsolatosan a Bíróság okfejtésének lényeges elemei a következők voltak. A szabály kétségtelenül a munkáltatóra hárítja a munkajogviszony megszüntetésért fennálló felelősséget, függetlenül attól, hogy mely fél áll (formálisan) a megszüntetés mögött, azaz mely fél tette a megszüntető nyilatkozatot. A rendelkezés mindazonáltal nem pontosítja a kapcsolódó jogkövetkezményeket, így olyan kötelezettséget sem tartalmaz, hogy a tagállamok a jogellenes megszüntetés jogkövetkezményeit alkalmazzák. Ez egyébként abból is következik, hogy az irányelv csupán a jogutódláshoz kapcsolódó szabályok részleges harmonizációját célozza, azaz nem kíván azonos védelmi rendszert közösségi szinten. Másként: a 4. cikk (2) bekezdéséhez kapcsolódó védelmi szabályt a tagállamok törvényi, rendeleti vagy közigazgatási előírásaikban jogosultak konkretizálni anélkül, hogy az irányelv e lehetőségeiket korlátozná (eltekinthet attól, hogy az irányelv megvalósulásának célját minden szükséges eszközzel biztosítsák). A Bíróság álláspontja szerint tehát a jogellenes munkáltatói munkajogviszony-megszüntetés következményeinek alkalmazására vonatkozó tagállami kötelezettség az irányelvből nem folyik (csupán a munkáltatói felmondáshoz egyébként folyó következmények alkalmazásáé).

Az ítélet külön tárgyalja az irányelv 3. cikk (3) bekezdése alkalmazásának kérdését,⁶¹ azaz a kollektív szerződéses feltételek fenntartásának kötelezettségét. E körben azt rögzítette az ítélet, hogy az említett rendelkezésből nem folyik olyan kötelezettség, hogy az átvevő egy már megszűnt hatályú kollektív szerződésből származó munkafeltételeket tartson fenn (még abban az esetben sem, ha a kollektív szerződés lejárt egybeesik az átadás-átvétel időpontjával).

A Juuri ítélet összességében tehát egyrészt azzal egyértelműsítette a 4. cikk (2) bekezdésének értelmezését, hogy rögzítette a tényállásnak azt a lehetséges változatát, mely szerint a munkafeltételek munkavállalóra nézve hátrányos (és lényeges) megváltozása bekövetkezhet új kollektív szerződés alkalmazása révén is. Jegyezzük meg, hogy – amint erre utaltunk – a magyar munkajogban a szóban lévő alapüggyel azonos tényállás nem valósulhat meg. Ennek indoka az Mt. 40/A. § (2) bekezdésének konstrukcionális megoldásában keresendő, mely szerint a korábbi és a későbbi kollektív szerződés kollíziója esetén a munkavállalóra kedvezőbbet kell alkalmazni. Ebből folyóan a munkafeltételek hátrányos változása új kollektív szerződés hatályba lépése (alkalmazása) révén nem jöhet

⁶¹ Ld. az ítélet 31. és köv. pontjait

szóba. (Eltekintve attól a sajátosan csak a magyar munkajogban adódó lehetőségtől, hogy a munkarend változását ilyenként értelmezzük.) Nem zárhatjuk ki ugyanakkor annak elvi lehetőségét, hogy amennyiben az átadónál nem volt hatályban kollektív szerződés, úgy az átvevőre (jogutódra) hatályos kollektív szerződés alkalmazása a munkafeltételeket esetleg a munkavállaló hátrányára lényegesen megváltoztassa. Ez lényegében oly módon állhat elő, hogy a korábbi munkáltató által egyoldalúan biztosított munkafeltételeket az újonnan alkalmazandó kollektív szerződés alkalmazása változtassa meg. Az ítélet másik lényeges eleme az, hogy a 4. cikk (2) bekezdéséből nem folyik olyan tagállami kötelezettség, hogy a munkáltatói felelősséghez kapcsolódó jogkövetkezményeket a jogellenes megszüntetéshez kapcsolódókkal azonosan kellene meghatározni. Ellenkezőleg: kielégíti az irányelv céljából folyó követelményt az, hogy e feltételek azonosak a munkáltatói rendes felmondás egyébkénti következményeivel.

III. Egyéb folyamatban lévő ügyek

Jelezzük, hogy e dolgozat megjelenésének időpontjában az Európai Bíróság előtt több az irányelv alkalmazásával összefüggő ügy is folyamatban van. A Juzgado de lo Social Único de Algeciras által előterjesztett előzetes döntéshozatal iránti kérelem⁶² az irányelv 6. cikk (1) bekezdésének értelmezésére irányul. Az alapul fekvő tényállásban az érintett önkormányzat a korábban koncesszióba adott tevékenységet vette vissza azzal, hogy a koncessziós társaságnál foglalkoztatott valamennyi munkavállalót (saját szervezetében, illetve alkalmazottaiként) tovább foglalkoztatja. A korábbi üzemi tanácstagok megbízását azonban megszűntnek tekintette az önkormányzat, figyelemmel arra, hogy a korábbi munkaszervezet „beolvadt” az önkormányzati munkaszervezetbe. Látható, hogy ebben az esetben a fent említett Klarenberg ügy által is érintett probléma merült fel, közelebbről az átadott-átvett gazdasági egység szervezeti önállóságának a kérdése. Ebben a spanyol ügyben a tényállás jellegzetessége az, hogy a munkaszervezet tulajdonképpen a maga egészében került át az átvevő önkormányzathoz, a bekövetkezett változás pedig abban áll, hogy a korábbi szervezet vezetőinek személye módosult, hiszen a korábbi vállalati vezetők helyére az önkormányzat vezetői léptek.⁶³

Az Albron Catering BV felperes ügyében⁶⁴ az előterjesztő Gerechthof Amsterdam arra kér választ, hogy az irányelv 3. cikk (1) bekezdés első mondata alapján csupán abban az esetben lehet-e szó a jogok és kötelezettségek átszállásáról, ha az átadó formálisan is munkáltatói minőségben van, avagy abban az esetben is, ha a munkáltató (azonos cégcsoporton belül) egy úgynevezett munkaerőállomány-társaság és az átadó csupán (de

⁶² A C-151/09. Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) kontra Ayuntamiento de la Línea de la Concepción és mások ügyében.

⁶³ A magyar munkajogban hasonló tényállás nem valósulhat meg, hiszen munkajogunk sajátos trichotóm rendszerében a munkajogviszony és a közalkalmazotti/köztisztviselői jogviszony váltásban sajátos szabályokat alkalmaz. Ehhez ld. Berke Gyula: Az ún. jogviszonyváltás a magyar munkajogban. In: Lehoczkyné Kollonay Csilla – Petrovics Zoltán (szerk.): Liber amicorum. Studia Ida Hágelmayer dedicata. Budapest, 2005, ELTE ÁJK Munkajogi és Szociális Jogi Tanszék, 62.

⁶⁴ C-242/09. Albron Catering BV kontra FNV Bondbeuten és John Roest

facto) foglalkoztató. Várható, hogy a Bíróság ebben az ügyben is az irányelv céljára lesz fokozott figyelemmel.

Várhatóan újabb munkaerő-kölcsönzésre vonatkozó döntés születik a közeljövőben a Cour du travail de Bruxelles 2009. szeptember 30. napján benyújtott előzetes döntéshozatali kérelme nyomán.⁶⁵ Az ügyben egy közösségi intézmény étterme az érintett, amely jelentős számban alkalmazott kölcsönzött munkavállalókat. Az előzetes döntéshozatalra előterjesztett kérdésből kitűnően a tényállás lényeges eleme az, hogy a kölcsönzött munkavállalókat foglalkoztató gazdasági egységet átadják. A határozott időre alkalmazott munkavállalók munkajogviszonyának megújítására (újabb munkajogviszonyok létrehozására) erre figyelemmel nem került sor. A kérdés az irányelv 1. cikk (1) bekezdésének, 4. cikk (1) bekezdésének, valamint 3. cikk (1) bekezdésének értelmezésére irányul, illetve érdemben arra, hogy az étkezdei tevékenységet átvevő vállalkozás köteles-e fenntartani a (kölcsönzött) munkavállalók munkajogviszonyát. A felmerülő probléma eredetiségét az adja, hogy a Bíróság tulajdonképpen arra az elvi kérdésre lesz köteles választ adni, hogy a kölcsönzött munkavállalók munkajogviszonya átszállhat-e nem kölcsönzési tevékenységet folytató vállalkozásra. Megjegyzésre érdemes, hogy a majdani bírósági álláspont a magyar munkajogi jogalkalmazás számára is figyelemre méltó, különösen azért, mert a munkaerő-kölcsönzésre létrejött munkajogviszony a magyar tételes jog szerint is olyan sajátosságokat mutat, amelyek lényegesen megkülönböztetik azt a hagyományos munkajogviszonytól.

⁶⁵ A C-386/09. Jhonny Briot kontra Radstad Interim, Sodexho SA és az Európai Unió Tanácsa ügyben.